



DÉPÔT

Dépôt N°: **8 3 0 5 0 7 2**

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 **05278-7**

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: M-12930-07		
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				83-01-01	85-12-31	175

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des employés 2051 rue Dumouchel Chomedey Ville de Laval, Québec H7S 2H4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant La Cie d'Ingénierie Triplex 181 Oneida Drive Pointe-Claire, Québec H9R 1A9

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des ingénieurs, des employés de bureau et des vendeurs sur la route.

Région	Activité	Affiliation
06-06	6250(8)	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

Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Triplex Engineering Co.Ltdée et l'Association figure comme suit: Association des employés de Triplex Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rosette David</i>	83-05-12

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4351

12930-07

huh

'83 MAR -2 10 23

PAR MESSENGER

TRIPLEX ENGINEERING CO., LTD.
&
TRIPLEX EMPLOYEES' ASSOCIATION
COLLECTIVE AGREEMENT
FOR THE YEARS 1983-1984-1985
(FRENCH VERSION)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

TRIPLEX INGENIERIE LTEE CO., corps politique
légalement constitué, ayant sa place d'affaire
au 181 Promenade Oneida, à Pointe Claire, dans
la Province de Québec,

ci-après appelée

LA COMPAGNIE

ET :

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE TRIPLEX, associa-
tion au sens du Code du Travail, ayant une place
d'affaire au 181 Promenade Oneida, à Pointe Clai-
re, dans la Province de Québec,

ci-après appelée

L'ASSOCIATION

Handwritten signatures and initials:
D.W. J.A.W.
L.P.
[Other illegible signatures]

ARTICLE 1 BUTS:

1.01 Cette entente a pour but de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, en déterminant toutes les conditions de travail, y compris la manière et les moyens de régler tout grief qui pourrait survenir, relativement à l'application et/ou à l'interprétation de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE:

2.01 La Compagnie accepte de reconnaître l'Association comme le seul agent négociateur de tous les employés tel que défini par le Code du Travail de la Province de Québec, à l'exception des ingénieurs, des employés de bureau et des vendeurs sur la route de même que des contremaîtres à l'emploi de la Compagnie, et en conformité avec le certificat d'accréditation décerné à l'Association par la Commission des Relations de Travail du Québec, le 30 avril 1980.

2.02 La présente convention s'applique aux employés de la Compagnie Triplex Ingénierie Ltée, travaillant au 181 Promenade Oneida, à Pointe Claire, Province de Québec et aux employés de la division de la broche, travaillant au 5750 rue Royal Mount, Ville Mont Royal, dans la Province de Québec.

2.02 a Advenant que la Compagnie ouvre, a une date ultérieure, sur le même site ou a un autre endroit dans la Province de Québec, une division complètement subventionnée par la Compagnie Triplex Ingénierie Ltée, l'Association aura le droit de solliciter cette division pour son syndicat.

[Handwritten signatures and initials]
D.W. F.A.W. 1
G.P.

ARTICLE 1 BUTS:

1.01 Cette entente a pour but de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, en déterminant toutes les conditions de travail, y compris la manière et les moyens de régler tout grief qui pourrait survenir, relativement à l'application et/ou à l'interprétation de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE:

2.01 La Compagnie accepte de reconnaître l'Association comme le seul agent négociateur de tous les employés tel que défini par le Code du Travail de la Province de Québec, à l'exception des ingénieurs, des employés de bureau et des vendeurs sur la route de même que des contremaîtres à l'emploi de la Compagnie, et en conformité avec le certificat d'accréditation décerné à l'Association par la Commission des Relations de Travail du Québec, le 30 avril 1980.

2.02 La présente convention s'applique aux employés de la Compagnie Triplex Ingénierie Ltée, travaillant au 181 Promenade Oneida, à Pointe Claire, Province de Québec et aux employés de la division de la broche, travaillant au 5750 rue Royal Mount, Ville Mont Royal, dans la Province de Québec.

2.02 a Advenant que la Compagnie ouvre, a une date ultérieur, sur le même site ou a un autre endroit dans la Province de Québec, une division complètement subventionnée par la Compagnie Triplex Ingénierie Ltée, l'Association aura le droit de solliciter cette division pour son syndicat.

[Handwritten signatures and initials]
A. N. W. 1
D. L. G. P.

- 2.03 Le mot " EMPLOYEUR " lorsqu'il est utilisé dans cette convention, désigne la Compagnie.
- 2.04 Le mot " ASSOCIATION " lorsqu'il est utilisé dans cette convention, désigne l'Association des employés de Triplex.
- 2.05 Les mots " EMPLOYES " ou "EMPLOYE " désignent tous les employés des deux sexes couvert par l'unité de négociation tel que décrit aux paragraphes 2.01 et 2.02.
- 2.06 La Compagnie accepte qu'il ne soit pas permis aux employés qui ne sont pas couvert par la présente convention collective de travail de faire quelque tâche que ce soit habituellement exécutée par ceux qui sont couvert par la présente convention, sauf pour fins d'entraînement, d'expérimentation, ou, si nécessaire, en cas d'urgence ou de danger ou si l'employé qui exécute ordinairement cette tâche est absent ou en retard. Là où le contremaître et l'Assistant contremaître exécutait certaines tâches, ces derniers pourront continuer de les exécuter.
- 2.07 Pour les besoins de cette convention, le mot "Factory Staff " désignera tous les employé qui sont membre de l'Association travaillant pour la Compagnie, qui sont rémunérés à la semaine contrairement aux employés rémunérés à l'heure.
- 2.08 Le mot " Factory Staff " ne désignera aucun des contremaîtres, des assistant contremaîtres ou ni le personnel de la direction et du bureau. Ces personnes seront désignées pour les besoins de cette convention sous le nom de " Company Staff"

AD
D.W. J.H.W. G.P. 2

- 2.09 Un membre de l'Association peut-être éligible à devenir un " Factory Staff " aussitôt qu'il atteint sa cinquième année de service avec la Compagnie.
- 2.10 Un membre appelé " Factory Staff " sera payé au taux de surtemps sur la même base que les autres employés aussitôt qu'il a complété son temps régulier e.i. de 42½ heures par semaine.
- 2.11 Un "Factory Staff " impliqué dans une mise à pied ou un congédiment pourra bénéficier des privilèges stipulés dans l'article 82 de la loi sur les normes du travail.
- 2.12 Le salaire d'un " Factory Staff " doit être calculé en conformité avec la présente échelle de salaire.
- 2.13 Un "Factory Staff" a le même privilège qu'un "Company Staff" pour ce qui est de poinçonner leur carte de temps.
- 2.14 Un " Factory Staff " a droit à une absence raisonnable et justifiable sans perte de salaire.
- 2.15 Un " Factory Staff " aura droit à une (1) semaine de salaire dans les cas de maladie justifiable par ordonnance médicale. Le nombre de réclamation demeure à la discrétion de la Compagnie.
- 2.16 Un " Factory Staff " qui abuse de ces privilèges peut-être sujet à perdre ses droits et être replacé au taux horaire régulier.

D. W. F. A. W. G. P.

3.01

La Compagnie et l'Association reconnaissent de ne faire aucune discrimination contre quelques employés ou groupe d'employés que ce soit, en raison de leur participation aux activités de l'association, pour des questions de race, couleur, sexe et croyance religieuse ou politique. Aucune activité de l'Association ne se fera à la place d'affaire de la Compagnie durant les heures de travail, à moins que ce ne soit prévu dans la présente convention.

ARTICLE 4 DROITS DE GERANCE:

4.01

L'Association reconnaît et accepte que c'est le droit de la Compagnie de maintenir l'efficacité et la discipline, d'engager et de remercier les employés; d'administrer l'entreprise et de diriger la main-d'oeuvre en incluant le droit de promouvoir, rétrograder, de muter, de classier ou de reclassier, ou de suspendre ou d'imposer des mesures disciplinaires aux employés pour une cause juste et raisonnable, d'alouer ou d'assigner du travail en tout temps ou de mettre à pied des employés.

4.01 a

Dans tous les cas de promotion, de classification de reclassification ou pour tout autre mesure disciplinaire, la Compagnie accepte d'en informer l'Association huit heures et demi (8½) à l'avance de ses intentions sauf dans les cas ou une mesure disciplinaire devient urgente, le tout sujet aux procédures de grief.

4.02

L'Association reconnaît de plus le droit de la Compagnie d'exploiter et d'administrer, selon sa seule discrétion, toutes les phases de ses opéra-

[Handwritten signatures and initials]
D.W. F.A.P. 4
E.P.

tions. Sans restreindre la généralité de ce principe, il est entendu que les cédules de production, les assignations ou les changements d'assignations, les méthodes, procédés ou moyens de production, des matériaux à manipuler ou à transformer, relèvent de la seule et exclusive responsabilité et discrétion de la Compagnie.

4.02 a De plus l'Association reconnaît qu'il est du devoir de la Compagnie de fournir à tout employé qui travaille avec des substances ou du matériel dangereux, l'équipement de protection nécessaire et adéquat.

4.03 Tout recours aux droits de gréance sont cependant sujets à grief qui doit être acheminé en conformité avec la procédure de grief définie dans la présente entente.

4.04 Si la Compagnie, durant le terme de cette convention décidait de déménager, elle accepte de négocier avec l'Association, 90 jours avant un tel déménagement afin de pourvoir au transfert des opérations et de préparer une proposition pour la relocalisation.

ARTICLE 5 SECURITE SYNDICALE:

5.01 Comme condition d'emploi, la Compagnie déduira à la source du salaire de chacun des employés, la cotisation syndicale de même que les frais d'initiation, soit le montant régulièrement établie par résolution de l'Association et dont copie certifiée aura été transmise à la Compagnie.

5.02 Tous les nouveaux employés doivent signer la for-

Handwritten signatures and initials, including "D.W.", "F.A.P.", and "E.P.", along with a circled "5" and other illegible marks.

mule d'autorisation des déductions de cotisation syndicale et des droits d'entrée, immédiatement après avoir été engagés par la Compagnie.

5.03 Les déductions des cotisations syndicales et des primes d'assurance groupe se feront chaque semaine.

5.04 La déduction des cotisations syndicales et des frais d'initiation, pour les nouveaux employés, se fera dès la deuxième semaine de salaire suivant la fin de la période de probation.

5.05 Les sommes ainsi perçues seront remises au secrétaire de l'Association dans les dix (10) jours qui suivront la fin de chacune des treize (13) périodes de l'année fiscale. Une liste des employés spécifiant leurs noms, les montants déduits et les raisons pour lesquelles aucune déduction n'a été faite dans le cas de certains employés, accompagnera le dit chèque de cotisation syndicale.

5.06 L'autorisation de faire des déductions syndicales prend fin automatiquement lorsque l'employé quitte le service de la Compagnie. Aucune déduction ne sera faite si un employé est absent au travail pour des raisons de maladie ou par suite d'un congé accordé sans salaire ou à raison d'une mise à pied. La Compagnie ne déduira pas les arriérages de cotisation si ces derniers sont occasionnés par l'absence d'un employé au travail.

5.07 L'Association accepte d'indemniser et de dégager la Compagnie de toute obligation, réclamation, responsabilité, dommage ou poursuite, qui pour-

D. W. [Signature]
[Signature]
[Signature]

rait survenir à la suite des déductions faites sur les gages de cet ou ces employés en vertu des articles 5.01, 5.02 et 5.04 de cette présente convention.

