



DÉPÔT

Dépôt N°:

8 4 1 1 1 6 5

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

02696-3

Objet	<input checked="" 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-17922-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-10-26	84-11-07		84-10-26	87-03-31	94

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs(euses) des Tapis Peeters - CSN 371 rue St-Jacques Granby, Qué J2G 3N5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Tapis Peeters Limitée 677 rue Douville Granby, Qué J2G 3J9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Martineau Walker Att.: Me Jean H. Lafleur 3400 Tour de la Bourse C.P. 242, Place Victoria Montréal, Qué H4Z 1E9	Région <u>06-01</u> Activité <u>1832 (5)</u> Affiliation <u>1</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg <i>[Signature]</i>	84-11-22

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

2694-3

17922-03



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE :

LES TAPIS PEETERS LTEE
677, rue Douville
Granby, Québec

Ci-après appelée :

LA COMPAGNIE

ET :

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)
DE TAPIS PEETERS (C.S.N.)
371, rue St-Jacques
Granby, Québec

Ci-après appelé :

LE SYNDICAT

ARTICLE I BUT

1.01 La présente convention est convenue entre les parties dans le but de:

- a) promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie, le Syndicat et les employés assujettis à cette convention;
- b) établir des salaires, heures, conditions de travail et d'exploitation, justes et équitables, et assurer la sécurité et le bien-être de tous;
- c) favoriser le règlement à l'amiable d'une façon prompte et équitable de tout grief concernant un sujet régi par la convention, pouvant survenir entre la Compagnie, le Syndicat ou les employés, pendant la durée de la présente convention.

1.02 Les dispositions de la Loi sur les normes du travail, en autant qu'elles sont applicables, supérieures aux dispositions de la présente convention, font partie intégrante de cette convention.

ARTICLE II FONCTIONS DE LA DIRECTION

2.01 Sous réserve de recours à la procédure de règlement des griefs en toute matière régie par la présente convention, y compris les cas relatifs à la discipline, le Syndicat reconnaît que les fonctions suivantes sont réservées à la Direction:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) diriger la main-d'oeuvre et sans restreindre la généralité de ce qui précède, congédier, ou remercier les employés de leurs services,

classifier, permuter, promouvoir, reculer, suspendre ou discipliner pour juste cause ou relever les employés de leurs fonctions pour cause de manque d'ouvrage ou pour autres raisons légitimes;

c) de façon générale, gérer sa manufacture, ses opérations et ses affaires en accord avec ses obligations et ses responsabilités et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, déterminer l'emplacement de ses usines, les produits qui doivent y être manufacturés, la cédule de production, les méthodes, les procédés et les moyens de fabrication.

2.02 La Compagnie convient que les fonctions ci-haut seront soumises aux dispositions de cette convention et qu'elle les exercera en conformité avec les termes de cette convention.

ARTICLE III SECURITE SYNDICALE

3.01 Les membres actuels du Syndicat et tous ceux qui en deviendront membres par la suite, devront comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres en règle du Syndicat pour la durée de la présente convention.

3.02 Tous les nouveaux employés doivent comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du Syndicat en dedans de trente (30) jours de leur date d'embauchage.

3.03 Tous les employés compris dans l'unité de négociation doivent comme condition du maintien de leur emploi, payer la cotisation syndicale ou l'équivalent exigé par le Syndicat. La Compagnie convient de retenir cette cotisation ou l'équivalent sur la paie hebdomadaire des employés et de remettre mensuellement les montants ainsi perçus au trésorier du Syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent le prélèvement.

ARTICLE IV REPRESENTATION SYNDICALE

4.01 Le Syndicat peut nommer un délégué par équipe ou un officier du Syndicat en son absence et pour chaque groupe de départements déterminé ci-après, qui peut aider les employés dans la présentation de leurs griefs aux représentants accrédités de la Compagnie, tel que prévu à la procédure de griefs.

CONTROLE DE LA QUALITE,
SECHAGE ET INSPECTION (049-038) 1 délégué

RECEPTION ET EXPEDITION,
ECHANTILLONS (030-042-048) 1 délégué

FINITION ET INSPECTION
FINALE (040-043-046) 1 délégué

TOUFFETAGE (032) 1 délégué

ATELIER MECANIQUE (045) 1 délégué

TEINTURERIE (036) 1 délégué

Ces délégués doivent avoir au moins 18 ans et doivent avoir été au service continu de la Compagnie pour une période minimum d'un (1) an.

4.02 Le Syndicat convient de former un comité de griefs de pas plus de trois (3) membres. Le président du Syndicat peut faire partie de ce comité. Ce comité a le pouvoir de surveiller l'application de ladite convention collective de travail, d'étudier les griefs des employés, le tout tel que défini dans les différentes clauses de ce contrat. Le Syndicat convient de fournir par écrit à la Compagnie les noms de ses représentants. En retour, la Compagnie convient de fournir au Syndicat les noms des personnes qui transigeront avec les représentants du Syndicat.

4.03 Il est entendu que chaque délégué ou membre du comité des griefs doit effectuer son travail

régulier pour la Compagnie. S'il est nécessaire qu'il s'occupe d'un grief pendant ses heures de travail, il peut le faire sans perte de salaire. Il n'a pas le droit de quitter son travail avant d'avoir la permission de son contremaître, laquelle permission ne peut être refusée, mais peut être retardée si les exigences du travail le nécessitent.

a) Il en est ainsi pour l'employé qui désire consulter son délégué pour une raison urgente.

b) Il est entendu que s'il s'agit d'une plainte concernant plusieurs employés, un seul peut obtenir la permission de s'absenter de son travail pour consulter son délégué ou son contremaître.

4.04

La Compagnie accordera à pas plus de cinq (5) employés, dont un maximum de deux (2) pour le même département, mais de classifications différentes, délégués par le Syndicat à des congrès régionaux ou à des conférences du Syndicat, une permission d'absence sans paie d'un maximum de cinquante (50) jours ouvrables au total par année de convention, sans perte d'ancienneté ou autre privilège, y compris le paiement des fêtes, à condition que la Compagnie soit avisée au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, sauf dans le cas de circonstances spéciales.

4.05

L'expression "sans perte de salaire" signifie le fait pour l'employé libéré de recevoir une compensation équivalente au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait travaillé pendant la période de libération. La présente disposition ne s'applique qu'aux heures régulières de travail pour lesquelles il aurait été cédulé.

ARTICLE V

PAS DE DISCRIMINATION NI INTIMIDATION

5.01

Il n'y aura aucune distinction, discrimination ou contrainte de la part de la Compagnie et ses

représentants contre un employé à cause de ses activités syndicales ou de son adhésion au Syndicat.

5.02 Le Syndicat et ses représentants ne feront pas de discrimination, n'intimideront pas ou n'exerceront aucune contrainte sur les employés pour les inciter à devenir membres du Syndicat.

5.03 Il est entendu qu'aucune assemblée en rapport avec le Syndicat ou ses activités ne sera tenue sur les propriétés de la Compagnie en aucun temps sans qu'on ait reçu au préalable permission écrite de la Compagnie.

5.04 Pour procéder au maintien de la discipline et du bon ordre, la Compagnie et le Syndicat conviennent d'adopter les méthodes et procédures suivantes:

- a) la Compagnie pourra faire et modifier de temps à autre des règlements raisonnables que les employés devront observer, lesquels règlements ne devront pas être en contradiction avec les clauses de cette convention, le tout sujet aux droits de tout employé de formuler un grief en conformité avec la présente convention;
- b) les parties conviennent de prendre les moyens à leur disposition pour établir et maintenir dans l'application desdits règlements une politique aussi uniforme, impartiale et équitable que possible;
- c) le dossier d'un employé sera considéré intact à la suite d'une conduite sans infraction durant une période de cinq (5) mois et, dans un tel cas, la Compagnie ne pourra revenir contre un employé pour des infractions commises plus de cinq (5) mois auparavant;
- d) copie des règlements est remise au Syndicat et affichée.

