

NOM

NO

0-4119-4

C.A.E. 3993 NO.CONV. 41194
AFFIL. 6 NB.EMPL. 4 3993
EMP.COUV.19 ET.GEOD. 54750 62
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M14800003
DATE ENR.831121

A. N° (221-03)

DÉPÔT

Dépôt N°:

04119-Y
8 3 0 5 0 6 7

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"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14800-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		83-03-02	63-03-09	83-02-22	85-02-21	4

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés des Industries Domco Limitée 371 rue St-Jacques Granby, Qué. JG 3N5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Tapis Coronet Inc 1050 boul. Magenta Est Farnham, Qué. J2N 2R4

Unité de négociation

Eté visé: 1001 rue Yamaska Est, Farnham J2N 1J7

"Les mécaniciens de machine fixe, salariés au sens du code du travail."

Région	06-01	Activité	3993 (5)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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:
Fédération de la Métallurgie
Att: M. Denis Bellemare
1601 rue Dalorimier
Montréal, Qué.
H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Pierrette David</i>	83-05-12

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

RECHERCHE

14800-03 (221-03)

'83 MAR -9 15 42

ARTICLE

DESCRIPTION

CONVENTION COLLECTIVE DE
TRAVAIL

ENTRE:

TAPIS CORONET INC.
1050 est, boul. Magenta
Farnham, Québec

Ci-après appelée "La Compagnie"

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES
INDUSTRIES DOMCO LIMITÉE
DE FARNHAM

Ci-après appelé "Le Syndicat"

COPIE CONFORME

DATE:

INT.

I N D E X

<u>ARTICLE</u>	<u>DESCRIPTION</u>
1.	Reconnaissance syndicale
2.	But général
3.	Droits de la Direction
4.	Sécurité syndicale
5.	Griefs et procédure d'arbitrage
6.	Grève et lock out
7.	Ancienneté
8.	Congés payés
9.	Vacances
10.	Tableaux d'affichage
11.	Heures de travail et temps supplémentaire
12.	Représentation
13.	Congés sociaux
14.	Copie de la convention
15.	Charges de travail
16.	Divers
17.	Classification
18.	Primes d'équipe
19.	Salaires
20.	Santé, sécurité et hygiène
21.	Durée de la Convention

ARTICLE 1. Reconnaissance

1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur accrédité pour représenter les mécaniciens de machines fixes, employés de Tapis Coronet Inc., pour son établissement situé au 1050 est, boul. Magenta, Farnham, Province de Québec.

1.02 Le commissaire-enquêteur a seul juridiction pour déterminer si un employé de l'Employeur fait partie ou non de l'unité de négociation que représente le Syndicat.

1.03 Les employés de l'Employeur qui sont exclus de l'unité de négociation ne doivent pas exécuter du travail normalement exécuté par les employés régis par cette convention, sauf:

- a) pour l'entraînement des employés;
- b) dans les cas d'urgence;
- c) dans les cas d'expérimentation et de développement;
- d) lorsqu'il n'y a pas d'employés régis par cette convention immédiatement disponibles pour exécuter un travail requis.

1.04 DÉFINITIONS

a) Un employé veut dire un employé qui a terminé sa période d'essai et dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté.

b) Un employé à l'essai veut dire une personne engagée à plein temps et qui devient un employé s'il termine sa période d'essai avec succès.

ARTICLE 2. BUT GÉNÉRAL . . .

2.01 La but de cette convention est de déterminer les droits et obligations de l'Employeur, du Syndicat et des employés selon les dispositions qui sont convenues dans cette convention et de prévoir le mécanisme pour le règlement des griefs.

2.02 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.

2.03 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur d'établir et de changer, de temps à autre, les règles et règlements à être observés par les employés, et qui ne sont pas contraires aux dispositions de cette convention.

2.04 Le Syndicat reconnaît que tous les autres droits et attributions de la Direction reconnus jusqu'à présent et non expressément modifiés ou changés par cette convention demeurent acquis à l'Employeur.

2.05 L'exercice de ces droits ne doit pas contrevenir aux dispositions de cette convention ou de la loi.

ARTICLE 3. DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit de diriger et d'opérer l'entreprise et de faire affaires et, sans limiter la généralité de ce qui précède, le droit de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, de définir ou changer les travaux et les normes de travail, les méthodes de travail, de déterminer les exigences d'un emploi.

3.02 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur d'établir et de changer, de temps à autre, les règles et règlements à être observés par les employés, et qui ne sont pas contraires aux dispositions de cette convention.

3.03 Le Syndicat reconnaît que tous les autres droits et attributions de la Direction reconnus jusqu'à présent et non expressément modifiés ou changés par cette convention demeurent acquis à l'Employeur.

3.04 L'exercice de ces droits ne doit pas contrevenir aux dispositions de cette convention ou de la loi.

ARTICLE 4. SÉCURITÉ SYNDICALE

4.01 Chaque employé inclus dans l'unité de négociation lors de l'entrée en vigueur de cette convention et chaque employé embauché par la suite ou muté dans l'unité de négociation devra consentir comme condition d'emploi à ce que l'Employeur, en autant qu'il puisse le faire légalement, déduise de sa paye chaque semaine les cotisations hebdomadaires tel qu'établi par le Syndicat. L'employé devra signer la formule d'autorisation (Annexe "A") pour signifier son consentement.