5.08 La Compagnie devra remettre à l'Association, soit à tout les trois mois (mars, juin, septembre et décembre) avant le 15 du mois, une liste complète de l'ancienneté de chacun des employés dans l'unité de négociation incluant leur classification, leur département, la date d'embauchage, de même que la date de la dernière reclassification. Ces liste devront être remise en triplicata au secrétaire de l'Association

ARTICE 6 EMPLOYES TEMPORAIRES:

6.01 La Compagnie peut engager un employé sur une base temporaire pour une période n'exédant pas deux 2 mois.

6.02 Aussitôt la période de deux (2) mois écoulee, un employé engagé sur une base temporaire devient automatiquement permanent.

ARTICE 7 REPRESENTATION SYNDICALE:

7.01 La Compagnie accepte de reconnaître les délégués syndicaux de la façon suivante:-

- a) Un délégué pour chaque section qui en tant que tel, n'aura pas d'ancienneté privilégiée.
- b) Les sections seront:

- 1- Les automatiques
- 2- La 2ieme opération hom.
- 3- La 2ieme opération fem.
- 4- les magasins

D.W. J.P. [Signatures]

- 5- L'inspection
- 6- L'outillage et réparation
- 7- L'assemblage
- 8- Les N.C.
- 9- Fils métallique
- 10- Equipe de nuit
- 11- autres sections.

- 7.02 L'Association devra donner par écrit à la Compagnie le nom des délégués ainsi que le ou les départements qu'ils représentent.
- 7.03 La Compagnie convient de reconnaître un comité de grief de l'Association, composé de deux (2) officiers ou délégués nommés ou élus à cette fin et d'un troisième délégué responsable du département ou le grief origine,
- 7.04 Le nom des membres du comité de grief sera transmis par écrit à la Compagnie par l'Association.
- 7.05 Les officiers de L'Association, les délégués et les membres des comités pourront avec la permission de leur contremaître, permission qui ne sera pas refusée sans raison, quitter leur travail pour exercer leur fonction à l'intérieur de l'usine et à l'intérieur des clauses de la convention collective, durant les heurs de travail, sans perte de salaire. La fonction des délégués et des membres du comité des griefs est d'enquêter et de tenter de régler les griefs. Il est entendu que les délégués n'abuseront pas de ce privilège.
- 7.06 L'Association doit donner à la Compagnie et la Compagnie doit donner à l'Association une liste

Dw. F. H. 8
[Handwritten signatures and initials]

de tous ceux qui sont autorisés à s'occuper des différentes fonctions pertinentes à la présente convention collective de travail.

7.07

S'il est établi a la satisfaction mutuelle des deux parties que le temps aloué pour administrer la présente convention collective de travail est insuffisant, la Compagnie et l'Association par accord mutuel, pourront étendre la période alouée au dela du 8 $\frac{1}{2}$ heures par semaine.

ARTICLE 8 PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE:

8.01 Un grief est un conflit ou une mésentente relativement à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective.

8.02 La procédure de grief et d'arbitrage s'applique à tous les employés (sauf pour les employés en période de probation et ce dans tous les cas de mise à pied ou de congédiment)

8.03 La Compagnie sera tenue de reconnaître un grief s'il est présenté dans les cinq jours (5) ouvrables de l'évènement donnant ouverture au grief, ou de la connaissance de l'évènement.

LES GRIEFS DEVRONT ETRE ACHEMINES DE LA FACON CI-APRES DECRITE

8.04

Première étape:

Tout employé, ou un délégué de l'Association au nom d'un employé, ou un membre du comité de grief peut dans le delai spécifié dans l'article 8.03 présenter un grief soit verbalement ou par écrit, a son contremaitre qui doit donner sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables de cette pré-

D.W. F.A.W. -9
S.P.
H. J. van

sentation.

8.05

Deuxième étape :

A défaut d'une entente à la première étape, le comité des griefs qui peut être accompagné de l'employé ou des employés impliqués, pourra soumettre le grief par écrit au surintendant dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. Le surintendant devra donner sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

8.06

Troisième étape :

A défaut d'une entente, le grief doit être soumis au gérant général dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le délai accordé au surintendant. Le gérant général rencontrera le comité des griefs et l'employé ou les employés concernés et il rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables, suivant la réception du grief.

8.07

Quatrième étape- ARBITRAGE:

Si le grief n'est pas réglé à la troisième étape, il pourra être référé à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables, suivant le délai accordé au gérant général en donnant un avis écrit à cet effet.

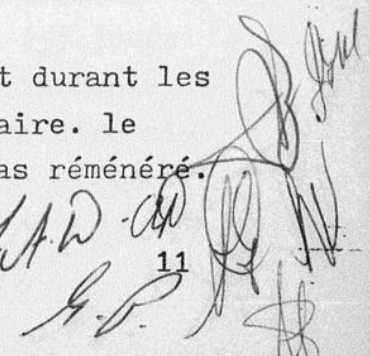
8.08

Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent un tel avis, les parties désigneront un arbitre choisi parmi un groupe de trois (3) arbitres désignés à cette fin par les deux parties et ils serviront par rotation; le groupe des arbitres devra être désigné dans les vingt et un (21) qui suivront la date de la signature du contrat.

D. W. F. A. D.
S. P.
10
[Handwritten signatures and initials]

- 8.09 Le coût des honoraires et déboursés des arbitres seront payés sur une base de 50%-50% entre la Compagnie et l'Association.
- 8.10 A l'arbitrage, les parties peuvent se faire aider de l'employé ou des employés affectés et de tous témoins nécessaires et on fera tout arrangement raisonnable pour permettre aux parties l'accès à l'usine pour voir les opérations en cause et pour conférer avec les témoins nécessaires. l'arbitrage se déroulera dans la région de Pointe-Claire.
- 8.11 Tout arbitre devra se conformer aux dispositions de cette convention et n'aura pas le droit d'ajouter, de retrancher, de changer, ou de rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention. La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties.
- 8.12 La décision de l'arbitre sera rendu dans les quarante cinq jours de calendrier de la date de sa désignation, sauf pour des cas imprévisibles. cependant, l'une ou l'autre des parties a le droit de retirer l'arbitrage entre les mains d'un arbitre si le délai de quarante cinq (45) jours de calendrier est expiré.
- 8.13 L'Association peut présenter directement à la deuxième étape un grief de groupe ou un grief de portée générale.
- 8.14 Les griefs se discuteront normalement durant les heures de travail, sans perte de salaire. le temps consacré à l'arbitrage n'est pas rémunéré.

D.W. F.A.W. 11
H.P.



8.15 . Tous les delais peuvent être prolongés de consentement par écrit.

ARTICLE 9 MESURES DICIPLINAIRES:

9.01 Dans le but de maintenir la discipline, pour la sécurité et l'économie des opérations, pour la protection des personnes et des biens, il est essentiel que certains règlements soient observés par les employés. Ces règlements généraux seront affichés sur un tableau et serviront de guide pour la conduite individuelle dans l'usine et décreteront comme offense, en terme de contravention sérieuse ou mineure le fait d'y contrevenir. Il n'y aura pas nécessairement une liste complète des actions qui pourront être considérées comme infractions.

9.02 Les avertissements seront donnés par écrit et en présence d'un représentant de l'Association et une copie devra être remise à l'Association autrement les avertissements seront considérés comme n'ayant jamais existés. L'Association devra être mise au courant des noms de tous les employés suspendus ou congédiés.

9.02 a Les avertissements seront donnés pour négligence au plus tard trois (3) jours après qu'elle ait été découverte.

9.02 b Pour toutes autres offenses, les avertissements devront être remis au plus tard cinq (5) jours après qu'elles ont eu lieu. De plus, la copie demeurant au bureau du personnel devra être signée par un membre de l'exécutif ou un officier de l'Association.

[Handwritten signatures and initials]
12

9.03

Sauf pour les offenses qui sont écrites à l'annexe "E" (annexe qui ne fait pas partie intégrante de la présente convention) et intitulée LOIS ET REGLEMENTS de la COMPAGNIE TRIPLEX INGENIERIE LTEE, la Compagnie ne congédiera pas un employé sans l'avoir averti pour une première offense et l'avoir suspendu pour une seconde offense.

9.04

S'il est établi ou convenu à n'importe laquelle étape de la procédure de grief et/ou d'arbitrage, qu'un employé a été discipliné ou congédié injustement ou déraisonnablement, la Compagnie le réinstallera dans son occupation sans perte d'ancienneté et le remboursera pour perte de salaire.

9.05

Dans tous les cas de mesures disciplinaires, la Compagnie assume la responsabilité d'établir la raison pour laquelle la mesure disciplinaire a été imposée.

9.06

Dans tous les cas de mesures disciplinaires, la Compagnie ne peut invoquer le dossier d'un employé relativement à toute offense commise, pour une période plus longue que six (6) mois.

ARTICLE 10 AFFICHAGE PAR L'ASSOCIATION :

10.01

La Compagnie mettra à la disposition de l'Association trois (3) babillards (soit deux à Pointe Claire et et au plant de ville Mont Royal) pour lui permettre d'informer et d'éduquer ses membres en regard des affaires de l'Association. Avant de ce faire, l'Association devra d'abord soumettre l'affiche à la Compagnie, qui ne s'op-

D. W. H. W. 13
E. P.

posera pas à l'affichage sans raison valable.

ARTICLE 11 L'ANCIENNETE:

11.01 L'ancienneté se définit comme étant le temps passé au sein de la Compagnie à partir de la date d'embauchage et non pas depuis la fin de la période de probation, qui se compose de soixante (60) jours de calendrier dans une année. L'ancienneté est rétroactive à la date d'embauchage.

11.01 a L'ancienneté prévaut à moins que l'employé ne puisse accomplir les exigences normales de la tâche, après une période d'essai de dix (10) jours ouvrables, et s'applique à tous les mouvements de main-d'oeuvre comme les promotions, mutations, rétrogradation, mise à pied, rappel au travail, choix de vacances, ect... le tout sujet aux articles 11.03 et suivants.

11.02 L'ancienneté se compute en année, mois, semaines et jours. Cependant, si un employé est mis à pied, pendant sa période de probation et rappelé au travail, on lui accordera comme ancienneté, que les jours pendant lesquels il aura travaillé.

ANCIENNETE ET PROMOTION

11.03 Les promotions s'effectuent d'abord à l'intérieur du département concerné, de la classification inférieure à la classification supérieure immédiate où le poste est vacant. S'il ne se trouve personne pour faire application ou si l'employé qui fait application ne peut accomplir les exigences normales de la tâche, la promotion

D. W. F. W. 14
[Handwritten signatures and initials]

est ouverte à l'intérieur du département, aux autres employés de classification la plus élevée vers la plus basse. Si personne ne fait application dans le département, ou si aucun employé à l'intérieur du département ne peut accomplir les exigences normales de la tâche, le poste est alors ouvert aux employés des autres départements. L'on considère d'abord les employés dont l'échelle de salaire se rapproche le plus de l'échelle de salaire du poste vacant. Si après l'essai de deux (2) employés suite à deux périodes consécutives d'essais, à l'occasion d'une même promotion, le poste ne peut être comblé, l'employeur peut choisir un employé dans l'usine en tenant compte de l'ancienneté, ou si cette dernière démarche est impossible, de prendre quelqu'un de l'extérieur. Chaque période d'essai ne doit pas excéder dix (10) jours ouvrables mais peut être abrégée à la discrétion de la Compagnie. Quand le poste est vacant pendant la période d'affichage, la Compagnie peut y affecter temporairement un employé de son choix conformément à l'article 11.10

- 11.03 a Si un examen préliminaire est requis, un membre du comité de direction de l'Association devra être aussitôt mis au courant des résultats obtenus.
- 11.04 Un employé ne peut jamais être forcé d'accepter une promotion. S'il l'accepte, il peut dans les dix (10) jours ouvrables, de son assignation à la nouvelle fonction, décider de retourner à son ancienne occupation. De même l'employé promu qui n'est pas capable de remplir les exigences normales de l'emploi après une période d'es-

15
J.A.D.
L.C.
D.H.

sai de dix (10) jours ouvrables, est remplacé à son ancienne occupation.