6.01 Un grief s'entend de tout différend ou de toute mésentente relatifs à l'application ou à l'interprétation de la convention collective, ou tous changements dans les conditions de travail régies par la présente convention.

Tout grief doit être signé par l'employé concerné ou, à défaut, avoir été approuvé par le comité des griefs.

6.02 Les griefs doivent être réglés selon la procédure suivante:

PREMIERE ETAPE: au contremaître

Le délégué d'atelier et l'employé au besoin doivent soumettre le grief par écrit et dûment signé, au contremaître dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance qu'en a eue l'employé. La preuve de diligence raisonnable quant à la connaissance incombe à l'employé. Le contremaître donne sa réponse au délégué d'atelier par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

DEUXIEME ETAPE: au Gérant du personnel

Au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables de la réponse du contremaître, ou de l'expiration du délai pour répondre, le comité de griefs doit soumettre le grief par écrit au Gérant du personnel. Ce dernier, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception dudit grief, doit recevoir le comité de griefs du Syndicat, ainsi qu'un représentant ou un agent d'affaires du Syndicat, afin de discuter le grief. Le Gérant du personnel donne sa réponse au comité de griefs par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

TROISIEME ETAPE: arbitrage

Au plus tard dans les trente (30) jours de calendrier de la décision du Gérant du personnel ou

de l'expiration de son délai pour répondre, le Syndicat peut porter le grief à l'arbitrage selon la procédure ci-après décrite.

6.03 Dans le cas de suspension et de congédiement et de mesures disciplinaires, le grief doit être fait directement à la deuxième étape dans les dix (10) jours ouvrables.

6.04 Un grief de ce genre peut être réglé conformément à la procédure prévue à l'article 6.02 y compris l'arbitrage, comme suit:

- a) en confirmant l'action de la Direction ou en la modifiant;
- b) en réinstallant l'employé avec pleine compensation pour la perte de temps qu'il a subie; ou
- c) tout autre arrangement considéré juste et équitable.

Toutefois, l'arbitre déduit de la somme allouée à titre de dédommagement toute somme que l'employé lésé a pu recevoir alors qu'il travaillait ailleurs, sauf le montant de salaire que l'employé recevait d'un emploi régulier qu'il détenait au moment de l'imposition de la mesure disciplinaire et qu'il a reçu par la suite.

6.05 Seuls les représentants accrédités de la Compagnie et du Syndicat peuvent consentir par écrit à des extensions de délais. Les mots "jours ouvrables" s'entendent des jours de travail réguliers cédulés par la convention pour les divers groupes d'employés assujettis aux présentes.

6.06 Le Syndicat procède à l'arbitrage en donnant un avis écrit à cette fin à la Compagnie dans le délai stipulé à la troisième étape. Les deux parties tentent alors de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. Advenant que les parties ne puissent en venir à une entente dans un délai de quinze (15) jours de calendrier à compter de l'avis de

référence à l'arbitrage, le Syndicat a alors quinze (15) jours de calendrier additionnels pour s'adresser à l'Honorable Ministre du travail pour une nomination d'office.

- 6.07 La procédure suivie par l'arbitre est celle prévue au Code du travail. Il doit de toute nécessité avant de rendre sa décision, entendre les parties contradictoirement, sauf défaut d'une partie dûment convoquée.
- 6.08 La décision de l'arbitre doit être rendue, si possible, dans les trente (30) jours de la dernière audition des parties.
- 6.09 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties aux présentes. Elle ne doit cependant d'aucune manière changer les dispositions de la présente convention.
- 6.10 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales.
- 6.11 Il est entendu que si les faits ou partie d'iceux se rapportant à un grief sont présentés d'une façon erronée sur la formule du grief, ce ne sera pas une raison valable pour rejeter sommairement ce grief.

ARTICLE VII GREVE ET LOCK-OUT

- 7.01 Les parties conviennent de respecter ce qui est prévu dans le Code du travail du Québec, en ce qui a trait à la grève ou le lock-out durant la convention.

ARTICLE VIII ANCIENNETE

- 8.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un employé au service de la Compagnie mentionnée aux présentes, dans l'usine de Granby. Les périodes d'absence pour manque de travail ou à cause de maladie ou d'accident, ou permises par la présente convention sont comptées comme service dans l'établissement de l'ancienneté d'un employé.

8.02

Un employé régi par la présente convention acquiert le droit d'ancienneté après soixante (60) jours effectivement travaillés pour la Compagnie dans une période de six (6) mois et l'ancienneté est calculée à compter de la date de l'embauchage d'un tel employé.

Pendant la susdite période de probation, l'employé ne peut pas invoquer les règlements d'ancienneté et il peut être transféré, suspendu ou congédié sans pouvoir se prévaloir de la procédure pour le règlement des griefs.

8.03

Les départements et les postes au sein des départements sont tels que spécifiés à l'Appendice «A» annexé à la présente convention pour en faire partie.

8.04

Dans le cas de la réduction du nombre d'employés dans un département ou de déplacement d'employés au sein d'un département résultant d'un surplus de personnel, les règles suivantes s'appliquent:

- a) l'employé à être déplacé dans une classification et sur une équipe donnée sera le plus jeune employé dans cette classification, travaillant sur une telle équipe;
- b) tel employé déplacé a le droit, au lieu d'être mis à pied, pourvu qu'il ait l'ancienneté requise, de déplacer sur l'équipe de son choix l'employé qui, dans la même classification, est le plus jeune;
- c) l'employé déplacé en vertu de l'alinéa b) a le droit, au lieu d'être mis à pied, de déplacer le plus jeune employé sur l'équipe de son choix dans la classification immédiatement inférieure à la sienne, pourvu qu'il ait l'ancienneté requise et pourvu qu'il puisse accomplir le travail dans une période de cinq (5) jours ouvrables. La période de cinq (5) jours ouvrables suppose que l'employé a déjà occupé la fonction ou même s'il n'a pas fait le travail, qu'il possède les connaissances qui lui permettent de l'exercer dans les cinq (5) jours ouvrables.

- d) les dispositions de l'alinéa c) ci-haut s'appliquent pour chaque classification subséquente dans le cas de l'employé déplacé en vertu de l'alinéa c) ou b);
- e) dans le cas de la réduction du nombre d'employés dans un département, l'employé qui doit éventuellement quitter le département a le droit au lieu d'être mis à pied, de remplacer le plus jeune employé non classifié sur l'équipe de son choix pourvu qu'il ait l'ancienneté requise;
- f) dans le cas de la réduction du nombre d'employés parmi les employés non classifiés, l'employé qui est mis à pied est celui qui a le moins d'ancienneté;
- g) aux fins d'application des dispositions de la présente clause, à défaut d'avis écrit contraire de la part d'un salarié avant le déplacement, le choix des équipes sera présumé être fait dans l'ordre suivant:

Premier choix	équipe de jour
Deuxième choix	équipe de soir
Troisième choix	équipe de nuit

- h) dans le cas de mise à pied dont la période est prévue pour au moins un (1) jour ouvrable complet, mais pas plus de deux (2) jours ouvrables à la fois, la mise à pied peut se faire sans égard à l'ancienneté; toutefois, aucun employé ne peut être mis à pied en vertu de la présente disposition pour une période excédant six (6) jours ouvrables par année contractuelle. Dans le cas des prises d'inventaire, l'Employeur convient d'appliquer l'ancienneté générale parmi les employés, en autant qu'ils possèdent les qualifications requises.