4.02 L'Employeur s'engage à déduire de la paye hebdomadaire des employés qui ont signé la formule d'autorisation de déduction requise, un montant fixe représentant la cotisation syndicale fixée par les règlements du Syndicat et de remettre au secrétaire financier du Syndicat le total desdites déductions par chèque payable au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois dans lequel lesdites déductions auront été faites.

4.03 Le Syndicat convient d'informer l'Employeur, au moins dix (10) jours avant la date de la déduction, de toute modification apportée au montant de la cotisation durant la convention.

4.04 Lors de la remise mensuelle des cotisations, l'Employeur fournira au Syndicat des listes complètes indiquant par département:

a) Le numéro d'insigne, le nom de l'Employé et le montant mensuel perçu.

b) Les numéros d'insigne et les nom des employés pour lesquels les déductions n'ont pas été faites et les raisons pour lesquelles telles déductions n'ont pas été faites.

4.05 L'autorisation prendra fin automatiquement lors de la cessation d'emploi de l'employé avec l'Employeur ou lors de son déplacement à un emploi non inclus dans l'unité de négociation.

4.06 L'Employeur ne sera pas tenu responsable pour les cotisations autres que celles perçues au nom du Syndicat.

4.07 Il est entendu et convenu que le Syndicat dédommagera l'Employeur et l'exonérera de tout blâme pour toutes réclamations qu'un employé ou des employés pourront porter contre lui, concernant les montants déduits des gages tel que prévu par cet article.

ARTICLE 5. GRIEFS ET PROCÉDURE D'ARBITRAGE

5.01 Tout différend, grief, plainte ou mésentente (ci-après appelé "grief") qui survient au sujet d'une mesure disciplinaire ou de l'interprétation, de l'application ou d'une présumée violation de cette convention et qu'un employé désire présenter à l'Employeur sera traité de la façon suivante:

a) Première étape: Dans les sept (7) jours de l'événement y donnant lieu, ou de la date à laquelle il aurait dû raisonnablement en prendre connaissance, un employé qui a un grief le décrira sur une formule standard de "grief d'employé" approuvée par les parties, le signera et accompagné de son délégué s'il le désire le présentera à son contremaître. Le contremaître traitera du grief et rendra sa décision par écrit dans les sept (7) jours suivant la réception du grief, avec copie au président du comité de griefs.

b) Deuxième étape: Si la décision du contremaître n'est pas acceptable, le grief sera alors soumis au directeur des relations industrielles ou à son assistant dans les sept (7) jours de la décision du contremaître.

c) La décision du directeur des relations industrielles ou de son assistant sera transmise par écrit au Syndicat au plus tard dix (10) jours suivant la réception du grief par le directeur des relations industrielles ou son assistant; à cette deuxième étape le comité de griefs peut demander une rencontre avec le directeur des relations industrielles ou son assistant, cette rencontre devant avoir lieu avant l'expiration du délai de dix (10) jours.

d) Griefs de nature générale: Les griefs de nature générale, c'est-à-dire d'un même sujet et impliquant deux (2)

employés ou plus devront être logés directement à la deuxième étape par le Syndicat. Il devront être signés par au moins un (1) employé plaignant.

e) i) Lorsqu'un grief n'est pas porté à une étape subséquente ou lorsqu'un grief n'est pas porté à l'arbitrage dans les délais prévus dans cet article, il est alors considéré comme étant abandonné par l'employé et/ou le Syndicat selon le cas.

ii) Lorsque l'Employeur ne donne pas sa décision dans les délais prévus à quelque-une des étapes de la procédure de griefs, le grief est alors considéré comme étant réglé en faveur de l'employé et/ou du Syndicat selon le cas.

f) Tout différend ou grief qui survient directement entre l'employeur et le Syndicat doit être soumis par écrit à l'étape no 2.

Nonobstant les dispositions des paragraphes ci-haut mentionnés, le délégué départemental peut présenter un grief aux lieu et place d'un employé, grief contre-signé par le Président du Syndicat, pourvu qu'un tel grief concerne l'interprétation ou une supposée violation de la Convention, et dans un tel cas le grief sera considéré comme étant un grief entre l'Employeur et le Syndicat.

ARBITRAGE

g) Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape, le grief peut alors être référé à l'arbitrage de la manière

prévue aux présentes mais au plus tard dans les dix (10) jours qui suivent la décision à la deuxième étape.

h) L'avis de l'intention de porter un grief à l'arbitrage est par écrit; il doit décrire sommairement le litige en référant à la clause ou aux clauses sur lesquelles on s'appuie. L'avis doit aussi stipuler la nature du remède recherché.

i) L'arbitre unique est choisi par les représentants du Syndicat et de l'Employeur; advenant qu'ils ne puissent s'entendre, l'un ou l'autre peut alors demander au Ministre du Travail du Québec d'en nommer un.

j) L'arbitre choisi selon les dispositions ci-dessus doit entendre la preuve et les représentations des parties et rendre sa décision aussitôt que possible après l'audition.

k) La décision de l'arbitre sur l'objet en litige est finale et lie les parties et la juridiction de l'arbitre se limite à décider du litige en cause dans le sens des clauses existantes de la Convention et il ne pourra ajouter, soustraire, changer ou modifier cette convention de quelque façon.

l) Chaque partie doit payer ses propres frais et dépenses ainsi que ceux de ses témoins. Les honoraires et dépenses de l'arbitre doivent être payés à part égale par les parties.