POSTE VACANT

11.05 Tout poste nouvellement créé ou tout poste qui n'est pas rempli est un poste vacant, sauf si tel poste est aboli.

AFFICHAGE

11.06 Tout poste vacant sera affiché par la Compagnie sur le babillard durant une période de cinq (5) jours ouvrables. Si personne ne fait application à l'intérieur du département, le poste vacant est alors affiché pour une nouvelle période de cinq (5) jours ouvrables avec la mention que les employés des autres départements peuvent appliquer. L'affiche concernant ce poste vacant devra faire mention de l'occupation, du département et de l'échelle de salaire accordée à cet emploi, conformément à la convention collective de travail. Il n'y aura aucun recrutement à l'extérieur de l'usine pour de nouveaux employés à moins qu'il ne se trouve aucun employé qui puisse remplir les exigences normales de cet emploi avec une période d'essai de dix (10) jours ouvrables.

11.07 Après l'affichage d'un poste vacant, la Compagnie, au lieu de procéder par voie de promotion, devra accorder l'emploi à l'employé qui a le plus d'ancienneté et qui se trouve sur la liste de rappel, si cet emploi a déjà été occupé par cet employé, en tant qu'employé régulier sur cette position.

F.A.W. 16
L.P. O.W.

- 11.08 Le taux horaire pour toute nouvelle opération sera déterminé par la Compagnie qui prendra en considération les taux horaires actuels pour les opérations existantes comparables. Le tout sujet à la procédure de grief comme stipulé au contrat si un accord n'est pas intervenu entre la Compagnie et l'Association.
- 11.09 Un employé régulier ou permanent signifie un employé qui a terminé sa période de probation.
- 11.10 Un employé temporaire est un employé qui travaille sur une base temporaire comme stipulé aux articles 6.01 et 6.02 de cette convention collective de travail.
- 11.11 La Compagnie peut assigner un employé à un poste vacant durant la période d'affichage de cinq (5) jours ouvrables ou de dix (10) jours ouvrables, selon le cas. Après cette période, l'employé remplissant ce poste vacant sur une base temporaire, doit être rémunéré au taux prévalant dans la classification, Après l'expiration d'un total de deux (2) mois, la promotion devient permanente
- 11.12 Tout employé promu ou transféré d'une occupation présentement comprise dans l'unité de négociation couverte par cette convention à une autre qui ne l'est pas, continuera d'accumuler de l'ancienneté pour une période équivalente à l'ancienneté déjà accumulée jusqu'à concurrence de deux (2) ans. S'il retourne dans l'unité de négociation, il y revient en occupant le premier poste disponible que justifie son ancienneté et recoit alors le taux courant de la classifi

Feb. 17
D.W. E.P. AD

cation à laquelle il retourne, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de l'emploi.

11.12 a

Dans tout les cas de demande de reclassification, si un refus est prononcé, un employé aura à sa demande, le droit de savoir pourquoi et par qui sa requête fut rejetée; le tout sujet à la procédure de grief.

11.13

ANCIENNETE ET MISE A PIED

Advenant la nécessité d'une mise à pied occasionnée par un manque de travail, les employés en période de probation sont d'abord affectés à l'intérieur du département où la mise à pied s'effectue. Par la suite, l'employé ayant le plus d'ancienneté déplace celui qui en a moins que lui, de haut en bas de la ligne de promotion dans le département concerné. A la fin de l'opération, dans le département, l'employé ou les employés mis en disponibilité, peuvent alors appliquer leur ancienneté dans les autres départements, dans une occupation dont l'échelle de salaire n'est pas supérieure à celle qu'ils occupaient et pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de l'emploi. Ceci s'applique aux employés, homme ou femme. Un employé qui n'est pas qualifié aura droit a un avis de mise à pied comme stipulé dans l'article 82 de la loi sur les normes du travail.

11.14

L'employé ainsi déplacé a toujours le choix d'être mis à pied s'il le désire.

11.15

PERTE DES DROITS D'ANCIENNETE

Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les circonstances suivantes:

Feb. 2
D. W. S. P. ad
18 *[Signature]*

- a) S'il quitte volontairement son emploi avec la Compagnie;
- b) S'il est congédié pour juste cause;
- c) S'il est mis à pied pendant une période continue équivalente à la durée de son ancienneté accumulée jusqu'à concurrence de deux (2) ans;
- d) Si à la suite d'une mise à pied, il omet de retourner travailler, dans les trois (3) jours ouvrables de la réception d'une lettre enregistrée que doit lui faire parvenir la Compagnie à sa dernière adresse connue, ou dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un tel avis, s'il est employé ailleurs;

Dans cette hypothèse, il doit faire rapport à la Compagnie dans les trois (3) jours ouvrables de la réception de l'avis, qu'il est prêt à retourner travailler, il doit alors fournir la preuve qu'il travaillait ailleurs à son retour au travail. La responsabilité appartient à l'employé d'avertir la Compagnie de tout changement d'adresse. A défaut de se faire, la Compagnie ne peut être tenue responsable, si un employé n'a pas reçu un tel avis.

- e) Dans les cas de maladie répétée ou prolongée, la Compagnie a le droit de demander l'opinion médical d'un médecin choisi par elle. Les abus peuvent résulter en renvoie immédiat, le tout sujet à la procédure de grief.
- f) S'il est absent de son travail sans raison justifiable plus de trois (3) jours ouvrables.

M.A.W.
D. G. P. D. 19
[Signature]

11.16

Pour qu'ils puissent s'occuper des affaires de l'Association, les membres du Comité Exécutif auront droit durant une mise à pied, à une ancienneté privilégiée pourvu que ces représentants puissent remplir les exigences normales de l'emploi durant les mise à pied. La liste de ces employés sera fournie à la Compagnie.

11.17

En vue d'éliminer les mise à pied temporaires, la Compagnie et l'Association acceptent que les employés impliqués soient transférés dans un autre département, pourvu qu'il y ait un poste ouvert, pour une période maximale de dix (10) jours ouvrables. Il est entendu qu'un employé ainsi déplacé ne subira aucune perte de salaire ou d'ancienneté pour une période n'exédant pas dix (10) jours ouvrables. Si le transfert est fait à une échelle supérieure et que l'employé peut prouver après avoir travaillé une journée complète de travail qu'il peut faire ce travail, il pourra demander à faire appliquer l'article 11.10.

11.18

Si un employé en référence aux article 11.11 et 11.17 est tranféré a sa position original, le salaire applicable sera celui de son poste original.

ARTICLE 12 CONGES AUTORISES

12.01

La Compagnie peut accorder des congés sans rémunération n'excédant pas deux (2) mois pour des raisons personnelles seulement. Les demandes pour les congés sans rémunération, peuvent être soumises par écrit en spécifiant les raisons justifiant cette demande et la durée du

congé ainsi demandé, au gérant de l'usine. toutes les permissions accordées par la Compagnie pour des congés sans rémunération seront données par écrit et mentionneront la date où l'employé doit être de retour au travail. Il sera du ressort de la Compagnie de rejeter une demande de congé sans rémunération si une telle absence nuit indûment aux opérations de la Compagnie. L'ancienneté affectée par cette article sera calculer selon l'article 11.01 b.

- 12.02 En cas de maladie prolongée, la Compagnie fournira à l'employé affecté les formulaires appropriés afin qu'il puisse avoir droit a son assurance chômage.
- 12.03 La femme enceinte a droit a un congé sans rémunération de dix huit (18) semaines. L'employé peut a sa guise partager ces dix huit (18) semaines soit avant ou après l'accouchement. Ce congé sans rémunération pourra être allongé sur présentation d'un certificat médical attestant le besoin d'une telle extention.
- 12.04 Sauf dans les cas d'urgence, la compagnie a le droit de demander un avis écrit d'au moins (5) cinq jours ouvrables avant d'accorder un congé sans rémunération.

ARTICLE 13 PAYE POUR SERVICE DE JURE

- 13.01 La Compagnie accordera une permission spéciale à tout employé appelé à servir comme juré, pour chaque jour ouvrable où cet employé sera tenu de se présenter en cour. La Compagnie lui versera alors la différence entre son salaire

F. H. P.
D. W. H. P. ad 21
[Signature]

horaire régulier basé sur le nombre d'heures travaillées normalement dans son équipe régulière et son allocation de juré. L'employé devra fournir la preuve de sa présence en cour, et du montant de son allocation.

13.02

La Compagnie accepte de payer 50% du salaire perdu à un employé qui est appelé à témoigner en cour de justice à la condition que l'employé n'y soit pas impliqué criminellement. L'Association payera l'autre 50% du salaire perdu. Il est entendu que toute allocation reçue sera déduite du salaire à recevoir.

ARTICLE 14 SALAIRE, HEURES DE TRAVAIL, SURTEMPS, PERIODES DE REPOS, ect.....

14.01

Les employé seront payés chaque semaine pour le travail fait la semaine de calendrier civil précédente. Par semaine de calendrier civil on entend la période qui s'étend de 0.01 le lundi à minuit le dimanche suivant.

14.02

Les employés recevront leur chèque de paye le jeudi de chaque semaine, sauf si les conditions du retard ne peuvent pas être imputable à la Compagnie.

14.03

Avant d'effectuer un changement dans les cédules de travail, la Compagnie donnera un avis de sept (7) jours de calendrier au moins à l'Association. Le changement devra être négocié entre les parties avant de pouvoir être mis en vigueur, le tout sujet à la procédure de grief.

J.A.W.
22
D.W. G.P. ad

14.04

Avant de réduire les heures de travail, la Compagnie doit procéder à des mises à pied selon l'ordre d'ancienneté dans la classification et du département jusqu'à ce que tous les employés dans une telle classification et tel département, qui ont moins d'une année d'ancienneté, aient été mis à pied. Les employés ainsi mis à pied ont le droit d'appliquer leur ancienneté dans tous les autres départements de l'usine pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de l'emploi.

14.05

Sont annexée et font partie intégrante de la présente convention collective de travail, les annexes suivantes:- sauf l'annexe "E" intitulée "LOIS ET REGLEMENTS" qui ne fait pas partie intégrale de la convention.