8.05

Chaque fois que des employés sont mis à pied, la liste de tels employés doit être remise au président du Syndicat aussitôt que possible.

8.06 Dans le cas de transfert à la suite d'une réduction du personnel, l'employé transféré garde son taux de salaire pour une période de trois (3) mois. Après cette période de trois (3) mois, les employés peuvent être payés au taux de la classification.

8.07 Les employés sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied, le tout sujet aux critères et conditions établis à l'article 8.04 de la présente convention. Sujet aux mêmes critères et conditions, dans les cas de rappels dans un département, le dernier employé du département mis à pied ou transféré parmi les employés d'usine est rappelé le premier.

8.08 Dans le cas d'un poste vacant sur une occupation existante ou nouvelle, la Compagnie affiche le poste vacant ou nouveau durant une période de trois (3) jours ouvrables et la procédure suivante s'appliquera:

- a) avant de désigner le titulaire, les employés occupant la même fonction sur une autre équipe ont le choix de l'équipe par ordre d'ancienneté;
- b) la préférence est accordée à l'employé classifié du département qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'il ait les aptitudes requises pour lui permettre de se qualifier pour la fonction vacante ou nouvelle au cours de la période d'entraînement;
- c) à défaut d'un employé classifié du département, la préférence est accordée à l'employé non classifié du département qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'il ait les aptitudes requises pour lui permettre de se qualifier pour la fonction vacante ou nouvelle au cours de la période d'entraînement;
- d) à défaut d'un employé non classifié du département, la préférence est accordée à l'employé de la Compagnie qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'il ait les aptitudes requises pour lui permettre de se qualifier pour la fonction vacante

ou nouvelle au cours de la période d'entraînement; si l'employé choisi est un employé classifié dans un autre département et s'il est incapable de se qualifier pour la fonction vacante ou nouvelle, nonobstant les dispositions de l'article 8.09, la Compagnie l'assigne à sa discrétion à une fonction non classifiée dans l'usine;

e) tout employé non classifié qui est transféré dans un autre département n'a pas le droit de demander un nouveau transfert de département avant six (6) mois à moins qu'il ne s'agisse d'une rémunération supérieure, d'une nouvelle occupation ou d'un changement d'équipe; tout employé classifié qui est transféré dans un autre département a le droit de demander un nouveau transfert de département après six (6) mois;

f) le fait pour un employé d'être absent pour causes de maladie, d'accident, de vacances ou autre congé d'absence ne le prive pas du droit qu'il aurait eu s'il avait été au travail lors d'un affichage. Dans un tel cas, les officiers du Syndicat ont le droit d'inscrire le nom de l'employé absent sur l'affichage et la Compagnie devra alors considérer sa candidature s'il revient au travail dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date de l'affichage.

Il est convenu que tout poste vacant pour un travail non classifié est affiché à la grandeur de l'usine et que tous les employés de la Compagnie ont le droit de faire application pour tel poste.

Il est spécifiquement convenu qu'aucun employé n'est éligible pour changer d'équipe ou accéder à la fonction vacante ou nouvelle à moins qu'il n'ait, au cours de la susdite période d'affichage, donné son nom en remplissant une formule à cet effet en triplicata, dont une copie est gardée par la Compagnie, une par le Syndicat et une par l'employé.

- 8.09 Si l'employé promu au poste vacant ou nouveau est incapable de se qualifier au cours de la période d'entraînement prévue à l'Appendice «A», ou s'il ne démontre pas d'aptitude qui pourrait lui permettre de se qualifier au cours de ladite période d'entraînement, ou s'il demande de mettre fin à son entraînement, il est réinstallé à son occupation antérieure.
- 8.10 Lorsqu'une fonction existante est transformée au point d'exiger un nouvel entraînement ou lorsqu'une fonction nouvelle est créée, l'entraînement est offert en premier aux employés de la classification par ordre d'ancienneté. Toutefois, la Compagnie peut embaucher de façon permanente le personnel qualifié nécessaire pour donner effet aux présentes dispositions.
- 8.11 Les promotions en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes ainsi promues accumuleront leur ancienneté durant leur absence de l'unité de négociation; lorsqu'elles retourneront à l'unité de négociation, elles recevront crédit de leur pleine ancienneté, mais ne pourront déplacer des employés déjà classifiés. A compter de la signature de la présente convention, toute personne qui a été ou sera ainsi promue ne pourra revenir qu'une seule fois à l'unité de négociation sans perte d'ancienneté.
- 8.12 L'Employeur se réserve le droit de nommer des surveillants sans tenir compte de l'ancienneté. Les surveillants doivent distribuer et montrer le travail aux employés dont ils ont la charge et doivent faire les rapports qui s'imposent à leur contremaître ou surintendant, mais ils n'ont pas le droit de réprimander ou discipliner les employés eux-mêmes. L'Employeur convient de limiter le nombre de surveillants à un (1) par département et par équipe et ce, seulement en l'absence de contremaître dans le département sur l'équipe en question et en autant qu'il n'y ait pas plus de trois (3) départements en opérations sur l'équipe en question (exclusion faite des mécaniciens

de machines fixes). De plus, il n'y aura aucun surveillant sur l'équipe de jour, sauf pour le département de l'atelier mécanique.

8.13 Les listes d'ancienneté indiquant le rang de chaque employé seront affichées et maintenues affichées par la Compagnie sur les principaux tableaux d'affichage dans les deux (2) mois qui suivront l'entrée en vigueur de cette convention et par la suite la Compagnie affichera à tous les deux (2) mois des listes amendées afin d'y inclure les noms des nouveaux employés qui auront terminé leur période de probation. Ces listes d'ancienneté seront présumées correctes à moins d'être contestées conformément à la procédure des griefs. Une copie de ces listes d'ancienneté sera fournie au Syndicat.

8.14 Tout employé non classifié transféré d'un département à l'autre conserve ses droits d'ancienneté dans le département d'où il vient pendant la période d'entraînement; après ce laps de temps, son ancienneté générale est transférée dans son nouveau département. Dans le cas d'un employé classifié transféré d'un département à un autre département, son ancienneté générale est immédiatement transférée dans son nouveau département.

8.15 Un employé perd toute ancienneté, et son nom est enlevé des dossiers actifs de la Compagnie:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour juste cause et ce congédiement n'est pas renversé par la procédure de règlement des griefs ou par la décision du tribunal d'arbitrage;
- c) à la suite d'une mise à pied, s'il ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours suivant la réception de l'avis de rappel qui lui est adressé par la Compagnie par poste recommandée. Toutefois, si le rappel est pour le lundi, le délai sera de quatre (4) jours suivant la réception de l'avis, à moins que l'employé concerné ne travaille ailleurs et

qu'il ne puisse pas quitter son emploi pour se rapporter le lundi suivant. Une copie de l'avis de rappel est remise au Syndicat.

Cependant, tout employé rappelé doit dans les quarante-huit (48) heures de la réception de l'avis de rappel aviser le surintendant s'il va effectivement se rapporter au travail à la date indiquée à l'avis de rappel.

- d) s'il a été mis à pied pour une période continue d'une durée correspondant à son ancienneté au moment de la mise à pied jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois;
- e) l'employé ne perd aucune ancienneté à cause d'absence due à la maladie ou à un accident, cependant, son nom peut être rayé du consentement mutuel des parties. Dans le cas d'un employé ayant trois (3) ans ou moins d'ancienneté avec la Compagnie au début de l'absence, il perd son ancienneté et son nom est rayé s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période continue d'une durée correspondant à son ancienneté au début de l'absence jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois, sauf pour une maladie résultant d'un accident de travail, auquel cas son nom ne peut être rayé que du consentement des parties. De plus, le présent délai peut être prolongé du consentement des parties. C'est le devoir de tout tel employé d'aviser la Compagnie lorsqu'il est prêt à reprendre son travail et de produire, sur demande, un certificat médical attestant qu'il est physiquement capable de reprendre son travail et qu'il ne présente pas de danger pour les autres employés.