5.02 Les délais spécifiés dans cet article ne courent pas les samedis, dimanches ou jours fériés qui sont reconnus dans cette Convention et les parties peuvent les prolonger de consentement par écrit.

5.03 A l'exception du temps requis pour procéder aux griefs, à l'exception des cas de congédiement ou de suspension immédiat, aucun employé ne doit quitter son emploi ou son endroit de travail à cause d'un grief mais il doit continuer à travailler jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue sur son grief selon la procédure de griefs stipulée aux présentes et par laquelle il sera lié.

5.04 a) Un employé qui désire loger un grief selon la clause 5.01 peut discuter de son problème avec son contremaître, selon le cas accompagné ou non de son délégué selon son choix. Advenant que par la suite il désire présenter un grief se rapportant à cette plainte, il doit le soumettre à la première étape dans le délai requis.

b) Tout employé qui verra son grief référé au comité de griefs pourra assister à la discussion de son grief lors de la réunion du comité de griefs. Dans le cas d'un grief collectif, un des employés concernés pourra assister à la discussion du grief.

5.05 Si l'arbitre juge qu'un employé a été congédié ou suspendu sans cause juste et raisonnable, il pourra être réintégré avec compensation rétroactive, compte tenu des gains perçus durant son absence.

5.06 Advenant que l'incident donnant naissance à un grief implique une perte de salaire qui aurait été gagnée n'eût été de la violation ou de la mauvaise interprétation de la convention par l'Employeur ainsi qu'allégué dans le grief, l'arbitre pourra, après avoir maintenu le grief, ordonner que le salaire ainsi perdu soit payé au plaignant, le tout sujet aux dispositions de cette convention.

MESURES DISCIPLINAIRES

5.07 Une copie de toute mesure disciplinaire qui est adressée par écrit à un employé doit aussi être envoyée au Syndicat.

5.08 a) A moins de circonstances graves qui justifient un rétrogradation ou suspension ou un congédiement immédiat, l'Employeur ne doit pas en imposer comme mesure disciplinaire à un employé qui n'a pas, au préalable, reçu un avertissement par écrit comme mesure disciplinaire résultant d'une offense quelconque.

b) Lorsque la mesure disciplinaire imposée est soit une rétrogradation, une suspension ou un congédiement l'employé peut loger alors un grief directement à la deuxième étape s'il croit l'imposition de telle mesure injuste. Toute autre mesure disciplinaire est sujette à la procédure de grief prévue à 5.01.

5.09 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée plus tard que sept (7) jours suivant l'incident y donnant lieu ou de la connaissance de celui-ci par l'Employeur.

5.10 Toute mesure disciplinaire sera rayée du dossier de l'employé neuf (9) mois après son inscription.

5.11 Dans le cas d'un grief concernant une suspension ou un congédiement, il pourra être réglé de la façon suivante:

a) en confirmant l'action prise ou en la modifiant;

b) en réintégrant l'employé avec pleine compensation pour la perte de temps qu'il a subi;

c) tout autre arrangement considéré juste et équitable eu égard à la gravité de l'infraction commise.

ARTICLE 6. GRÈVE ET LOCK OUT

6.01 Les parties s'engagent à respecter le chapitre du Code du Travail se rapportant aux "Grèves et Lock-out". Les droits d'ancienneté au moment de son réembauchage.

b) L'ancienneté s'acquiert après une période de cinquante cinq (55) jours travaillés dans une période de six (6) mois continus de calendrier. Après cette période, l'ancienneté de l'employé sera rétroactive à la première date d'embauchage.

7.02 Le congédiement, le déplacement ou la mise à pied des employés qui n'ont pas complété leur période d'essai ne seront pas des causes de grève. Cependant, à moins de stipulations contraires, ces employés jouissent des autres droits et privilèges mentionnés dans cette convention.

7.03 L'Employeur accepte de remettre au syndicat une copie officielle de la liste d'ancienneté des employés inclus dans l'unité de négociation, et de la mettre à date tous les trois (3) mois.

PERTE D'ANCIENNETÉ

7.04 Les droits d'ancienneté seront perdus:

- a) si l'employé quitte volontairement.
- b) Si l'employé est congédié pour un motif juste et qu'il n'est pas réintégré selon les dispositions de cette convention.

c) Si l'employé est mis à pied et ne retourne pas au travail dans les six (6) mois suivants l'Employeur l'ait

ARTICLE 7. ANCIENNETÉ

7.01 a) L'ancienneté désigne la date d'embauchage d'un employé ou de réembauchage d'un ancien employé qui n'a pas de droit d'ancienneté au moment de son réembauchage.

b) L'ancienneté s'acquiert après une période de cinquante cinq (55) jours travaillés dans une période de six (6) mois continus de calendrier. Après cette période, l'ancienneté de l'employé sera rétroactive à la première date d'embauchage.