- 1- Annexe "A" - Vacances payées
- 2- Annexe "B" - Congés et fêtes payés
- 3- Annexe "C" - Augmentation des salaires
- 4- Annexe "D" - Description des tâche, classification et échelle des salaires.
- 5- Annexe "E" - Lois et Règlements

14.06

La semaine de travail pour l'équipe de jour sera composée de cinq (5) jours de huit heures trente minutes ($8\frac{1}{2}$), du lundi au vendredi inclusivement. L'équipe de jour commencera à sept heures trente a.m. ($7\frac{1}{2}$) et terminers à quatre heures trente p.m. ($4\frac{1}{2}$). tout changement au présent paragraphe sera négocié.

14.07 a8

La semaine de travail pour l'équipe de nuit consistera en quatre (4) jours de onze heures et trente minutes ($11\frac{1}{2}$) chacun de sept heures

D.W. F.A.W. H.P. ad
23

trente ($7\frac{1}{2}$) p.m. à sept heures trente ($7\frac{1}{2}$) a.m.
le lendemain

- 14.07 b La semaine pour l'équipe de nuit commencera le lundi soir à sept heures trente et se terminera le vendredi matin à sept heures trente ($7\frac{1}{2}$) a.m. Toutefois, les ouvriers de l'équipe de nuit se verront attribués et seront payés trois heures et trente ($3\frac{1}{2}$) de surtemps par semaine à l'intérieur de leur cédule régulière de travail. Ce surtemps sera réparti comme suit:-
Une heure le lundi (1)
Une heure le mardi (1)
Une heure le mercredi (1)
Une demi-heure le jeudi ($\frac{1}{2}$)
- 14.08 a Le taux horaire normal à temps simple se défini comme étant le taux horaire normal prévu dans les cédules de salaire (excluant toute différence spéciale et les primes d'équipe)
- 14.08 b Dans le cas des congés payés, l'équipe de nuit sera rémunéré à temps régulier, soit onze heures et trente ($11\frac{1}{2}$) incluant la prime de nuit, mais excluant la prime de surtemps.
- 14.09 Le surtemps sera rémunéré au taux de temps et demie pour tout travail fait en plus de huit heures trente ($8\frac{1}{2}$) par jour pour l'équipe de jour. Pour l'équipe de nuit, le surtemps exécuté autrement qu'en vertu de l'article 14.07 b sera rémunéré au taux de temps et demie
- 14.10 Tout surtemps exécuté par un employé le samedi sera rémunéré au taux de temps et demie, jus-

[Handwritten signatures and initials]
24

qu'à midi p.m. (12.00) puis à temps double par la suite.

- 14.11 Le travail effectué le dimanche, ou un jour férié, ou un jour de congé prévu au contrat sera payé au taux de temps double, en plus du temps régulier payé pour ces fêtes.
- 14.12 Le surtemps sera réparti également entre tous les employés qui ont terminé leur période de probation dans la classification où le surtemps s'effectue. Le temps supplémentaire s'effectuera sur une base volontaire en partant de l'employé qui a travaillé sur la machine impliquée, S'il y a refus, la Compagnie pourra alors demander aux employés qui ont le plus d'ancienneté pour en venir à ceux qui en ont le moins, jusqu'à ce que le nombre requis pour effectuer le surtemps, soit recruté. Toutefois, s'il n'y a pas assez d'employés volontaires, les employés qui ont le moins d'ancienneté sont tenus d'accepter le travail supplémentaire si requis, à moins d'avoir une raison sérieuse d'exemption, telle la maladie, le manque de moyens de transport, une fatigue excessive...
- 14.13 La Compagnie avisera les employés lorsqu'il y aura du surtemps à effectuer, si possible, avant midi p.m. (12.00)
- 14.14 Une période de repos non rémunérée de trente (30) minutes sera allouée pour le diner
- 14.15 a Il y aura une période de repos de dix (10) minutes payée par la Compagnie située au mil-

25
W.W. R.P. AD

lieu de chacune des deux périodes de travail. La première période de repos sera prise avant le diner et la deuxième après le diner.

- 14.15 b Pour l'équipe de nuit, cette dernière bénéficiera de trois (3) périodes de repos de dix (10) minutes chacune, la dernière période se prenant à cinq heure quarante cinq minutes (5.45 hrs)
- 14.16 Une période supplémentaire de repos de dix (10) minutes payée par la Compagnie est accordée pour chaque période de trois (3) heures de surtemps. Pour la cédule de jour, lorsque le surtemps s'effectue à compter de quatre heure trente (4.30) p.m. La première période de repos étant prise à six heures (6.00)p.m.
- 14.17 Si un poste devient temporairement vacant, pour cause de maladie ou autre incapacités, ou en raison d'un congé sans rémunération à un employé, la Compagnie pourra assigner un autre employé à ce poste et ce dernier sera payé au taux de la classification pour laquelle il a été transféré ou à son taux horaire régulier selon celui des deux qui est le plus élevé, mais seulement après une journée complète à ce nouveau poste.
- 14.18 Après cinq (5) heures de surtemps, en plus des période de repos additionnelles spécifiées à l'article 14.16, la Compagnie accordera aux employés, une période de repas payée de vingt (20) minutes.
- 14.19 La semaine normale de travail est de quarante-deux heures et demie ($42\frac{1}{2}$) pour l'équipe de

D.W. [Signature]

jour.

ARTICLE 15 REMUNERATION MINIMUM

15.01 Un employé qui se rapporte au début de sa journée régulière de travail, sans avoir été prévenu au préalable, que ses services ne seraient pas requis, ne sera pas mis à pied et aura droit à sa journée entière de travail, au taux de son occupation régulière. Durant cette journée, l'employé devra effectuer tout travail qui lui sera assigné. Cependant, en cas de feu, de panne de courant ou pour causes qui ne sont pas imputables à la Compagnie, qu'il s'agisse de l'équipe de jour ou de l'équipe de nuit, la Compagnie pourra retourner les employés chez eux, mais en leur garantissant une rémunération minimum de quatre (4) heures.

15.02 Un employé qui a terminé son quart régulièrement cédulé et qui est rappelé au travail après avoir quitté la propriété de la Compagnie, recevra un minimum de quatre (4) heures de travail ou la paye équivalente au taux de salaire applicable à ces heures de travail. Si l'employé se rapporte au travail exactement quatre (4) heures avant ou moins de quatre (4) heures avant le début de son quart régulier, il recevra du travail ou la paye équivalente aux taux applicable jusqu'au début de son quart régulier.

ARTICLE 16 PERIODE DE GRACE POUR RETARD

16.01 a Une période de grâce de cinq (5) minutes sera allouée à tout employé qui se rapporte en re-

[Handwritten signatures and initials]
D.W. G.P. 27

tard au travail.

16.01 b

Si un employé est en retard de plus de cinq (5) minutes, il ne pourra commencer à travailler avant que le quinze (15) minutes de temps ou il aurait dû normalement poinçonner se soit écoulé. Quiconque se rapporte au travail en retard de plus de quinze (15) minutes ne pourra commencer à travailler sans au préalable s'être rapporté à son contremaître.

16.01 c

Tout employé qui se rapporte en retard une journée de tempête ne sera pas retenu comme tel, et il lui sera permis de compléter son temps perdu. Cependant, une journée complète de huit heures et demie ($8\frac{1}{2}$) doit être complétée avant que l'employé ne soit réméré au taux de surtemps (temps et demie) Les jours de tempête, les retards ne seront pas enregistrés. (Tempête de neige exclusivement)

ARTICLE 17 PRIME POUR TRAVAIL DE NUIT

17.01

Une prime de trente (30) cents l'heure sera payée à tous les employés travaillant durant la cédule de nuit.

ARTICLE 18 CONGES PAYES EN CAS DE DECES

18.01

Un congé d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables sera accordé aux taux régulier dans le cas du décès de l'un des conjoints ou de l'un des enfants, ou du père ou de la mère.

18.02

Le terme " Famille immédiate " dans cette convention inclus, le père, la mère, la femme (le

mari), les enfants, les frères et les soeurs de l'employé concerné.

- 18.03 Dans le cas du décès des frères, soeurs, beau-père et belle-mère de l'employé, celui-ci aura droit à un congé payé de trois (3) jours ouvrables à son taux horaire régulier.
- 18.04 Dans le cas du décès du grand-père, de la grand-mère, des beaux-frères et des belles-soeurs de l'employé, celui-ci aura droit à un congé payé d'une journée pour assister aux funérailles.
- 18.05 Aucun paiement ne sera fait pour une telle absence à moins que l'employé qui réclame ce paiement n'ait avisé son contremaître aussitôt que possible (ou la Compagnie) après avoir appris la mort d'un membre de sa famille et n'ait soumis sa demande de paiement dès les quarante-huit (48) heures de son retour au travail, à la suite de cette absence. Pour se rendre éligible au congé payé pour décès, l'employé, au moment de la demande de congé, devra donner l'endroit où le corps est exposé et le jour et l'heure du service.
- 18.06 Cependant, si les funérailles ont lieu dans un endroit excédant 482.79 km de la résidence de l'employé, ce dernier aura droit à une journée additionnelle de congé payée pour le voyage de retour.

ARTICLE 19 SANTE ET SECURITE

- 19.01 La Compagnie et l'Association s'engage a co-opérer entièrement à la promotion de la santé

et sécurité dans le milieu du travail et acceptent toutes les normes telles que décrite par la Commission de la Santé et Sécurité au Travail, dans la loi 17.

- 19.02 La Compagnie s'engage à prendre tous les moyens et toutes les précautions raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail.
- 19.03 La Compagnie accepte la responsabilité de prendre des dispositions adéquates pour assurer la sécurité et protéger la santé des employés durant les heures de travail et de fournir l'équipement nécessaire à leur protection après consultation avec l'Association.
- 19.04 L'Association fournira à la Compagnie une formule d'accident et cette dernière devra dûment remplir cette formule après tout accident qui aura nécessité des soins médicaux ou hospitaliers. Cette formule devra être retourné à l'Association dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'accident.
- 19.05 Tout employé croyant qu'il existe une situation de danger qui dépasse les dangers normaux inhérents à une opération, de sorte que l'employé risque des blessures ou risque de nuire à sa santé, devra immédiatement en aviser son contremaître et son délégué avant d'exercer son droit de refus.
- 19.06 Un employé peut refuser d'utiliser un véhicule de l'employeur, si ce véhicule est en mauvais état, sans que l'employé ne subisse aucun

ne perte de salaire.

19.07

Un employé victime d'un accident de travail recevra, pour les heures de travail perdues, le jour de l'accident, son salaire quotidien régulier incluant toutes primes d'équipe applicable et le transport nécessaire pour les soins médicaux lui sera fourni, le jour de l'accident, si l'employé n'a pas d'autres moyens de se déplacer.

19.08

Si durant les heures ouvrables un employé qui est de retour à l'ouvrage, à la suite d'un accident de travail, a besoin de retourner à l'hospital pour des soins médicaux, la Compagnie fournira, si l'employé ne peut le faire, le transport à celui-ci et ce dernier recevra le plein paiement de son temps pour la journée (incluant toutes primes d'équipe applicables) moins les montant qui pourraient être payés par la Commission de la Sante et Sécurité du Travail. La Compagnie peut exiger un certificat médical.

19.09

L'employeur se réserve le droit de demander à un salarié de se soumettre à un examen médical en tout temps par le médecin désigné par l'employeur, aux frais de l'employeur.

19.10

Si un employé s'absente de son travail pour raison de maladie pour une période exédant trois (3) jours ouvrables, il doit, si requis par l'employeur, soumettre un certificat médical signé par un médecin et stipulant les raison de la maladie.