Tout employé absent pour un mois ou plus doit donner un avis préalable d'au moins trois (3) jours ouvrables au surintendant de la date de son retour au travail.

8.16

C'est le devoir des employés d'aviser rapidement la Compagnie de tout changement dans leur adresse.

Si un employé fait défaut de ce faire, un avis envoyé par la Compagnie, par poste recommandée, à la dernière adresse connue, sera considéré comme reçu par l'employé dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la date de l'envoi par la Compagnie.

8.17 S'il est établi que les droits d'ancienneté d'un employé n'ont pas été respectés, l'arbitre peut déterminer, s'il y a lieu, une compensation à lui être payée par la Compagnie jusqu'à concurrence des gains perdus et peut aussi modifier la date d'ancienneté de cet employé en accord avec les faits.

8.18 Les parties peuvent, après entente mutuelle, déroger aux règles d'ancienneté établies par les présentes.

ARTICLE IX SALAIRES

9.01 Les salaires en vigueur pour la durée de la présente convention sont ceux apparaissant à la cédule annexée aux présentes comme Appendice «A» et faisant partie intégrante de cette convention.

9.02 Les salaires qui pourraient être plus élevés que ceux établis par la présente convention ne seront pas réduits.

9.03 Le salaire est payable chaque semaine, en monnaie légale du Canada ou par chèque. Les détails suivants doivent apparaître sur l'enveloppe de paie ou sur le talon du chèque:

- Le nom et le prénom de l'employé
- la date et la période de paie
- le nombre d'heures régulières et supplémentaires
- le taux du salaire
- les déductions faites
- le montant payé

Le jeudi avant-midi est la journée normale de la paie. Si le jeudi est un jour de congé, la paie est distribuée le jour précédent; toutefois, si

le lundi est congé, la paie est distribuée le vendredi, et non le jeudi suivant. Pour les employés de la deuxième et la troisième équipes, la paie est distribuée durant les heures de travail de leur équipe du jeudi au vendredi matin.

Les employés de la deuxième et de la troisième équipes peuvent venir chercher leur paie le jeudi, entre 13:30 heures et 16:00 heures.

Les gardiens à l'usine sont autorisés à remettre la paie à ces employés qui viennent la chercher en personne et qui présentent une carte d'identification lorsque requis.

Les talons de chèques de paie indiqueront le cumul des montants sur une base annuelle.

9.04

Tout employé requis de faire temporairement un autre travail que son travail régulier pour moins d'une semaine reçoit le taux de salaire de sa classification; pour plus d'une semaine, il reçoit le taux de l'occupation la mieux rémunérée s'il peut accomplir le travail sans entraînement.

9.05

Tout employé qui, à la demande de la Compagnie, se rapporte à l'ouvrage en dehors de ses heures régulières d'équipe, reçoit un minimum de trois (3) heures d'ouvrage au taux de temps et demi, sauf en cas d'incendie, inondation ou toute autre cause hors du contrôle de la Compagnie, pourvu qu'il effectue tout travail qui puisse lui être assigné par la Compagnie. Tout employé du département «Atelier mécanique» requis de se présenter au travail en dehors de ses heures régulières entre minuit et 5:00 a.m., peut, s'il le désire, se présenter au travail une heure et demie (1 1/2) plus tard que le début de son équipe régulière si elle est le matin, sans perte de sa rémunération à temps supplémentaire pour le travail effectué la nuit précédente.

9.06

La Compagnie doit fournir au Syndicat à tous les deux (2) mois la liste de paie (payroll) de tous

les employés compris dans l'unité de négociation. Cette liste donne le nom, l'occupation et le salaire horaire de l'employé.

9.07

Un employé se rapportant à l'ouvrage au début de son équipe de travail et qui n'a pas été avisé que ses services n'étaient pas requis reçoit un minimum de quatre (4) heures d'ouvrage à son taux régulier, sauf en cas d'incendie, inondation ou autre cause hors du contrôle de la Compagnie, pourvu qu'il effectue tout travail qui puisse lui être assigné par la Compagnie.

ARTICLE X HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

10.01

Pour les employés assignés aux opérations non continues (département de l'atelier mécanique, sauf les mécaniciens de machines fixes), la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties comme suit:

- a) Première équipe: de 7:30 a.m. à 3:30 p.m., du lundi au vendredi inclusivement;
- b) Deuxième équipe: de 3:30 p.m. à 11:30 p.m., du lundi au vendredi inclusivement;
- c) Troisième équipe: de 11:30 p.m. à 7:30 a.m., du dimanche soir au vendredi matin inclusivement;

Les employés de chacune de ces équipes ont droit pendant leurs heures d'équipe à une période payée de trente (30) minutes pour leur repas. Cependant, les employés ont le privilège de sortir de l'usine pendant cette période; ils doivent alors poinçonner leur carte de temps et il est convenu que tout employé en retard plus de deux (2) fois au cours du même mois perd ce privilège pour la balance de l'année contractuelle.

10.02

Pour tous les autres employés assignés à la production, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties comme suit:

- a) Première équipe: de 8:00 a.m. à 4:00 p.m., du lundi au vendredi inclusivement;
- b) Deuxième équipe: de 4:00 p.m. à minuit, du lundi au vendredi inclusivement;
- c) Troisième équipe: de minuit à 8:00 a.m., du lundi 0:01 a.m. au vendredi matin inclusivement.

Les employés de chacune de ces équipes ont droit pendant leurs heures d'équipe à une période payée de trente (30) minutes pour leur repas. L'opération n'arrête pas pendant cette période de repas; cependant, les employés ont le privilège de sortir de l'usine pendant cette période; ils doivent alors poinçonner leur carte de temps et il est convenu que tout employé en retard plus de deux (2) fois au cours du même mois perd ce privilège pour la balance de l'année contractuelle.

10.03

Sauf pour les mécaniciens de machines fixes, la Compagnie n'établira pas d'équipes rotatives. Advenant que la Compagnie désire avoir des équipes de fin de semaine, elle en avisera le Syndicat par écrit et tel avis sera réputé constituer un avis de négociation au sens de l'article 107 du Code du travail. Les parties se rencontreront alors pour négocier et les dispositions du Code du travail s'appliqueront à de telles négociations.

10.04 La semaine régulière de travail de mécaniciens de machines fixes est de quarante (40) heures et la cédula des heures de travail est telle que convenue entre les parties.

10.05 La période de repos de dix (10) minutes par demi-journée de travail est accordée à tous les employés. Pour ceux qui sont sur l'opération continue, une période de repos est aussi accordée suivant la pratique actuelle.