7.02 Le congédiement, le déplacement ou la mise-à-pied des employés qui n'ont pas complété leur période d'essai ne seront pas des causes de griefs. Cependant, à moins de stipulations contraires, ces employés jouissent des autres droits et privilèges mentionnés dans cette convention.

7.03 L'Employeur accepte de remettre au Syndicat une copie officielle de la liste d'ancienneté des employés inclus dans l'unité de négociation, et de la mettre à date tous les trois (3) mois.

PERTE D'ANCIENNETÉ

7.04 Les droits d'ancienneté seront perdus:

a) si l'employé quitte volontairement.

b) Si l'employé est congédié pour un motif juste et qu'il n'est pas réintégré selon les dispositions de cette convention.

c) Si l'employé est mis à pied et ne retourne pas au travail dans les cinq (5) jours après que l'Employeur l'ait

avisé de le faire par courrier recommandé à sa dernière adresse, tel qu'indiqué dans les fiches du Service des Relations Industrielles de l'Employeur.

d) Lorsque le nom de l'employé est rayé de la liste de rappel.

ACCUMULATION DE L'ANCIENNETE

7.05 L'ancienneté des employés continue de s'accumuler pendant:

a) quinze (15) mois pour les employés mis à pied qui, lors de leur mise à pied, avaient accumulé trois (3) ans ou plus d'ancienneté;

b) douze (12) mois pour les employés mis à pied qui, lors de leur mise à pied, avaient accumulé un (1) an ou plus mais moins de trois (3) ans d'ancienneté;

c) six (6) mois pour les employés mis à pied qui, lors de leur mise à pied, avaient accumulé moins d'un (1) an d'ancienneté;

d) une absence due à la maladie ou à un accident jusqu'à concurrence du nombre de mois au service de l'Employeur lors de la maladie ou de l'accident, ce nombre ne devant pas dépasser vingt-quatre (24) mois;

e) une absence due à un accident de travail;

f) un congé d'absence autorisé; le Syndicat sera avisé de tout congé d'absence par écrit et ledit congé devra être employé pour les fins auxquelles il est accordé.

7.06 L'ancienneté sera employée pour les promotions, rétrogradations, mises-à-pied, transferts, vacances et rappels, tel que prévu dans cette convention.

7.07 Un employé appartenant à l'unité de négociation qui accepte une promotion à une tâche en dehors de l'unité de négociation conserve l'ancienneté qu'il avait au moment de sa promotion, mais cesse de l'accumuler.

- La Veille du Jour de l'An
- Le Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- Le Lundi de Pâques
- Le Jour de la célébration de la fête de Noël
- Le Jour de la célébration de la St-Jean-Baptiste
- Le Jour de la célébration de la fête du Canada
- Le Jour de la fête du Travail
- Le Jour d'action de Grâce
- Le Jour de Noël
- Le lendemain de Noël

b) Dans le cas où seulement une fête est observée, la journée de congé sera payée à condition que l'employé ait été au travail pour toute la période de travail immédiatement précédant et suivant le jour de congé.

c) S'il y a des fêtes à être observées consécutivement sans qu'il y ait fermeture d'usine entre ces dites fêtes, l'employé qui est présent au travail pour la période de travail qui précède immédiatement lesdites fêtes, mais est absent sans raison valable pour la période de travail suivant immédiatement lesdites fêtes et inversement, ne perdra qu'une desdites fêtes.

d) Lorsqu'il y aura fermeture d'usine entre l'observation de fêtes consécutives et de deux fêtes, l'employé qui aura été présent au travail pour la période de travail qui précède immédiatement lesdites fêtes consécutives

ARTICLE 8. CONGÉS PAYÉS

8.01 a) Les employés qui ont terminé leur période d'essai ainsi que les employés à l'essai qui auraient complété vingt (20) jours travaillés, que ce travail ait été effectué un samedi, un dimanche ou un jour férié, seront payés l'équivalent de huit (8) heures pour une journée d'observance des jours de congé suivants à leur taux horaire régulier de base même s'ils ne sont pas requis de travailler ces jours de congés:

La Veille du Jour de l'An
Le Jour de l'An
Le lendemain du Jour de l'An
Le Vendredi Saint
Le Lundi de Pâques
Le Jour de la célébration de la fête de Dollard
Le Jour de la célébration de la St-Jean-Baptiste
Le Jour de la célébration de la Fête du Canada
Le Jour de la Fête du Travail
Le Jour d'action de Grâces
Le Jour de Noël
Le lendemain de Noël;

b) Dans le cas où seulement une fête est observée, la journée de congé sera payée à condition que l'employé ait été au travail pour toute la période de travail immédiatement précédant et suivant le jour de congé.

c) S'il y a des fêtes à être observées consécutivement sans qu'il y ait fermeture d'usine entre ces dites fêtes, l'employé qui est présent au travail pour la période de travail qui précède immédiatement lesdites fêtes, mais est absent sans raison valable pour la période de travail suivant immédiatement lesdites fêtes et inversement, ne perdra qu'une desdites fêtes.

d) Lorsqu'il y aura fermeture d'usine entre l'observance de fêtes consécutives ou de deux fêtes, l'employé qui aura été présent au travail pour la période de travail qui précède immédiatement la première partie des fêtes consécutives

ou de la première fête, mais qui est absent sans raison valable pour la période de travail suivant immédiatement la deuxième partie des fêtes consécutives ou la deuxième fête et inversement ne perdra que la moitié desdites fêtes consécutives ou seulement une fête selon le cas.