19.11

La Compagnie et l'Association verseront 50% du prix de chaussure de sécurité pour tout employé qui en achèterait une paire pour sa propre sécurité. Cette provision est valide pour une paire par année. Pour être éligible à cette allocation, l'employé doit travailler un minimum de six mois (6) pour la Compagnie. Si l'employé quitte la Compagnie avant que cette période ne soit écoulée, la Compagnie déduira l'allocation versée du dernier chèque de paye de l'employé concerné.

ARTICLE 20 ASSURANCE GROUPE

20.01

La Compagnie et l'Association poursuivront le présent contrat d'assurance groupe auquel les employés participeront à 50% des primes et la Compagnie à l'autre 50% des primes.

20.02

Tous les employés doivent participer à ce régime d'assurance groupe aussitôt après avoir terminé leur période de probation.

ARTICLE 21 CHANGEMENTS A LA COVENTION COLLECTIVE

21.01

Les parties pourront changer par entente mutuelle et par écrit, l'une ou l'autre des clauses de cette convention collective de travail.

ARTICLE 22 INTERPRETATION

22.01

En regard de l'application et/ou de l'interprétation de la présente convention collective de travail, le texte français prévaudra; le texte anglais ne sera utilisé que pour fin

d'information seulement.

ARTICLE 23 DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention collective de travail entrera en vigueur à la date de la signature de cette convention et demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1985. Si le 1er janvier 1986, une nouvelle convention collective de travail n'est pas intervenue, la présente demeurera en vigueur jusqu'à la signature du nouveau contrat.

23.02 L'une ou l'autre des parties à cette convention doit donner un avis par écrit à l'autre partie entre le soixantième (60ième) et le quatre-vingt-dixième (90ième) jours précédant la date d'expiration de la présente convention collective si elle désire ouvrir les négociations en vue d'une nouvelle convention collective de travail.

23.03 Pendant la durée de cette convention collective ou pendant le renouvellement de celle-ci, l'Association accepte de ne pas participer à, de ne pas ordonner ou sanctionner aucune grève ou ralentissement de production ou interférence quelle qu'elle soit avec le travail et les opérations de la Compagnie. La Compagnie accepte de ne pas faire de lockout durant le terme de cette convention.

ARTICLE 24 IMPRESSION DE LA CONVENTION

24.01 La Compagnie et l'Association désireuse que les droits et les règles régissant cette con-

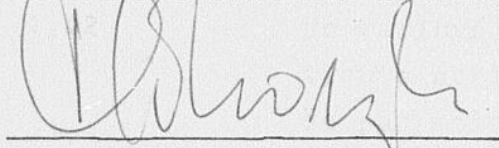
Handwritten signatures and initials:
F.A.W. 33
D.W. G.P.
[Other illegible initials]

vention collective soient familières à tous les employés, verront à ce que cette convention soit imprimée en format de poche dans les deux langues et remise à chaque employé. De plus, vingt (20) copies seront remises au comité exécutif pour ses besoins personnels. Le coût de l'impression sera partagé entre la Compagnie et l'Association a part égale.

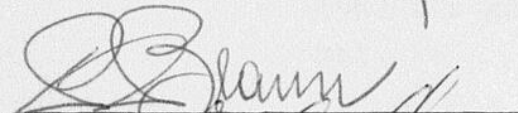
F.A.W. 34
D.W. & P. [Signature]

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé
ce premier (1er) jour de janvier 1983

LA CIE D'INGENIERIE TRIPLEX



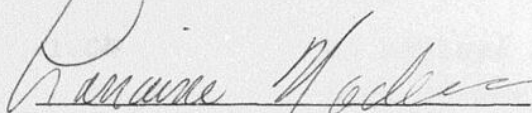
par: Manfred Pohoryles



par: Peter Braun

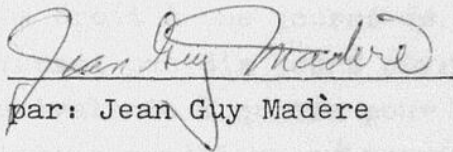


Par: Sid Gollof

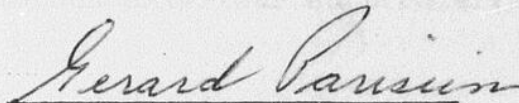


par: Lorraine Nadeau

ASSOCIATION DES EMPLOYES

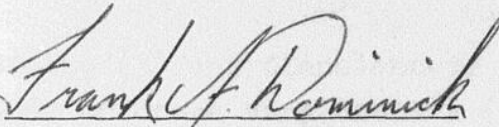


par: Jean Guy Madère

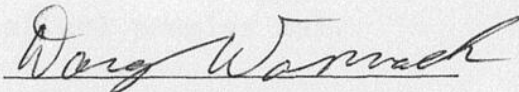


par: Gerard Parisien

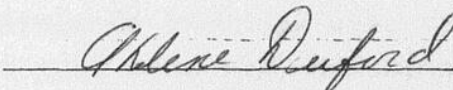
par: David Gaudard



par Frank A. Dominick



par: Douglas Warnock



par: Arlene Duford

ANNEXE " A "

ARTICLE 1 VACANCES PAYEES

- 1.01 Aux fin de calculer les vacances, l'année fiscale sera du premier mai au trente avril inclusivement. Les employés auront droit à des vacances annuelle selon leur ancienneté et seront payés en proportion de leur salaire total Les employés auront droit à des vacances payées selon les stipulations suivantes.-
- 1.02 Un employé de moins d'un (1) an de service au trente avril aura droit à une journée de vacance par mois n'exédant pas dix jours ouvrables avec une paye équivalente à quatre pour cent (4%) des gains totaux antérieur au premier(1er) mai.
- 1.03 Un employé ayant un (1) an d'ancienneté durant l'année en cours, aura droit à deux (2) semaines de vacances avec une paye équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire total des douze mois précédent le 1er mai.
- 1.04 Un employé ayant cinq (5) ans d'ancienneté ou plus durant l'année en cours aura droit à (3) trois semaines de vacances avec une paye égale à six (6%) du salaire total des douze mois précédent le(1er) premier mai.
- 1.05 Un employé ayant treize (13) ans d'ancienneté ou plus au premier (1er) mai 1983 aura droit à quatre (4) semaines de vacances avec une paye égale à huit pour cent (8%) du salaire total des douze mois précédent le premier mai.

[Handwritten signature]
36

- 1.06 Un employe ayant onze (11) ans d'ancienneté ou plus au premier (1er) mai 1984 aura droit à quatre semaines (4) de vacances avec une paye égale à huit pour cent (8%) du salaire total des douze mois précédant le premier mai (1er).
- 1.07 Les troisièmes et quatrièmes semaine de vacances ne seront pas nécessairement consécutives, mais seront prises à une époque déterminée par entente mutuelle entre les parties.
- 1.08 La Compagnie convient que la liste de vacances sera affichée au tableau chaque année avant le premier (1er) avril et que cette décision ne sera pas changée sans le consentement des employés impliqués.
- 1.09 Normalement, les vacances annuelles devraient être prises au cours des mois de juillet et août. Les employés choisiront leurs vacances durant ces deux mois et selon leurs années de service avec la Compagnie. D'autres dispositions devront être prise dans le cas ou la Compagnie déciderait de fermer l'usine durant la période de vacances annuelles. Dans un tel cas, il est convenu que les employés prendraient leurs vacances ou partie de celles-ci, pendant cette période. La Compagnie s'efforcera d'accomoder les employés qui désirent prendre leurs vacances à une période autre que les mois de juillet et août, pourvu qu'il y ait entente mutuelle entre les parties.
- 1.10 La paye de vacances qui s'ajoute à la paye régulière, sera versée le jour précédant immédiatement le commencement de la période de vacances.

[Handwritten signatures and initials]
D. W. G. P. A. D.

- 1.11 Comme les vacances ont été instituées pour procurer une occasion de repos et de loisir, tout employé qui travaille une année complète recevra aucun paiement en remplacement de ses vacances, cela s'applique aux deux (2) premières semaines seulement.
- 1.12 Il sera possible pour l'employé de travailler pendant sa troisième ou, et, sa quatrième semaines de vacances, selon le cas, pourvu qu'il y ait entente mutuelle entre les parties
- 1.13 Dans l'éventualité où un employé est mis à pied avant la date des vacances, l'allocation de vacances qui lui est dû lui sera versé en conformité avec les articles: 1.02-1.03- 1.04 1.05-1.06 de la présente convention collective.
- 1.14 Dans l'éventualité ou un employé démissionne avant la date des vacances, l'allocation de vacances lui sera payée en conformité avec la section 11 de la Loi du Salaire Minimum du Québec.
- 1.15 Advenant le décès d'un employé qui a droit a des vacances payées, la paye de vacances sera payable à sa succession.
- 1.16 L'employé aura droit à une journée supplémentaire de vacances avec paye, pour tout jour férié tombant durant la période de vacances, tel que spécifié à l'annexe "B" intitulé: "Congés Payés". Ces jours de vacances additionnels pourront être pris immédiatement avant ou après les vacances ou selon une entente entre la Compagnie et les employés concernés.

[Handwritten signatures and initials]
38

1.17

Le temps perdu en raison d'un accident couvert par la Loi des Accidents du Travail, sera compté comme du temps fait au taux horaire régulier pour les fins du calcul de la paye de vacance.

1.18

Pour les besoin de cette convention, les mots "ANNEE EN COURS" désignera l'année de vacance, soit du premier (1er) mai au trente (30) avril inclusivement.

F.A.D. 39
D. W. G. P. [Signature]

ANNEXE " B "

ARTICLE 1 CONGES PAYES

- 1.01 Sous réserve des conditions ci-après énumérées,
les employés seront payés pour les fêtes suivantes:
Le Jour de l'An
Le lendemain du Jour de l'An
Le Vendredi Saint
Le Lundi de Pâques
La fête de la Reine (Jour de Dollard)
La fête National du Québec
La Confédération (Jour du Canada)
La fête du Travail
Le jour de Noel
Le lendemain de Noel

La demie journée avant Noel et la demie journée
avant le jour de l'An seront des demies-journées
de congés sans rémunération, mais par un accord
mutuel entre les parties, il pourra y avoir du
travail pendant ces deux demies-journées

- 1.02 Si un des congés énumérés au paragraphe 1.01 tom-
be un samedi ou un dimanche, ce jour de congé payé
sera observé au jour établi par proclamation ou au
jour où ce congé est observé à la Compagnie.

- 1.03 Pour être éligible aux congés payés ci-haut énumé-
rés dans l'article 1.01, un employé doit avoir tra-
vaillé durant sa cédule complète de travail le jour
précédant la fête et avoir travaillé sa cédule com-
plète de travail le jour ouvrable suivant immédia-
tement ce congé. Cette disposition peut-être modi-
fiée par la Compagnie à la condition que l'employé
ait obtenu au préalable, l'autorisation écrite de

[Handwritten signatures and initials]
D.W.H.P. 40

son contremaître pour s'absenter, ou si son absence est motivée par un mariage, un décès, la maladie qui peut être vérifiée ou si la femme d'un employé donne naissance à un enfant. Les employés à l'heure et en période de probation ne seront pas rémunérés pour les congés payés avant qu'ils n'aient complété deux (2) mois de service avec la Compagnie.