10.06 Tout travail en excès de huit (8) heures par jour du lundi au vendredi exécuté par l'employé, ainsi que tout travail exécuté le samedi, est considéré comme surtemps et est rémunéré à taux et demi du taux horaire de l'employé; de plus, tout travail accompli le dimanche (sauf le début de la troisième équipe le dimanche soir, tel que prévu à la clause 10.01) ou en excès de huit (8) heures le samedi sera rémunéré à taux double du taux horaire de l'employé; nonobstant ce qui précède, dans le cas des mécaniciens de machines fixes, tout travail exécuté le samedi et faisant partie de leur semaine régulière de travail est rémunéré à leur taux régulier et tout travail exécuté le dimanche est payé à temps et demi pour la cédula régulière et à temps double en dehors de la cédula normale. L'employé qui s'absente de son travail a droit au taux de temps supplémentaire pour tout travail exécuté en dehors des heures de travail s'il est absent pour une des raisons suivantes:

- a) absences pour maladie, mais tout abus de pareilles absences (avec ou sans congé de maladie Article XIII) peut donner lieu au refus du temps supplémentaire par la Compagnie;

- b) activités syndicales: travail des officiers et délégués lors de griefs ou à l'arbitrage et article 4.04;
- c) congés de décès (article 11.05);
- d) jours chômés et payés (article 11.01);
- e) mise à pied;

le tout suivant les limites indiquées dans ces articles. L'employé absent pour cause de maladie doit, à la demande de la Compagnie, apporter une preuve de sa maladie pour avoir droit au paiement du surtemps. Pour toute autre raison d'absence, la Compagnie se réserve le droit de payer ou non le temps supplémentaire s'il n'a pas complété sa journée régulière de travail.

- f) le travail effectué les samedis, dimanches et jours de congé est volontaire pour les employés;
- g) durant la semaine régulière, le temps supplémentaire est offert aux employés du département et prioritairement de l'équipe et de la classification concernées par ordre d'ancienneté et il est volontaire. Toutefois, à défaut d'employés qualifiés prêts à travailler, les plus juniors qualifiés qui n'ont pas de raisons sérieuses et justifiables pour en être exemptés ou qui n'ont pas au cours de la semaine régulière travaillé quatre (4) heures de temps supplémentaire doivent accepter de travailler les quatre (4) heures supplémentaires requises;

h) nonobstant les dispositions prévues à l'alinéa g) ci-haut, s'il n'y a pas d'opérateur de chariot-élévateur disponible pour effectuer le temps supplémentaire requis dans le département, il sera offert prioritairement par ordre d'ancienneté à tous les autres opérateurs de chariot-élévateur de l'usine.

10.07 Les employés qui travaillent en temps supplémentaire ont droit à une période de repos payée de dix (10) minutes avant le début du temps supplémentaire s'ils doivent travailler deux (2) heures ou plus et à une période de repas payée de trente (30) minutes s'ils travaillent quatre (4) heures ou plus.

Les employés qui travaillent le samedi, le dimanche ou un jour férié ont droit aux mêmes périodes de repos et de repas que s'il s'agissait d'une journée régulière de travail.

10.08 Les employés assignés à la deuxième équipe reçoivent, en plus de leurs gains réguliers, une prime d'équipe de vingt-cinq cents (0.25) l'heure pour chaque heure régulière de travail sur la deuxième équipe.

10.09 Les employés assignés à la troisième équipe reçoivent en plus de leurs gains réguliers, une prime d'équipe de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure pour chaque heure régulière de travail sur la troisième équipe.

10.10 Les mécaniciens de machines fixes assignés à une équipe autre que l'équipe de jour reçoivent, en plus de leurs gains réguliers, une prime d'équipe de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure pour chaque heure régulière de travail sur telles équipes.

ARTICLE XI JOURS CHOMES ET PAYES

11.01 Les jours fériés suivants sont payés à tous les employés s'ils surviennent un jour ouvrable ou

non:

Le Vendredi Saint
La Fête de la Reine
Le Jour de la Saint-Jean-Baptiste
Le Jour du Canada
La Fête du Travail
Le Jour de l'Action de Grâces

Advenant que le jour d'observance d'un des congés ci-haut prévus soit fixé par proclamation fédérale ou provinciale, le congé est alors observé le jour ainsi fixé. Si l'une ou l'autre de ces fêtes n'est pas ainsi reportée et si elle ne survient ni un lundi ni un vendredi, elle est alors reportée au vendredi ou au lundi le plus près de la fête.

11.02

La Compagnie s'engage à accorder également un congé de fin d'année comme suit:

L'usine ferme le 24 décembre au matin et réouvre le 3 janvier au matin ou le premier jour ouvrable suivant le 3 janvier.

L'indemnité de congé qui est payée aux employés pour ce congé de fin d'année est l'équivalent de la paie de six (6) jours ouvrables (sept (7) jours ouvrables à compter de la troisième année de la convention), cette indemnité de congé devant être remise aux employés avant la fermeture de l'usine.

11.03

Tout travail autorisé par les parties à ce contrat et exécuté durant les jours fériés est considéré comme surtemps et rémunéré à temps double en plus de la paie à laquelle un employé a droit pour lesdits jours de fête.

Aux fins de la présente clause, les 25, 26, 27 et 31 décembre, le 1er janvier et le 24 décembre à compter de 8:00 heures a.m., ainsi que le 28 décembre à compter de la troisième année de la convention, sont réputés aussi être des jours fériés.

11.04

Si un employé n'a pas travaillé les jours ouvrables déclarés comme tels précédant et suivant le jour

férié pour cause de congé sans solde, ou maladie dûment attestée, ou décès dans sa famille immédiate (conjoint, enfant, père, mère, soeur, frère, beau-père, belle-mère, belle-soeur, beau-frère, gendre ou bru), ou mise à pied, il a droit au congé pourvu que son nom ait paru sur la liste de paie de la Compagnie durant l'une des trois semaines précédant celle du congé. Pour toute autre raison d'absence, la Compagnie se réserve le droit de refuser le paiement de la fête.

11.05

Tous les employés bénéficient de leur plein salaire pour les heures régulières de la journée ouvrable concernée:

- a) dans le cas du décès de leur conjoint ou d'un enfant, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter de la date du décès;
- b) dans le cas du décès de leur père, mère, frère ou soeur, beau-père ou belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre ou bru, jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables, entre le décès et les funérailles inclusivement, pourvu que l'employé assiste aux funérailles.

ARTICLE XII VACANCES ANNUELLES PAYEES

12.01

Pour les fins de calcul des vacances auxquelles les employés ont droit, l'année commencera le 1er mai et se terminera le 30 avril de chaque année.

12.02

La Compagnie accorde à tous les employés deux (2) semaines de vacances rémunérées d'après le tableau suivant:

- a) tout employé qui, au 30 avril de chaque année, a moins de trois (3) ans de service continu à l'emploi de la Compagnie, a droit à une paie de vacances équivalente à quatre pourcent (4%) de ses gains totaux;
- b) tout employé qui, au 30 avril de chaque année, a plus de trois (3) ans de service continu à

l'emploi de la Compagnie, a droit à une paie de vacances équivalente à cinq pourcent (5%) de ses gains totaux;

- c) tout employé qui, au 30 avril de chaque année, a plus de cinq (5) années de service continu à l'emploi de la Compagnie, a droit à une paie de vacances équivalente à six pourcent (6%) de ses gains totaux;
- d) tout employé qui, au 30 avril de chaque année, a plus de dix (10) ans de service continu à l'emploi de la Compagnie, a droit à une paie de vacances équivalente à sept pourcent (7%) de ses gains totaux;
- e) tout employé qui, au 30 avril 1985, a plus de quatorze (14) ans de service continu à l'emploi de la Compagnie (lire treize (13) ans au 30 avril 1986 et douze (12) ans au 30 avril 1987), a droit à une paie de vacances équivalente à huit pourcent (8%) de ses gains totaux;
- f) tout employé qui, au 30 avril de chaque année, a plus de vingt (20) ans de service continu à l'emploi de la Compagnie, a droit à une paie de vacances équivalente à neuf pourcent (9%) de ses gains totaux. Le présent alinéa devient caduc au 30 avril 1986;
- g) tout employé qui, au 30 avril 1985, a plus de vingt-et-un (21) ans de service continu à l'emploi de la Compagnie (lire vingt (20) ans au 30 avril 1986), a droit à une paie de vacances équivalente à dix pourcent (10%) de ses gains totaux.