8.02 Un employé qui travaille un jour de congé statutaire ci-haut mentionné recevra sa paye de congé de huit (8) heures et en plus sera payé une fois et demi ($1\frac{1}{2}$) son taux régulier de base pour les quatre (4) premières heures et deux (2) fois son taux régulier pour toutes les heures consécutives subséquentes.

8.03 Lorsqu'un des jours ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, ce congé sera observé la journée même.

8.04 Dans le cas où des congés statutaires payés, mentionnés au présent article, tombe dans la période de vacances annuelles d'un employé, ce dernier sera avisé de prendre une journée supplémentaire de vacances payée.

8.05 Le droit aux vacances n'est pas cumulatif et les vacances doivent se prendre au cours de l'année de vacances.

8.07 Tout employé dont l'emploi est terminé, recevra au moment de la cessation d'emploi, le montant total de la paye de vacances qui lui est due. En aucun cas, des vacances seront données ou une paye de vacances sera faite plus d'une fois pour toutes vacances accumulées au cours de l'année.

8.08 Les employés qui ont travaillé pendant une période de six (6) mois ou plus, recevront une paye de vacances au moment de la cessation d'emploi.

ARTICLE 9. VACANCES

9.01 Un employé a droit, au cours de chaque année, à dix (10) jours ouvrables de vacances payées à condition qu'il ait complété un (1) an de service au 1^{er} mai.

9.02 L'employé qui a moins d'un (1) an de service à la date précédant le premier (1^{er}) jour de mai a droit à un (1) jour ouvrable de vacances par mois de travail à compter de sa date d'embauchage (maximum de dix (10) jours ouvrables).

9.03 L'employé qui a complété cinq (5) ans de service au 1^{er} mai a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances annuelles payées.

9.04 L'employé qui a complété quinze (15) ans de service au 1^{er} mai a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances annuelles payées.

9.05 L'employé qui a complété vingt-deux (22) ans de service au 1^{er} mai a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances annuelles payées.

9.06 Le droit aux vacances n'est pas cumulatif et les vacances doivent se prendre au cours de l'année de vacances.

9.07 Tout employé dont l'emploi est terminé, recevra au moment de la cessation d'emploi, le montant total de la paye de vacances qui lui est due. En aucun cas, des vacances seront données ou une paye de vacances sera faite plus d'une fois pour toutes vacances annuelles ou partie d'icelle.

9.08 Les employés reçoivent leur paye de vacances immédiatement avant leur départ pour vacances.

9.09 a) La paye de vacances d'un employé ayant complété un (1) an mais moins de trois (3) ans de service continu sera de quatre-vingt (80) heures multipliées par le taux régulier de l'employé au 30 avril de l'année courante ou à quatre pourcent (4%) de ses gains pendant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année courante, selon ce qui est le plus élevé.

b) La paye de vacances d'un employé ayant complété trois (3) ans mais moins de cinq (5) ans de service continu sera de quatre-vingt (80) heures multipliées par le taux régulier de l'employé au 30 avril de l'année courante ou à quatre et une demi pourcent (4½%) de ses gains pendant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année courante, selon ce qui est le plus élevé.

c) La paye de vacances d'un employé ayant complété cinq (5) ans mais moins de huit (8) ans de service continu sera de cent vingt (120) heures multipliées par le taux régulier de l'employé au 30 avril de l'année courante ou à six pourcent (6%) de ses gains pendant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année courante, selon ce qui est le plus élevé;

d) La paye de vacances d'un employé ayant complété huit (8) ans mais moins de quinze (15) ans de service continu sera de cent vingt (120) heures multipliées par le taux régulier de l'employé au 30 avril de l'année courante ou à sept pourcent (7%) de ses gains pendant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année courante, selon ce qui est le plus élevé;

e) La paye de vacances d'un employé ayant complété quinze (15) ans ou plus de service continu sera de cent soixante (160) heures multipliées par le taux régulier de

l'employé au 30 avril de l'année courante ou à huit pourcent (8%) de ses gains pendant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année courante, selon ce qui est le plus élevé.

f) La paye de vacances d'un employé ayant complété vingt-deux (22) ans ou plus de service continu sera de deux cents (200) heures multipliées par le taux régulier de l'employé au 30 avril de l'année courante ou à dix pourcent (10%) de ses gains pendant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année courante, selon ce qui est le plus élevé.

9.10 a) La période de la fermeture de l'usine pour vacances est fixée pour les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet.

b) L'employé qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacances pourra exercer son choix suivant son ancienneté pour les prendre.

c) Tout employé mis à pied pour réduction de personnel ou qui laisse le service de la Compagnie pour quelque raison que ce soit aura droit au moment de son départ à la paie de vacances qui lui est due pour toutes ses vacances qui n'ont pas été prises.

Pour l'Employeur:

Tapis Coronet Inc.
1030 est. boulevard Magenta
Farnham, Québec
J2H 2R4

Pour le Syndicat:

Le Syndicat des Employés des
Industries Domco Limitée de
Farnham
à l'adresse du syndicat en
fonction.