- 1.04 A la demande de l'Association, la Compagnie acceptera de fermer l'usine entre Noel et le Jour de l'An à la condition que le temps perdu soit remplacé avant la période des dits congés et soit fait à temps simple.
- 1.05 Les employés qui sont requis de travailler pour la Compagnie et qui travailleront le jour du congé de n'importe lesquelles de ces fêtes, seront payés au taux de temps double du taux horaire régulier en addition du paiement spécifié dans la section deux (2) de cette annexe.
- 1.06 Un employé qui a accepté de travailler un jour de congé et qui fait défaut de se rapporter et d'accomplir le travail, sans donner une raison satisfaisante à la Compagnie, ne sera pas payé pour le jour du congé, le tout pouvant faire l'objet d'un grief.
- 1.07 Un employé recevra huit heures et demie ($8\frac{1}{2}$) de paye pour l'équipe de jour et onze heures et demie ($11\frac{1}{2}$) de paye pour l'équipe de nuit à son taux horaire régulier, incluant toute prime de nuit mais excluant toute prime de surtemps, pourvu qu'il rencontre toute les exigences tel que stipulé à l'article 1.03.

Feb. 10. 41
O.W. P.
[Handwritten signatures and initials]

1.08

Dans le cas ou un employé est suspendu le jour précédent un jour de congé payé, la Compagnie ne pourra tenir compte de son absence le jour précédent la fête et l'employé sera payé pour son congé statutaire.

1.09

L'article 1.03 ne s'applique pas lorsqu'il s'agit d'un congé légal proclamé par le Gouvernement.
(Noel, jour de l'an, Vendredi Saint, Fête de Dollard, Fête du travail, Action de grace, Fête Nationale du Québec.)

[Handwritten signatures and initials]
D.W. J.P. 42

Annexe " C "

ARTICLE 1 AUGMENTATION DES SALAIRES

- 1.01 L'échelle des salaires de la présente convention collective sera effective pour une période de (3) trois ans, soit du premier (1er) janvier 1983 au trente et un (31) décembre 1985, incluant deux conditions formelles de ré-ouverture des négociations sur toutes les clauses salariales pour les années 1984 et 1985.
- 1.02 Une augmentation de 6% est accordée à chaque employé compris dans l'unité de négociation qui figurait sur la liste de paye de la Compagnie au premier (1er) janvier 1983 et qui était employé par celle-ci à la date d'acceptation du nouveau contrat (23 décembre 1982)
- 1.03 Il est entendu qu'un employé reclassifié à l'échelle de deux ou huit mois dans la présente échelle des salaires n'aura qu'a attendre six (6) mois pour passer à l'échelle suivante.
- 1.04 Au premier (1er) janvier 1984, une augmentation de 5% sera accordée à tous les employés qui figurent sur la liste de paye de la Compagnie.
- 1.05 Il est entendu que si la Politique du Gouvernement soit celle du 6 et 5% venait a être supprimée, l'Association aura le droit de faire ré-ouvrir les négociations en ce qui a trait au salaire.
- 1.06 Il est entendu et accepté par les parties que ceux-ci ré-ouvriront les négociation avant la fin de l'année 1984 pour toutes les clauses salariales de cette convention.

[Handwritten signatures and initials]
43

ANNEXE "D"
(Section a)

ECHELLE DES SALAIRES

1983

Classe	Embauche	2 mois	8 mois	14 mois
A	5.07	5.34	5.75	6.01
B	5.20	5.48	5.75	6.01
C	5.48	5.75	6.07	6.69
D	6.01	6.20	6.49	6.81
E	5.87	6.20	6.61	6.88
F	6.20	6.55	6.83	7.49
G	6.68	6.88	7.22	7.76
H	7.02	7.36	7.82	8.02
I	6.68	7.67	8.35	8.69
J	7.36	7.47	7.88	8.42
K	7.89	8.23	8.69	9.02
L	8.02	8.37	8.69	9.36
M	8.29	8.63	8.88	9.21
N	9.08	9.43	9.76	10.03
O	9.08	9.43	9.76	10.37
P	9.65	10.02	10.42	10.71
Q	10.15	10.50	10.71	11.11
R	10.04	10.37	11.23	11.78
S	10.37	11.23	11.78	12.57
T	10.42	10.71	11.37	11.78
U	10.71	11.37	12.04	13.10

Handwritten signatures and initials:
G.H.P. [Signature]
44
D.W.P. [Signature]

ANNEXE " D "
(Section b)

ECHELLE DES SALAIRES

1984

Classe	Embauche	2 mois	8 mois	14 mois
A	5.32	5.61	6.04	6.31
B	5.46	5.75	6.04	6.31
C	5.75	6.04	6.37	7.02
D	6.31	6.51	6.81	7.15
E	6.16	6.51	6.94	7.22
F	6.51	6.87	7.17	7.86
G	7.01	7.22	7.58	8.15
H	7.37	7.73	8.21	8.42
I	7.01	8.05	8.77	9.12
J	7.72	7.84	8.28	8.84
K	8.28	8.64	9.12	9.47
L	8.42	8.79	9.12	9.82
M	8.70	9.06	9.32	9.67
N	9.53	9.90	10.24	10.53
O	9.53	9.90	10.24	10.89
P	10.13	10.52	10.94	11.25
Q	10.66	11.03	11.25	11.67
R	10.54	10.89	11.79	12.37
S	10.89	11.79	12.37	13.20
T	10.94	11.25	11.94	12.37
U	11.25	11.94	12.64	13.76

Il est entendu et accepté que si la Politique Gouvernementale du 6 et 5% est supprimée, l'Association pourra renégocier cette échelle de salaire.

D.W. A.A.D. 45
[Handwritten signatures and initials]

Annexe "D" - Définition des Titres

SECTION DES AUTOMATIQUES

Opérateur CLASSE "B" - B

L'opérateur classe "B" doit posséder un minimum d'expérience en plus d'exécuter tout ce que l'apprenti opérateur fait, l'opérateur classe "B" a comme fonction d'opérer une ou plusieurs machines suivant l'importance, de maintenir la qualité de sa production après le montage et l'acceptation des premières pièces finies, d'être familier avec la lecture des instruments servant aux vérifications dimensionnelles, de faire des ajustements mineurs sur sa machine. Cependant, il ne lui est pas nécessaire de savoir affûter ses outils.

Opérateur CLASSE "A" - C

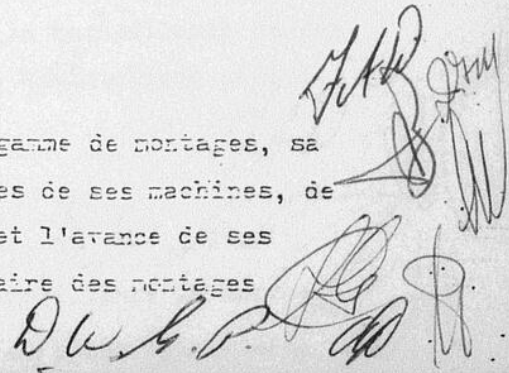
L'opérateur classe "A" doit apprendre sous la surveillance de son régleur. Sa fonction est de faire partiellement ou complètement de très simples montages, autant sur le 'multi' que sur le 'mono', de pouvoir lire un bleu de travail et de l'interpréter, de maintenir la qualité de son travail en étant familier avec les instructions de calibrage, de comprendre les instructions opératoires données, d'identifier les outils et d'avoir une certaine connaissance de l'affûtage des outils. (multi broches - mono broches)

Monteur CLASSE "B" - G

Le régleur classe "B" doit avoir une certaine expérience des automatiques. Sa fonction est de faire un nombre limité de montages et d'opérer ses machines, d'exécuter un travail plus perfectionné que l'opérateur "A", de faire ses propres ajustements sur ses machines, de maintenir la qualité de production et d'être très familier avec les instruments de calibrage et de savoir lire et interpréter un bleu de travail, d'être apte à travailler à de faibles tolérances.

Monteur CLASSE "A" Junior - K

Familier avec les automatiques et en possession d'une gamme de montages, sa fonction est d'effectuer et les réglages et les montages de ses machines, de connaître et de savoir choisir la vitesse de rotation et l'avance de ses machines de même que les attachements à employer, de faire des montages



Atelier "D" - Régleur CLASSE "A" Junior (suite)

compliqués avec un minimum d'aide, de savoir utiliser les outils requis et de faire ses propres ajustements, de reconnaître de simples problèmes et d'être en mesure de les résoudre, d'être très familier avec les instruments de calibrage, de savoir lire et interpréter un bleu de travail et d'être familier avec certains outillages élaborés qui lui permettront d'atteindre le plein potentiel de sa machine. Il ne travaille que sous la surveillance de son supérieur immédiat.

Monteur Sénior - P

Ayant une grande expérience sur les automatiques, il a comme fonction d'effectuer tous les montages et les réglages sur n'importe quelles machines lui étant assignées, d'avoir un contrôle systématique sur la qualité de sa production, d'avoir une connaissance étendue de toutes les opérations, d'être en mesure de diagnostiquer les problèmes et de les résoudre, de travailler à de très faibles tolérances, d'avoir une connaissance mécanique suffisante pour procéder au réglage mécanique de sa machine et accessoires. De chercher à réduire par des améliorations constantes le coût des opérations, d'être très familier avec les bleus de travail, les instruments de calibrage, de faire ses propres gammes de montage et d'assurer l'affûtage des outils (suivant les moyens dont il dispose).--

SECTION DE LA DEUXIEME OPERATION

Opérateur "B" - A

L'opérateur "B" est un employé non-qualifié. Il ne lui est pas requis de savoir lire un bleu de travail, ni de connaître les instruments de calibrage. Sa fonction ne consiste qu'à exécuter des tâches à répétition sur des machines préalablement ajustées en utilisant des instruments de calibrage fixes et préalablement ajustés. Il ne lui est pas requis de faire l'entretien de ses outils et il doit travailler sous la surveillance de son superviseur et ce dernier doit lui fournir toutes les instructions nécessaires à la bonne marche de sa tâche.

Opérateur "A" - C

Sa fonction consiste à effectuer avec aide et sous surveillance un nombre limité de montages sur sa machine, d'être capable de faire des ajustements

F.A.D.
D.W.G.P.
[Signature]

Annexe "D" - Opérateur "A" - (suite)

mineurs, avoir une certaine connaissance des bleus de travail, exécuter un travail essentiellement répétitif, d'être en mesure de contrôler la qualité de son travail en utilisant les instructions nécessaires servant aux vérifications dimensionnelles des pièces.

Monteur CLASSE "B" - F

Il exécute un travail plus complexe et plus versatile que l'opérateur "A". Sa fonction est d'exécuter sans supervision, une variété diversifiée de montages simples sur des machines de son département. Etre en mesure de faire les ajustements nécessaires et d'affûter ses outils selon les moyens dont il dispose. Il peut seul vérifier la qualité de sa production. Il sait lire les bleus de travail ainsi que les instructions de calibrage.

Monteur CLASSE "A" - J

Sa fonction est d'exécuter sans supervision, des montages sur toutes les machines de son département. Etre en mesure de travailler avec de très faibles tolérances. D'affûter ses outils avec les moyens dont il dispose, de contrôler la qualité de sa production, comprendre et savoir lire un bleu de travail, posséder une connaissance des instruments de vérification dimensionnels des pièces mis à sa disposition, avoir acquis une certaine expérience sur les machines de son département.