Nonobstant ce qui précède, tout employé absent depuis plus de soixante (60) jours de calendrier par suite de maladie ou d'accident au moment de la fermeture annuelle pour fins de vacances et dont la paie de vacances à cause de telle maladie ou de tel accident serait inférieure à deux semaines normales de salaire à son taux régulier

recevra alors, au lieu de la paie de vacances à laquelle il a droit en vertu des dispositions de la présente clause, l'équivalent de deux (2) semaines normales de salaire à son taux régulier (trois (3) semaines normales de salaire à son taux régulier après dix (10) ans de service continu à l'emploi de la Compagnie).

12.03

Les vacances annuelles pour la durée de la présente convention seront cédulées comme suit:

Année 1985: du 14 juillet au 28 juillet inclusivement;

Année 1986: du 13 juillet au 27 juillet inclusivement.

12.04

Les employés qui, au 30 avril de chaque année, ont cinq (5) ans ou plus de service continu à l'emploi de la Compagnie ont droit à une troisième semaine de vacances; ceux qui, au 30 avril 1985, ont quatorze (14) ans ou plus de service continu à l'emploi de la Compagnie (lire treize (13) ans au 30 avril 1986 et douze (12) ans au 30 avril 1987), ont droit à une quatrième semaine de vacances; ceux qui, au 30 avril 1985, ont vingt-et-un (21) ans ou plus de service continu à l'emploi de la Compagnie (lire vingt (20) ans au 30 avril 1986), ont droit à une cinquième semaine de vacances. Cette troisième et/ou quatrième et/ou cinquième semaines doivent être prises à une période qui est fixée d'un commun accord entre l'employé concerné et la Compagnie, le tout selon l'ancienneté des employés concernés.

Les employés qui, au 30 avril de chaque année, ont dix (10) ans ou plus de service continu à l'emploi de la Compagnie ont droit à trois (3) semaines consécutives de vacances; la Compagnie à sa discrétion assigne cette troisième semaine de vacances soit immédiatement avant, soit immédiatement après la période des vacances annuelles.

12.05

Tout employé qui a droit à une troisième et/ou quatrième et/ou cinquième semaine de vacances,

peut, après entente avec la Compagnie, travailler pendant cette troisième et/ou quatrième et/ou cinquième semaine de vacances et il est alors payé à son taux régulier pour le travail fait en plus de sa paie de vacances.

- 12.06. La rémunération pour les vacances est payée à l'employé avant qu'il parte pour ses vacances.
- 12.07 Si l'employé quitte volontairement le service de la Compagnie ou est congédié, il reçoit l'indemnité à laquelle il a droit d'après le paragraphe 12.02.
- 12.08 L'expression "gains totaux" telle qu'utilisée au paragraphe 12.02 de la présente convention collective inclut le salaire, le paiement des jours de congé et des jours de maladie, le paiement des absences autorisées et payées en vertu de la convention collective, les primes prévues aux clauses 10.08, 10.09 et 10.10, ainsi que les indemnités de vacances.

ARTICLE XIII CONGES PAYES EN MALADIE

- 13.01 A) La Compagnie convient de payer aux employés absents à cause de maladie, sur la base de leurs gains journaliers, le nombre de jours suivants, selon les conditions déterminées ci-après:
- a) une demi-journée par mois de service pour le nouvel employé dès qu'il a terminé sa période de probation et qu'il a acquis un droit d'ancienneté;
 - b) six (6) jours à l'employé d'un an et plus de service au 30 avril de l'année courante;
 - c) dix (10) jours pour l'employé qui a dix (10) ans de service et plus au 30 avril de l'année courante.
- B) La compagnie n'effectuera ces paiements aux employés qu'à compter de la quatrième journée

ouvrable consécutive d'absence à cause de maladie, pour le nombre de jours auxquels ils ont droit en vertu de l'alinéa A) ci-haut. Si un employé est absent à cause de maladie pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou plus, le paiement sera alors rétroactif à la première journée d'absence.

- C) Si au 30 avril précédant la vacance annuelle, un employé n'a pas été payé tous les jours de maladie auxquels il avait droit, ces jours lui seront payés avant son départ pour la vacance annuelle comme boni d'assiduité.
- D) Dans le cas du décès d'un employé, toutes les journées de maladie auxquelles l'employé avait droit et qui ne lui ont pas été payées, seront payées à ses ayants-droit en même temps que sa dernière paie ainsi que ses indemnités de vacances.
- E) Dans le cas d'un employé qui a atteint l'âge de la retraite, ou qui est mis à pied pour une période indéfinie, toutes les journées de maladie auxquelles l'employé avait droit et qui ne lui ont pas été payées, lui seront payées en même temps que sa dernière paie.

ARTICLE XIV SECURITE SOCIALE

14.01 Les parties acceptent que les employés soient protégés par des bénéfices de sécurité sociale. Il est entendu que tous les employés compris dans l'unité de négociation doivent, comme condition du maintien de leur emploi, participer au plan de régime d'assurance-groupe en vigueur.

Le choix tant des bénéfices que de l'assureur est laissé à la partie syndicale. Tout plan ainsi choisi est émis au nom du Syndicat et administré par lui mais pour le bénéfice exclusif des employés de l'Employeur. Le plan entrera en vigueur le 1er du mois suivant réception par l'Employeur de l'avis officiel du Syndicat.

La participation de l'Employeur pour tout employé qui adhère au plan est de quatre dollars et cinq cents (\$4.05) par semaine pour un employé marié et de un dollar et cinquante-quatre cents (\$1.54) par semaine pour un employé célibataire. La contribution de chacun des employés décidée par le Syndicat est déduite hebdomadairement du salaire.

ARTICLE XV OPERATIONS NON SPECIFIEES

15.01 Dans les cas d'opérations non spécifiées dans la cédule des salaires, la Compagnie et le Syndicat devront fixer le salaire s'il y a lieu, et toutes ces opérations devront être annexés aux présentes et en faire partie, le paiement du salaire étant rétroactif au début de ces opérations. En cas de désaccord le litige sera considéré comme un grief et sujet à la procédure prévue à l'article 15.02.

15.02 TACHE:

La Compagnie convient qu'un employé ne sera pas appelé à faire plus qu'une charge de travail considérée normale selon les principes de génie industriel. Si un employé croit que sa charge de travail est anormale au sens de ce paragraphe, le cas pourra devenir l'objet d'un grief.

Le gérant de l'usine sur demande, en tout temps, après la mise en force d'un changement ou à la suite d'un grief, accordera au Syndicat la permission de déléguer un représentant pour observer les effets dudit changement ou pour effectuer lui-même des tests chronométriques pour fins de vérification. Sur demande, la Compagnie fournira au Syndicat une copie de la prescription de travail et le sommaire des données qui ont formé la base du changement, ou tout autre renseignement requis.

Si à la suite d'un changement ou d'un grief, les parties ne se sont pas entendues, le tout sera

référé pour décision finale et obligatoire à un arbitre unique qui devra être un ingénieur professionnel qui est familier avec les opérations du textile et qui sera choisi par entente entre les parties.

ARTICLE XVI TABLEAU D'AFFICHAGE

16.01 La Compagnie accepte de donner au Syndicat le droit d'utiliser trois (3) tableaux d'affichage qui sont placés dans l'usine à des endroits convenables. Le Syndicat peut les utiliser pour toute convocation ou information syndicale.

ARTICLE XVII JURIDICTION RESERVEE

17.01 Il est convenu que le personnel non régi par la convention collective n'accomplit pas de travail habituellement fait ou qui peut normalement être fait par les employés de l'unité de négociation, sauf pour fins d'entraînement et d'expérimentation.