ARTICLE 10. TABLEAUX D'AFFICHAGE

10.01 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat des tableaux d'affichage sur lesquels le Syndicat pourra afficher des avis sujets aux conditions suivantes:

1. Ces avis devront avoir été approuvés par écrit par le directeur des relations industrielles ou par son assistant, avant l'affichage.
2. Il est convenu que le secrétaire du Syndicat sera la personne qui soumettra les avis pour approbation et qui les affichera.

10.02 Le Syndicat s'engage à ne distribuer ni afficher aucun pamphlet, annonce ou publicité politique à l'intérieur de l'usine ou sur le terrain de la Compagnie, excepté tel que prévu par cette convention.

10.03 A moins d'une disposition contraire aux présentes, tout document devant être remis au Syndicat ou à l'Employeur doit être adressé comme suit:

Pour l'Employeur: Tapis Coronet Inc.
1050 est, boulevard Magenta
Farnham, Québec
J2N 2R4

Pour le Syndicat: Le Syndicat des Employés des
Industries Domco Limitée de
Farnham
à l'adresse du secrétaire en
fonction.

L'une des adresses ci-dessus peut être changée suivant un avis par écrit de la partie concernée.

ARTICLE 11. HEURES DE TRAVAIL ET
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

HEURES DE TRAVAIL

11.01 Cet article détermine les heures de travail, les périodes de travail et les horaires des périodes de travail ainsi que la base pour le calcul du temps supplémentaire mais il ne doit pas être interprété comme étant une garantie d'heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires ou encore des jours de travail au cours d'une semaine.

11.02 a) Les heures normales de travail seront de huit (8) par jour, mais le nombre d'heures cédulées en une semaine de paie variera suivant la cédule de travail de l'annexe "B" et sera d'une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine. Les heures d'équipe sont les suivantes:

8.00 heures et 16.00 heures

16.00 heures et 24.00 heures

24.00 heures et 8.00 heures

b) Durant la semaine de travail de quarante-huit (48) heures, quatre (4) heures seront rémunérées à temps et demi, et les quatre (4) heures subséquentes seront rémunérées à temps double.

11.03 Les employés ont droit à une pause de repas d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payée.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11.04 L'exécution du travail en temps supplémentaire se fait sur une base volontaire et les raisons qui dispenseraient

un employé de travailler pendant les heures régulières le dispenseraient aussi de travailler en temps supplémentaire.

Cependant, s'il devait y avoir une assignation, ce sera toujours le plus jeune employé à moins qu'il ait déjà accompli seize (16) heures de travail dans une journée de vingt-quatre (24) heures.

11.05 Le travail en temps supplémentaire sera réparti d'une façon équitable et il est convenu que le temps supplémentaire refusé est considéré comme travaillé, aux fins du présent article.

11.06 Tout employé qui travaille en dehors des heures régulières de sa cédule, reçoit temps et demi pour les quatre (4) premières heures et temps double pour tout travail fait en surplus.

TRAVAIL SUR RAPPEL

11.07 Un employé rappelé au travail en dehors de ses heures de travail cédulées après avoir quitté l'établissement de l'Employeur, doit être payé un minimum de (4) heures au taux et demi.

PAIE DE PRÉSENTATION

11.08 Un employé qui se présente à l'usine un jour régulier de travail cédulé sans avoir été averti le jour précédent, de ne pas se présenter, sera payé un minimum de quatre (4) heures à son taux horaire régulier.

ARTICLE 12. REPRÉSENTATION

12.01 La Compagnie convient de recevoir sur demande le président, le secrétaire ou le trésorier du Syndicat ou les trois (3) à la fois, pour négocier, discuter de l'application de la convention ou encore pour déposer ou discuter un grief.

Il est convenu qu'un employé impliqué dans un grief peut assister à toute rencontre avec la Compagnie sur ce sujet.

Le représentant extérieur du Syndicat peut assister à toute réunion entre la Compagnie et un membre du Syndicat.

Advenant qu'un mécanicien de machines fixes serait élu officier du Syndicat, il pourra bénéficier d'un congé sans solde pour s'occuper des affaires du Syndicat.

ARTICLE 13. CONGÉS SOCIAUX

13.01 L'Employeur accorde à un employé qui a terminé sa période d'essai un congé de deuil avec paye à son taux régulier de base pour un maximum de cinq (5) jours advenant le décès de son conjoint et de trois (3) jours se terminant le jour des funérailles advenant le décès de sa mère, de son père, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, d'un gendre ou d'une bru, à condition qu'il ne soit pas payé pour quelqu'un de ces jours tombant au cours des vacances ou un jour de congé payé ou ne tombant pas un jour de travail prévu pour cet employé.

ARTICLE 14. COPIE DE LA CONVENTION

14.01 L'Employeur s'engage à fournir la convention collective sous forme de livret et à en remettre une copie à chaque employé dans les trente (30) jours de la signature de la Convention.

À la suite d'un changement le cas pourra devenir l'objet d'un grief.

15.02 Avant qu'un cas mentionné à la clause 15.01 ci-dessus puisse devenir l'objet d'un grief.

a) L'employé qui croit qu'un changement dans sa charge de travail rend celle-ci anormale, doit porter son cas à l'attention de l'Employeur lequel doit, après étude, aviser l'employé s'il est ou non d'accord avec sa prétention.

b) Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse de l'Employeur, il peut alors porter le cas à l'attention de son Syndicat qui doit faire évaluer, à ses frais, la charge de travail de l'employé concerné par un ingénieur industriel et soumettre le rapport de l'ingénieur industriel à l'Employeur pour considération.