Monteur Sénior - N

Très familier avec les opérations de son département, sa fonction est d'avoir des connaissances suffisantes pour exécuter les montages nécessaires à l'exécution des commandes de la deuxième opération. Il planifie l'outillage qui lui est indispensable. Il doit pouvoir et connaître et choisir les instruments requis au calibrage des pièces. Il peut diagnostiquer les troubles mécaniques et les troubles d'outillages et être en mesure de les résoudre. Il est responsable de la qualité de production de sa section. Il doit avoir des connaissances techniques ou l'expérience pour voir à l'entraînement des opérateurs.

J.H.W. J.P.L. J.M. J.W.

OPERATEUR - G

Opérateur - G

Sa fonction dans le département ne demande aucune expérience tant dans la lecture des bleus de travail que dans le montage des machines, car il ne travaille que sous la surveillance de son responsable sur de l'outillage mécanisé à fréquences répétées comme les presses, les plieuses, les soudeuses, etc.... Il ne fait aucun montage, mais il est cependant entraîné à la vérification des pièces.

Opérateur Monteur - F

Sa fonction demande un minimum d'expérience et de pouvoir exécuter un nombre limité de montages avec conseils et surveillance. Il sait lire et comprendre un bleu de travail. Il exécute un travail répétitif et est en mesure de vérifier la qualité de son travail.

MONTEUR - H

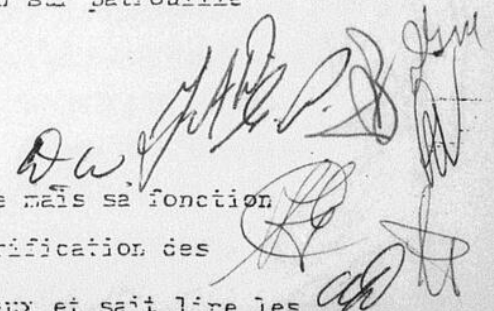
Il est familier avec toutes les opérations du département de la broche. Sa fonction est d'exécuter, sans aide, des montages compliqués sur toutes les machines de son département. Il sait lire et comprendre les bleus de travail et les exigences opératoires. Il connaît les instruments de calibrage et sait les utiliser. Il n'a aucune planification à exécuter et aucune surveillance à faire.

Inspecteur "C" - A

Sa fonction est de faire de l'inspection à répétition selon des méthodes pré-établies. Il peut lire les instruments de calibrage et avec une certaine aide, les bleus de travail. Il tient et garde les résultats d'inspection. Il peut exécuter des inspections difficiles mais sous surveillance stricte de son responsable et ne peut être blâmé, si un défaut de production lui échappait. Il ne fait aucune inspection sur patrouille dans l'usine.

Inspecteur "B" - C

Il ne fait aucune inspection de patrouille dans l'usine mais sa fonction lui demande d'avoir une certaine expérience dans la vérification des pièces. Il peut vérifier un nombre diversifié de travaux et sait lire les



Annexé "B" - Inspecteur "B" - (suite)

nécessaires à l'accomplissement de son travail. Il doit, en plus, avoir une certaine connaissance des spécifications et être en mesure de les interpréter. Il garde et complète les rapports d'inspection. Il exécute l'inspection finale des pièces. Il travaille avec de très faibles tolérances. Il a, cependant, une responsabilité limitée.

Inspecteur "A" - F

Il peut faire de l'inspection de patrouille sur des pièces préalablement sélectionnées par son superviseur. Il est capable de lire les bleus de travail et a une certaine expérience dans la vérification des pièces sur des gauges standards ou spéciaux. Il doit connaître les spécifications et savoir les interpréter. Il doit garder et compléter les rapports d'inspection. Il peut faire l'inspection des premières pièces finies sous supervision et selon les instructions. Il a une responsabilité limitée.

Inspecteur sur Patrouille - J

Très familier avec son travail. Sa fonction est d'exécuter des inspections plus complexes et plus diversifiées que l'inspecteur "A"; il travaille avec des tolérances minimales. Il connaît tous les instruments de calibrage. Il a des connaissances suffisantes pour lui permettre d'établir des méthodes et des procédures d'inspection. Il comprend les méthodes de production et est en mesure de prendre des décisions immédiates. Il procède à l'inspection des premières pièces finies.

Inspecteur Sénior & Outillage & Gauges - P

Sa fonction est de faire l'inspection finale des pièces, d'analyser et d'aviser sur les causes probables de défektivité. Il a une connaissance étendue lui permettant de faire un travail complexe et diversifié. Il vérifie le calibrage des gauges et instruments, l'outillage de forme. Il peut monter des instruments de calibrage fixes ou mobiles (indc.) pour inspection. Il a une connaissance de tous les instruments de vérification dimensionnelles et s'en sert à de bonnes fins. Il est familier avec les différentes normes (spécifications) procédures et méthodes du contrôle de la qualité et standard (A.Q.L.) Il fait l'inspection sur les premières pièces finies. Il a une connaissance technique ou l'expérience afin d'enseigner son savoir à d'autres.

[Handwritten signatures and initials]
D.W.H.P. ad

DEPARTEMENT DE L'ENTRETIEN ET DE LA REPARATION DE LA MACHINERIE

Apprenti - B

Il est un aide général possédant une certaine notion sur l'entretien et la réparation de la machinerie. Sa fonction est de démonter les machines, laver les pièces, de faire du travail de banc. Il voit à ce que les machines soient huilées et graissées périodiquement. Il travaille sous la surveillance constante de son responsable qui doit lui fournir toutes les instructions nécessaires à l'exécution de son travail.

Soudeur et Réparateur CLASSE "C" - E

Sa fonction est d'être familier avec la soudure électrique ou au gaz; il utilise des procédures standards de travail. Il a une connaissance mineure sur le démontage d'équipement simple.

Réparateur CLASSE "B" - F

Il est familier avec les exigences de sa tâche. Il doit être en mesure de réparer et de remonter des machines simples. Il lui est possible de faire des remplacements de pièces. Il travaille sous surveillance à l'aide de devis et graphiques disponibles.

Réparateur CLASSE "A" - H

Sa fonction est d'installer et de maintenir en bonne condition de fonctionnement toute la machinerie de l'usine. Il est enclin, avec un minimum d'instruction, à faire un travail de haute précision et exécuter des réparations de son propre chef. Il peut de façon routinière, en se servant des devis et graphiques disponibles, démanteler et reconstruire les machines. Il doit avoir une connaissance des exigences de son métier.

Réparateur Sénior (millwright) - T

Il a une connaissance étendue de la mécanique et connaît le fonctionnement des machines. Il a pour tâche d'installer et de maintenir en bonne condition de marche toute la machinerie automatique de même que toutes les autres employées dans l'usine. Il planifie et exécute des opérations mécaniques difficiles sur le remplacement des pièces. Il lit et comprend les dessins et graphiques nécessaires. Il est qualifié et capable de faire la réparation indispensable à la remise en marche de la machinerie.

[Handwritten signatures and initials, including "D.W. & P." and "ad"]

ANNÉE "M" - DÉPARTEMENT DE L'OUTILLAGE

Apprenti - B

Il est un employé non-qualifié mais qui possède une certaine connaissance de la machinerie. Il est employé à la fabrication de l'outillage. Il peut lire et comprendre un bleu de travail. Il sait utiliser les instruments de calibrage mais son travail doit être exécuté sous constante surveillance pour fin d'entraînement.

Outilleur Rectifieur CLASSE "A" - C

Il fait son montage sur la rectifieuse et opère celle-ci. Il travaille sur une variété d'outils et peut développer seul les formes géométriques de celles-ci incluant les queues d'aronde. Il travaille à de très faibles tolérances et choisit lui-même ses vitesses de coupe. Il est en mesure de travailler sur toutes les machines de son département et possède les qualifications requises.

Outilleur Sénior - Classe A 1 - Q

La fonction demande une grande expérience afin d'être en mesure de pouvoir planifier et construire des outils de plus en plus compliqués. Il doit faire un travail de précision sur l'outillage de forme, des gauges, à de très faibles tolérances, etc.... Il planifie et construit des outils même si les bleus de travail manquent. Il est très familier avec tous les instruments de calibrage et est en mesure de faire le montage de ses propres outils. Il sait choisir les matériaux appropriés et choisit ses propres tolérances. Il a une connaissance approfondie des mathématiques d'usine.

Outilleur Sénior CLASSE "A" - H + U

Sa fonction demande en plus de celui de l'outilleur sénior, une connaissance très vaste du domaine de l'outillage. Il est capable de développer une nouvelle ligne de produits en partant d'une idée. Il trouve des façons d'accroître la qualité et la quantité de la production.

Menuisier - I

Sa fonction demande d'être en mesure d'exécuter tous les travaux de menuiserie requis. Il fait sa propre évaluation de son besoin en matériel et en fait lui-même la commande. Il peut conseiller sur les besoins de menuiserie requis dans les départements afin d'augmenter la productivité.

D.W. G.P. [Signature]

Hommes de Maintenance A D E - D

- A) Sa fonction lui demande de superviser et de maintenir propre tous les endroits sanitaires de l'usine de même que les planchers. Il fait les réparations demandées et possède une carte de 'peintre'. Il choisit et réquisitionne le matériel nécessaire à son emploi.
- B) Il travaille sous la supervision du Classe "A" et il maintient tous les endroits de l'usine propre. Il doit balayer, entretenir les planchers et effectuer quelques réparations.

Nettoyage des Pièces - E

La fonction demande de pouvoir, dans les solutions appropriées, nettoyer et dégraisser les pièces terminées, de savoir utiliser le dégraisseur à pression, de séparer les copeaux de métal, de récupérer la vieille huile avec le centrifugeur, de séparer les pièces défectueuses et d'en disposer.

Homme à tout faire - A

Sa fonction est de transporter les pièces à travailler jusqu'aux machines et d'assister le personnel non-productif lorsque l'on demande ses services.

Emballageur et Receveur - A

La fonction demande de savoir utiliser les balances à compter, de compter et emballer les morceaux dans les contenants appropriés, de tenir en filière le compte des morceaux, de remplir les formules d'expédition sous la surveillance constante de son responsable.

Chauffeur de Camion - E

La fonction demande d'être en possession de son permis de chauffeur, d'aller chercher et livrer la marchandise, d'être familier avec la ville et d'aider les expéditeurs, si son aide est requise.

Opérateur de Chariot Élévateur - D

Sa fonction est de transporter les pièces de poids excessifs avec le chariot élévateur aux machines et d'assister le personnel non-productif lorsque demande lui est faite. Il doit posséder son permis de conduire et respecter les règlements de sécurité assujetti à son emploi.

D.W.G.P.

Traiteur de Métal - D

Il opère les lignes de plongage et de varils, et travaille selon les instructions. Il opère d'après les spécifications données et les limites de temps à respecter, sèche et emballe les pièces comme demandé. Il tient un rapport du travail effectué et garde son lieu de travail propre. Il analyse les solutions avec un hydromètre ou selon les instructions données et ajoute les produits chimiques, si il y a lieu afin de maintenir les spécifications voulues. Il analyse le P.H. et neutralise la solution de vidange comme demandé. Il est responsable des procédures d'arrêts de travail à chaque jour comme à chaque semaine.