ARTICLE XVIII CORRESPONDANCE

18.01 Sauf s'il en est autrement prévu dans d'autres dispositions de la présente convention, les communications officielles sous forme de correspondance entre la Compagnie et le Syndicat sont faites et adressées par courrier recommandé comme suit:

L'original à: LES TAPIS PEETERS LTEE
677, rue Douville
Granby, Québec
J2G 3J9

L'original à: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)
DE TAPIS PEETERS (C.S.N.)
371, rue St-Jacques
Granby, Québec
J2G 3N5

ARTICLE XIX DUREE DE LA CONVENTION

- 19.01 La présente convention entre en vigueur le
jour de sa signature et expirera le 31 mars
1987.
- 19.02 Les parties conviennent que les conditions de
travail prévues à la présente convention seront
maintenues en vigueur après l'expiration de la
présente convention collective et jusqu'à la
signature d'une nouvelle convention collective
ou jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des
parties de son droit légal de grève ou de lock-
out.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont
signé à Granby, ce vingt-sixième jour d'octobre 1984.

LES TAPIS PEETERS LTEE

Par: *Georges Lechelle*

Par: *Jean Desjardins*

Par: *Jacques*

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)
DE TAPIS PEETERS (C.S.N.)

Par: *Alain Farsen*

Par: *Michel Savois*

Par: *Gerald Ballard*

Par: _____

A P P E N D I C E "A"

La première partie de cet Appendice énumère toutes les classifications ainsi que les taux de salaires pour chacune des classifications, y inclus les ajustements s'il y a lieu.

Sont également prévues dans la première partie de cet Appendice, les périodes d'entraînement requises pour chacune des classifications. Il est convenu que tout employé promu à une classification pour laquelle un taux de salaire supérieur est prévu aux présentes, débutera au taux de son occupation et recevra chaque mois une augmentation égale pour atteindre, à la fin de la période d'entraînement, le taux de la classification à laquelle il a été promu.

DEPARTEMENTS ET CLASSIFICATIONS

	<u>1er avril 1984</u>	<u>1er avril 1985</u>	<u>1er avril 1986</u>	<u>PERIODE D'ENTRAINEMENT</u>
A- <u>RECEPTION ET EXPEDITION (030-042)</u>				
1. Préposé à la réception	\$ 9.30	\$ 9.95	\$ 10.65	3 mois
2. Vérificateur	\$ 8.95	\$ 9.60	\$ 10.30	1 mois
3. Opérateur de chariot élévateur	\$ 8.85	\$ 9.50	\$ 10.20	1 mois
4. Employé non classifié	\$ 8.60	\$ 9.25	\$ 9.95	Nil
B- <u>TOUFFETAGE (032)</u>				
1. Ajusteur machine de touffetage	\$ 9.55	\$ 10.20	\$ 10.90	3 mois
2. Opérateur de machine	\$ 8.95	\$ 9.60	\$ 10.30	2 mois
3. Inspecteur sur machine à tapis	\$ 8.75	\$ 9.40	\$ 10.10	1 mois
4. Employé non classifié	\$ 8.60	\$ 9.25	\$ 9.95	Nil

	<u>1er avril 1984</u>	<u>1er avril 1985</u>	<u>1er avril 1986</u>	<u>PERIODE D'ENTRAINEMENT</u>
C- <u>TEINTURERIE (034-036)</u>				
1. Opérateur de Kuster	\$ 8.95	\$ 9.60	\$ 10.30	2 mois
2. Mélangeur de teinture	\$ 8.90	\$ 9.55	\$ 10.25	1 mois
3. Opérateur de bassin	\$ 8.75	\$ 9.40	\$ 10.10	1 mois
4. Opérateur de machine à Echantillons	\$ 8.65	\$ 9.30	\$ 10.00	1 mois
5. Employé non classifié	\$ 8.60	\$ 9.25	\$ 9.95	Nil
D- <u>SECHAGE ET INSPECTION (038)</u>				
1. Opérateur et mécanicien de raseuse à tapis	\$ 9.30	\$ 9.95	\$ 10.65	3 mois
2. Opérateur de séchoir	\$ 8.95	\$ 9.60	\$ 10.30	1 mois
3. Opérateur chariot-élévateur	\$ 8.85	\$ 9.50	\$ 10.20	1 mois
4. Inspecteur-Réparateur	\$ 8.75	\$ 9.40	\$ 10.10	1 mois
5. Employé non classifié	\$ 8.60	\$ 9.25	\$ 9.95	Nil
E- <u>FINITION ET INSPECTION FINALE (040-043-046)</u>				
1. Mélangeur de Latex	\$ 8.95	\$ 9.60	\$ 10.30	1 mois
2. Responsable de table d'inspection	\$ 8.90	\$ 9.55	\$ 10.25	1 mois
3. Opérateur de chariot élévateur	\$ 8.85	\$ 9.50	\$ 10.20	1 mois
4. Opérateur de Foam et Coater	\$ 8.80	\$ 9.45	\$ 10.15	1 mois
5. Employé non classifié	\$ 8.60	\$ 9.25	\$ 9.95	Nil

	<u>1er avril 1984</u>	<u>1er avril 1985</u>	<u>1er avril 1986</u>	PERIODE D'ENTRAINEMENT
F- <u>ATELIER MECANIQUE (045)</u>				
1. Electronicien				
Classe A - Electronicien (carte de compétence)	\$ 11.96	\$ 12.61	\$ 13.31	
Classe B - Apprenti (carte de compétence)	\$ 10.30	\$ 10.95	\$ 11.65	
2. Electricien				
Classe A - A2 (carte de compétence)	\$ 11.92	\$ 12.57	\$ 13.27	
Classe B - Licence "C" (carte de compétence)	\$ 10.67	\$ 11.32	\$ 12.02	
Classe C - Apprenti (carte de compétence)	\$ 10.27	\$ 10.92	\$ 11.62	
3. Plombier				
Classe A - Plomberie, chauffage, contrôle pneumatique	\$ 11.68	\$ 12.33	\$ 13.03	
Classe B - Plombier (carte de compétence)	\$ 10.44	\$ 11.09	\$ 11.79	
Classe C - Apprenti (carte de compétence)	\$ 10.04	\$ 10.69	\$ 11.39	
4. Soudeur				
Classe A - Soudeur de tout genre (carte de compétence)	\$ 10.66	\$ 11.31	\$ 12.01	

	<u>1er avril 1984</u>	<u>1er avril 1985</u>	<u>1er avril 1986</u>	<u>PERIODE D'ENTRAINEMENT</u>
F- <u>ATELIER MECANIQUE (045) (suite)</u>				
5. Outilleur				
Classe A - Outilleur	\$ 10.04	\$ 10.69	\$ 11.39	
Classe B - Apprenti ouilleur	\$ 8.95	\$ 9.60	\$ 10.30	
6. Mécanicien				
Classe A - Mécanicien (carte de compétence)	\$ 9.99	\$ 10.64	\$ 11.34	
Classe B - Apprenti mécanicien	\$ 8.95	\$ 9.60	\$ 10.30	
7. Aide générale	\$ 8.70	\$ 9.35	\$ 10.05	
8. Employé non classifié	\$ 8.60	\$ 9.25	\$ 9.95	
9. Bouilloire				
3ième classe	\$ 10.00	\$ 10.65	\$ 11.35	
4ième classe	\$ 9.25	\$ 9.90	\$ 10.60	
5ième classe	\$ 9.00	\$ 9.65	\$ 10.35	

	<u>1er avril 1984</u>	<u>1er avril 1985</u>	<u>1er avril 1986</u>	<u>PERIODE D'ENTRAINEMENT</u>
G- <u>ECHANTILLONS (048)</u>				
1. Responsable des échantillons	\$ 9.04	\$ 9.69	\$ 10.39	2 mois
2. Opérateur de machine à coudre	\$ 8.70	\$ 9.35	\$ 10.05	1 mois
3. Employé non classifié	\$ 8.60	\$ 9.25	\$ 9.95	Nil
H- <u>CONTROLE DE LA QUALITE (049)</u>				
* 1. Inspecteur de la qualité	\$ 9.19	\$ 9.84	\$ 10.54	1 mois
2. Assistant au laboratoire (minimum 12ième année)	\$ 8.70	\$ 9.35	\$ 10.05	1 mois
3. Employé non classifié	\$ 8.60	\$ 9.25	\$ 9.95	Nil

TAUX D'EMBAUCHAGE

1. A la signature: \$6.00; au 1er avril 1985: \$6.50; au 1er avril 1986: \$7.00;
2. Après trois mois: taux d'employés non classifiés.