15.03 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la réponse de l'Employeur après que l'étude de son ingénieur industriel ait été soumise à l'Employeur ainsi que prévu à la clause 15.02 ci-dessus, advenant que le cas soit porté à l'arbitrage, les parties doivent tenter de s'entendre sur un arbitre conciliateur en la matière. Les honoraires de cet arbitre seront payés à parts égales par les parties.

ARTICLE 15. CHARGES DE TRAVAIL

15.01 L'Employeur 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, à la suite d'un changement le cas pourra devenir l'objet d'un grief.

15.02 Avant qu'un cas mentionné à la clause 15.01 ci-dessus puisse devenir l'objet d'un grief:

a) l'employé qui croit qu'un changement dans sa charge de travail rend celle-ci anormale, doit porter son cas à l'attention de l'Employeur lequel doit, après étude, aviser l'employé s'il est ou non d'accord avec sa prétention.

b) Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse de l'Employeur, il peut alors porter le cas à l'attention de son Syndicat qui doit faire évaluer, à ses frais, la charge de travail de l'employé concerné par un ingénieur industriel et soumettre le rapport de l'ingénieur industriel à l'Employeur pour considération.

15.03 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la réponse de l'Employeur après que l'étude de son ingénieur industriel ait été soumise à l'Employeur ainsi que prévu à la clause 15.02 ci-dessus, advenant que le cas soit porté à l'arbitrage, les parties doivent tenter de s'entendre sur un arbitre familial en la matière. Les honoraires de cet arbitre seront payés à parts égales par les parties.

ARTICLE 16. DIVERS

16.01 Un employé doit laisser au Service des Relations Industrielles un numéro de téléphone auquel lui-même ou une personne bona fide pouvant communiquer avec lui peut être rejoint.

16.02 Un employé ou un employé à pied éligible au rappel doit aviser le Service des Relations Industrielles par écrit de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone auquel il peut être rejoint.

16.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination envers les employés quant à la race, la couleur, le sexe, la religion, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

16.04 De plus, le Syndicat reconnaît qu'il n'y aura aucune activité syndicale sur la propriété de la Compagnie, excepté tel que prévu par cette convention.

16.05 Il est entendu et convenu que, lorsqu'il y aura divergence entre le texte anglais et le texte français de cette convention, le texte français prévaudra.

ARTICLE 17. CLASSIFICATION

17.01 La classification des mécaniciens de machines fixes est la suivante:

- 1e classe
- 2e classe
- 3e classe (équipe de soir);
- 4e classe

17.02 Cette convention ne devra pas être lue ou interprétée d'une manière à empêcher l'Employeur au cours de cette convention de discontinuer ou de changer toute tâche mentionnée sur la liste telle que prévue à l'article 17.01.

Convention collective, soit à compter du 22 février 1984, les primes d'équipe seront les suivantes:

- a) Une prime de cinquante cents (0,50 \$) l'heure pour tout travail fait sur la troisième équipe (équipe de soir);
- b) Une prime de soixante cents (0,60 \$) l'heure pour tout travail fait sur la première équipe (équipe de nuit);

18.01 Aucun temps supplémentaire ne sera payé sur ces primes.

18.04 Un employé qui reçoit une prime d'équipe continue de recevoir sa prime d'équipe en temps supplémentaire.

ARTICLE 18. PRIMES D'ÉQUIPE

18.01 Tous les employés affectés au travail d'équipe recevront une prime tel que mentionné ci-dessous:

- a) Une prime de quarante cents (0,40 \$) l'heure pour tout travail fait sur la troisième équipe (équipe de soir);
- b) Une prime de cinquante cents (0,50 \$) l'heure pour tout travail fait sur la première équipe (équipe de nuit);

18.02 A compter de la deuxième année de la présente convention collective, soit à compter du 22 février 1984, les primes d'équipe seront les suivantes:

- a) Une prime de cinquante cents (0,50 \$) l'heure pour tout travail fait sur la troisième équipe (équipe de soir);
- b) Une prime de soixante cents (0,60 \$) l'heure pour tout travail fait sur la première équipe (équipe de nuit);

18.03 Aucun temps supplémentaire ne sera payé sur ces primes.

18.04 Un employé qui reçoit une prime d'équipe continue de recevoir sa prime d'équipe en temps supplémentaire.

ARTICLE 19. SALAIRES HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

19.01 Les taux de salaires pour la durée de la présente convention sont ceux mentionnés à l'annexe "C" ci-jointe.

L'hygiène dans l'usine est vue d'assurer la santé des employés et de prévenir les accidents industriels:

L'Employeur et le Syndicat se conformeront aux dispositions de la Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail, et à la Loi des Accidents du Travail, ainsi qu'aux règlements adoptés sous leur empire.

19.02 Tout employé croyant qu'il existe une situation de danger qui dépasse les dangers normaux inhérents à son travail, de sorte que l'employé encourt un risque de blessure ou un risque sérieux à la santé, devra tout d'abord en notifier son contremaître. S'il y a urgence que le danger soit justifié, l'employé sera assigné à une autre occupation, en attendant que le danger immédiat soit éliminé.