Apprenti - B

Employé qui travaille en respectant les instructions orales ou écrites. Il travaille sous la surveillance du traiteur de métal et doit acquérir une expérience d'au moins deux (2) ans avant d'être qualifié comme tel.

Plombier - T

Le plombier est responsable de toutes installations de plomberie. Il est familier avec la tuyauterie; il travaille indépendamment à partir de bleus de travail d'ingénieurs. Il doit posséder une carte de compétence.

Peintre de Production - C

Chef d'équipe - Nettoyage des Pièces - G

Chef d'équipe - Assemblage - C

D.W. J.H.D. J.P. P.A.D.

Chef d'équipe (auto) - Inspection - 4

Monteur Senior N.C. - 0

Chef d'équipe - 2ème Coopération - 2

Chef d'équipe (auto)

D.W. J.A.D. [Signature]
G.P. [Signature]

ANNEXE N°1

(CETTE ANNEXE N'EST PAS PARTIE INTEGRANTE DE LA PRESENTE

MENTION).

Lois et Règlements à être observés par les employés de: -
TRIPLEX ENGINEERING CO. LIMITED

- (a) Actions qui peuvent entraîner le renvoi immédiat
première offense.
- 1 - Vol d'objets appartenant à la Compagnie ou à d'autres employés.
 - 2 - Destruction, dommage ou mauvaise utilisation d'objets appartenant soit à la Compagnie ou à d'autres employés.
 - 3 - Négligences qui peuvent mettre en danger la sécurité de soit des autres employés, soit des biens de la Compagnie.
 - 4 - Insubordination incluant le refus d'obéir à un ordre donné par l'un des membres de l'exécutif de la Compagnie ou par toute autre personne autorisée à diriger ou à superviser la main-d'oeuvre aussi bien que le refus d'accomplir convenablement la tâche qui lui est assignée par son contremaître immédiat.
 - 5 - Se battre sur les lieux de la Compagnie.
 - 6 - Incompétence ou négligence face à son travail.
 - 7 - Toute action ou omission d'accomplir le travail assigné par un employé ou un groupe d'employés et qui aura pour résultat d'entraîner la production de perte ou de créer un effet parasitaire dans la production de la Compagnie.
 - 8 - Toute action, omission ou incompétence qui résulte en une production excessive de matériel hors de service.
 - 9 - Apporter ou consommer à l'usine des breuvages toxiques, alcooliques ou des narcotiques.
 - 10- Se rapporter au travail ou être trouvé sur les lieux de la Compagnie sous l'influence de boisson alcoolisée, de narcotiques ou de toute autre substance analogue.

Handwritten signatures and initials:
M.A.D. - J.M.H.
D.W.H.P.
Other illegible initials and signatures.

Annexe "E" - (suite)

Pour justifier un renvoi en vertu d'infractions au paragraphe E ci-dessus, il n'est pas nécessaire que la même infraction soit répétée.

Tout employé conseillant, aidant ou incitant un autre employé à commettre une infraction aux Lois et Règlements de la Compagnie, sera considéré par cette dernière comme ayant lui-même commis l'infraction et il en subira les mesures disciplinaires.

Dans le contexte de cette réglementation, lorsque le genre masculin est employé, il s'applique également aux employées féminins.

REGLEMENTS SPECIAUX

Les chauffeurs de camions, devront défrayer le coût des infractions aux Lois de la circulation.

Nul conducteur d'un véhicule de la Compagnie, ne peut prendre à son bord, un passager sans en avoir obtenu la permission.

Tout conducteur d'un camion, ou d'un véhicule appartenant à la Compagnie et impliqué dans un accident pour lequel il est tenu responsable pourra être soit suspendu, soit remercié de ses services, tout dépendant des circonstances.

Les ouvriers se doivent, lorsque requis, d'ouvrir tout paquet ou colis pour fin d'inspection, lorsqu'ils les sortent de l'usine.

Les employés devront payer pour tout outil ou équipement qui leur auront été prêté par la Compagnie et qui n'auront pas été retournés au magasin des outils. Le paiement pour les outils ou l'équipement ainsi prêté sera déduit, au prix coûtant, sur la paye finale de l'employé.

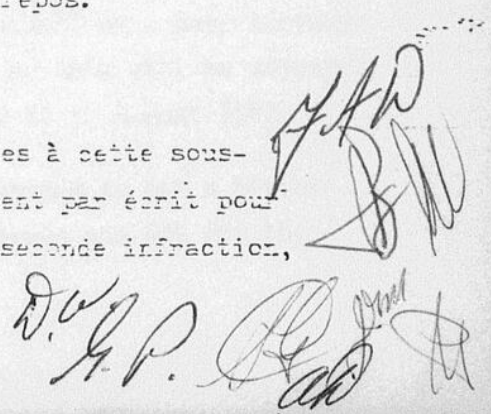
Les employés qui quittent l'emploi de la Compagnie, seront requis de soumettre leurs coffres à outils à l'inspection du contremaître du département, avant de pouvoir sortir le dit coffre d'outils de l'usine.

[Handwritten signatures and initials]
D.W. J.P. [unclear] [unclear]

(b) Action pouvant entraîner une réprimande, une mesure disciplinaire, une suspension ou un renvoi: -

- 1 - L'omission ou le refus d'utiliser l'équipement de sécurité fourni par la Compagnie ou prescrit par la Loi pour la sécurité des employés.
- 2 - Le manque d'hygiène ou encore la contribution à des conditions de désordre et d'insalubrité sur les lieux de la Compagnie.
- 3 - L'omission de maintenir les postes de travail des employés dans des conditions d'ordre et de propreté.
- 4 - D'enlever ou de mutiler des avis affichés sur le tabillard sans autorisation.
- 5 - Diriger soit à titre personnel ou sur une base d'affaire, toute activité commerciale ou tout genre de loterie ou de solliciter des souscriptions pour quelque raison que ce soit sans au préalable obtenir la permission du gérant de l'usine.
- 6 - Flâner sur les lieux de la Compagnie, durant ou après les heures de travail.
- 7 - Pour des absences ou des retards répétés et injustifiés.
- 8 - Gaspiller le matériel ou les produits de la Compagnie.
- 9 - Omettre de commencer le travail au son du signal au commencement de chacune des périodes de travail de même qu'après les périodes de repas et de repos.
- 10 - Omettre de demeurer au travail tant que le signal ne s'est pas fait entendre pour les périodes de repas et de repos.
- 11 - Quitter tôt son travail afin de se laver.

Normalement, dans le cas des infractions décrites à cette sous-section B, les employés recevront un avertissement par écrit pour la première infraction, une suspension pour la seconde infraction, et un renvoi pour la troisième infraction.



DÉPÔT

52787

Dépôt N°:

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	M-12930-07
Date	Signature 81-12-21	Reception 82-02-09	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Association des Employés de Triplex 2051 rue Dumouchel Chomedey Ville de Laval, Qué. H7S 2H4	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Triplex Engineering Co. Ltée 181 Oneida Drive Pointe Claire, Qué. H9R 1A9

Unité de négociation

- Clauses salariales

3- Les employés recevront au début de l'année...

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Déposant: Monsieur Louis Orenstein
2015 rue Peel, 3e étage
Montréal, Qué.
H2A 1T8

Pour le commissaire général du travail

Signature: *[Signature]* Date: 82-02-12

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

Collective Labour Agreement

- As of January 1st, 1982 and August 1st, 1982, there will be a wage increase for all members of the Bargaining Unit. Every one of them will be adjusted to the new wage scale which means 8% in January and 4% in August 1982.
- By mutual agreement, the group insurance will be changed to get a better service. The premium will remain 50% for the Employees and 50% for the Company.



ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE TRIPLEX
TRIPLEX EMPLOYEES ASSOCIATION

'82 FEB -9 13 39
232 sal.

Entente entre LA CIE D'INGENIERIE TRIPLEX LTEE., et L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE TRIPLEX:-

- 1- A partir du 1^{er} janvier 1982 et de même au 1^{er} août 1982, le salaire d'employés sera automatiquement ajusté à la nouvelle échelle des salaires tel qu'anexée.
- 2- Par entente mutuelle l'assurance groupe sera changée afin d'obtenir un service plus efficace. Le partage demeurera 50%-50%.
- 3- Les employés recevront au debut de l'année un surtout afin de protéger leur linge, ils seront cependant responsable de l'entretien de celui-ci.
- 4- La Compagnie et L'Association travailleront a la mise sur pied d'un programme de stimulation de la productivité qui devrait entre en vigueur après les vacances.

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNES LE 21 décembre 1981

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE TRIPLEX

Jean Guy Madore

LA CIE D'INGENIERIE TRIPLEX LTEE.

[Signature]

Agreement from January 1st, 1982 to December 31st, 1982 between TRIPLEX ENGINEERING CO. LTD., and THE TRIPLEX EMPLOYEES ASSOCIATION:-

Collective Labour Agreement

- 1- As of January 1st, 1982 and August 1st, 1982, there will be a wage increase for all members of the Bargaining Unit. Every one of them will be adjusted to the new wage scale which means 8% in January and 4% in August 1982.
- 2- By mutual agreement, the group insurance will be changed to get a better service. The premium will remain 50% for the Employees and 50% for the Company.

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE TRIPLEX
 TRIPLEX EMPLOYEES ASSOCIATION

ECHELLE DES SALAIRES DE 1982
 WAGE SCALE FOR 1982

Class	Embauche Hiring		2 Mois 2 Months		8 Mois 8 Months		11 Mois 11 Months	
	Jan	Aug	Jan	Aug	Jan	Aug	Jan	Aug
A	4.60	4.78	4.85	5.04	5.22	5.42	5.45	5.67
B	4.72	4.91	4.97	5.17	5.22	5.42	5.45	5.67
C	4.97	5.17	5.22	5.42	5.51	5.73	6.07	6.31
D	5.45	5.67	5.63	5.85	5.89	6.12	6.18	6.42
E	5.32	5.54	5.63	5.85	6.00	6.24	6.24	6.49
F	5.63	5.85	5.94	6.18	6.19	6.44	6.80	7.07
G	6.06	6.30	6.24	6.49	6.54	6.81	7.04	7.32
H	6.36	6.62	6.67	6.94	7.10	7.38	7.28	7.57
I	6.06	6.30	6.97	7.24	7.58	7.88	7.88	8.20
J	6.67	6.94	6.78	7.05	7.15	7.44	7.64	7.94
K	7.15	7.44	7.46	7.76	7.88	8.20	8.19	8.51
L	7.28	7.57	7.59	7.90	7.88	8.20	8.19	8.83
M	7.52	7.82	7.83	8.14	8.06	8.38	8.36	8.69
N	8.24	8.57	8.55	8.90	8.86	9.21	9.10	9.47
O	8.24	8.57	8.55	8.90	8.86	9.21	9.41	9.78
P	8.79	9.10	9.10	9.45	9.45	9.83	9.71	10.10
Q	9.21	9.58	9.53	9.91	9.71	10.10	10.08	10.48
R	9.10	9.47	9.40	9.78	10.18	10.59	10.68	11.11
S	9.40	9.78	10.18	10.59	10.68	11.11	11.40	11.86
T	9.45	9.83	9.71	10.10	10.31	10.73	10.68	11.11
U	9.71	10.10	10.31	10.73	10.92	11.36	11.89	12.36