Lorsqu'un employé n'ayant pas complété la période prévue pour les taux d'embauchage à l'Appendice "A" de la convention collective, est promu à une fonction classifiée selon les dispositions de l'Appendice "A", il ne commencera sa période d'entraînement qu'après avoir complété sa période de probation et il recevra, après avoir complété la période d'entraînement prévue pour la fonction classifiée à laquelle il est promu, le taux de salaire prévu pour cette fonction.

* N.B.: Les inspecteurs de la qualité devront passer avec succès des tests de: vision, couleurs et aptitudes.

Les fonctions apparaissant au sein de chaque département indiquent les lignes promotionnelles et démotionnelles c'est-à-dire qu'un employé doit avoir passé par une fonction inférieure avant de pouvoir accéder à une fonction supérieure. Les lignes promotionnelles et démotionnelles sont indiquées par des chiffres.

Sujet aux dispositions de l'article 8.08 (c), il n'y aura aucune ligne promotionnelle parmi les employés non classifiés et le seul facteur sera l'ancienneté, mais sans préjudice aux droits acquis de l'employé, à la date de la signature de la présente convention.

S'il y a déménagement de machines d'un département à un autre, les employés assignés à la machine ont la priorité de la suivre dans le nouveau département ou ils peuvent demeurer dans leur département, sujet aux règles d'ancienneté.

Il est convenu que les employés des bouilloires seront rémunérés au taux de la classe requise par les règlements du Gouvernement en fonction de la nature du travail qu'ils effectuent, indépendamment des qualifications ou cartes de compétence détenues par lesdits employés.

Tout employé qui est choisi comme surveillant par l'Employeur a droit à une prime de vingt-quatre cents (\$0.24) l'heure en plus du taux horaire régulier de la classification la mieux payée qu'il a à surveiller. Il est convenu que dès que l'employé cesse d'être surveillant, cette prime lui sera enlevée. Lorsqu'un employé cesse d'être surveillant, il conserve sa fonction s'il a continué de l'exercer lorsqu'il était surveillant; s'il était uniquement surveillant, il retourne à une fonction non classifiée dans le département de son choix en autant qu'il ait l'ancienneté requise.

Tout employé du département du Touffetage devra fournir une paire de ciseaux pour fil et l'opérateur de machine devra fournir une paire de pinces également.

Tout employé qui est actuellement ou qui sera éventuellement promu à un poste dans le département de l'Atelier mécanique, ainsi que tous les mécaniciens et ajusteurs dans tous les départements, devront fournir leur coffre d'outils. La Compagnie s'engage à remplacer les outils usés ou brisés en tenant compte de la qualité des outils en question et ce, en autant que l'employé en aura fait usage normal.

Tout employé qui doit recevoir un nouveau taux de salaire, soit parce qu'il a complété une période d'entraînement suite à une promotion, soit en vertu des dispositions de l'article 8.06, ou soit parce qu'il est un nouvel employé sujet au taux d'embauchage, recevra ce nouveau taux de salaire le lundi s'il complète la période s'appliquant à son cas pas plus tard que le mercredi; s'il complète sa période plus tard que le mercredi, le nouveau taux de salaire sera effectif le lundi suivant.

Sujet aux dispositions des lois applicables, l'âge de la retraite des employés sera de 65 ans et la Compagnie avisera l'employé par écrit de sa retraite six (6) mois à l'avance.

Les employés qui reçoivent un taux de salaire supérieur à celui de leur classification auront droit à une augmentation de soixante cents (\$0.60) l'heure à compter du 1er avril 1984, à une augmentation de soixante-cinq cents (\$0.65) l'heure à compter du 1er avril 1985 et à une augmentation de soixante-dix cents (\$0.70) l'heure à compter du 1er avril 1986.

Dans le département des bouilloires (045), le responsable des bouilloires possédant une carte de compétence 2ième classe pourra devenir, s'il y a lieu, contremaître. Ce contremaître, par exception aux autres contremaîtres de l'usine, pourra travailler sur son équipe régulière ou comme remplaçant lorsque nécessaire. Cette disposition ne s'applique que dans son département seulement.

La Compagnie s'engage à maintenir en vigueur pour la durée de la présente convention sa politique actuelle concernant les uniformes et vêtements de travail fournis aux employés; de plus, elle s'engage à être liée à ce sujet par toute recommandation unanime du comité de sécurité.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LES TAPIS PEETERS LTEE
677; rue Douville
Granby, Québec

Ci-après appelée: LA COMPAGNIE

ET : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)
DE TAPIS PEETERS (C.S.N.)
371, rue St-Jacques
Granby, Québec

Ci-après appelé : LE SYNDICAT

ATTENDU que les parties aux présentes ont signé le ou vers le 26 octobre 1984 une convention collective de travail devant expirer le 31 mars 1987;

ATTENDU qu'il y a lieu de parfaire cette convention par les présentes dispositions;

POUR CES MOTIFS, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

Le port des chaussures de sécurité est obligatoire. Par conséquent, la Compagnie s'engage à défrayer une partie du coût de remplacement de ces chaussures.

La Compagnie allouera un montant forfaitaire de vingt-cinq dollars (\$25.00) à chaque employé(e) au 1er janvier de chaque année subséquente. Cependant, seulement les employé(e)s ayant trois (3) mois de service continu au 1er janvier de chaque année auront droit à ce montant.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Granby, ce 26ième jour d'octobre 1984.

LES TAPIS PEETERS LTEE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)
DE TAPIS PEETERS LTEE

Par: Yves Lapierre

Par: Alexandre Larocque

Par: Jean St-Louis

Par: Michel Savoir

Par: Jacques Gauthier

Par: Gérard Bailard

Par: _____

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

LES TAPIS PEETERS LTEE
677, rue Douville
Granby, Québec

Ci-après appelée: LA COMPAGNIE

ET :

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)
DE TAPIS PEETERS (C.S.N.)
371, rue St-Jacques
Granby, Québec

Ci-après appelé : LE SYNDICAT

Les parties ci-haut mentionnées conviennent que la participation patronale au régime d'assurance-groupe, telle que définie à l'article 14.01 de la convention collective signée par les parties ce jour, ne s'applique que sur les primes d'assurance-maladie, d'assurance-vie, de décès et mutilation accidentelle et d'assurance-vie familiale.

En conséquence, le coût de la prime d'assurance-salaire est assumé en entier par l'employé.

SIGNE à Granby, le 26 octobre 1984.

LES TAPIS PEETERS LTEE

Par: *Judith Leclerc*

Par: *Jacques Leclerc*

Par: *Jacques Leclerc*

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)
DE TAPIS PEETERS (C.S.N.)

Par: *Alain Lavoie*

Par: *Michel Savoir*

Par: *Gerald Ballard*

Par: _____