19.03 L'Employeur conviendra qu'une fois par mois un représentant de la Compagnie accompagné d'un mécanicien de machines fixes feront l'inspection des lieux de travail de la chambre à bouillire dans le but de vérifier les conditions de sécurité existantes et d'apporter si possible des solutions aux problèmes qui pourraient exister.

19.04 Il est entendu que tout différend non résolu au comité de sécurité et hygiène peut être l'objet d'un grief si celui-ci est présenté selon la procédure du grief établie.

ARTICLE 20. SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

20.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de s'efforcer de maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène dans l'usine en vue d'assurer la santé des employés et de prévenir les accidents industriels;

L'Employeur et le Syndicat se conformeront aux dispositions de la Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail, et à la Loi des Accidents du Travail, ainsi qu'aux règlements adoptés sous leur empire.

20.02 Tout employé croyant qu'il existe une situation de danger qui dépasse les dangers normaux inhérents à son travail, de sorte que l'employé encourt un risque de blessure ou un risque sérieux à la santé, devra tout d'abord en notifier son contremaître. S'il y a entente que le danger est justifié, l'employé sera assigné à une autre occupation, en attendant que le danger immédiat soit éliminé.

20.03 L'Employeur convient qu'une fois par mois un représentant de la Compagnie accompagné d'un mécanicien de machines fixes feront l'inspection des lieux de travail de la chambre à bouilloire dans le but de vérifier les conditions de sécurité existantes et d'apporter si possible des solutions aux problèmes qui pourraient exister.

20.04 Il est entendu que tout différend non réglé au comité de sécurité et hygiène peut faire l'objet d'un grief si celui-ci est présenté selon la procédure du grief établie.

ARTICLE 21. DURÉE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention est en vigueur pour la période du 22 février 1983 au 21 février 1985. *révisé, ce 2^e jour de Mars 1983.*

TAPIS CORONET INC.

[Signature]

[Signature]

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES
INDUSTRIES LINCO LIMITEES DE
FERRHAM

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

EN FOI DE QUOI,

ANNEXE "A"

Les parties ont signé cette convention par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ce 2^e jour de mars 1983.

Par la présente j'autorise Tapis Coronet Inc. à déduire le montant de sa cotisation hebdomadaire qui est établi par le Syndicat des Employés des Industries Domco Limitée de Farnham.

TAPIS CORONET INC.

En plus, j'autorise Tapis Coronet Inc. à déduire le montant déduit au trésorier du Syndicat des Industries Domco Limitée de Farnham, étant considéré comme quittance de Tapis Coronet Inc. pour le montant ainsi déduit de nos pages.

Aldine Hero P.
Guy Lambert

Je consens à autoriser Tapis Coronet Inc. à déduire de tout blâme pour toutes les déductions et paiements ainsi faits.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES
INDUSTRIES DOMCO LIMITÉE DE
FARNHAM

Normand Larmer
Paul Spertus
Paul Wilbur
Denis Bellemare C.S.

Signature

Numéro de l'employé

ANNEXE "A"

FORMULE D'AUTORISATION

Par la présente j'autorise Tapis Coronet Inc. à déduire le montant de ma cotisation hebdomadaire tel qu'établi par le Syndicat des Employés des Industries Domco Limitée de Farnham.

En plus, j'autorise Tapis Coronet Inc. à verser le montant déduit au trésorier du Syndicat, le chèque oblitéré étant considéré comme quittance envers Tapis Coronet Inc. pour le montant ainsi déduit de mes gages.

Je consens à ce que Tapis Coronet Inc. soit exonéré de tout blâme pour toutes les déductions et paiements ainsi faits.

Témoin

Date

Signature

Numéro de l'employé

ANNEXE "B"

HORAIRE DES QUARTS DE TRAVAIL

	1ere semaine							2e semaine							3e semaine							4e semaine						
QUART	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
12 - 8	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B
8 - 4	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C
4 - 12	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D
CONGÉ	A	D	D	C	C	B	B	B	A	A	D	D	C	C	C	B	B	A	A	D	D	D	C	C	B	B	A	A

A - Gaston Bissonnette

B - Maurice Gaboriault

C - Ernest Beaulieu

D - Edwin Jenne

La semaine commence le
dimanche soir à minuit

Moyenne de 42 heures par semaine:

soit: 3 semaines de 40 heures
1 semaine de 48 heures

ENTRE: CLASSIFICATION ET TAUX HORAIRES POUR LES
MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES

ET:

Des Industries LAMCO Limitée
de Parthenay

22 février 1983 22 février 1984

2^e classe 10,82 \$ 11,36 \$

La Compagnie convient qu'il n'y aura aucun changement technolo-
gique ni modification d'équipement pouvant affecter le travail
des salariés, et ce jusqu'au 21 février 1985.

Conséquemment, la Compagnie s'engage à n'effectuer aucune mise à
pied ni aucun congédiement à cause de changements technolo-
giques, ou de modification d'équipement décrits ci-haut.

[Signature]

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: Tapis Coronet Inc.
ET: Le Syndicat des Employés
des Industries Domco Limitée
de Farnham

RE: CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

La Compagnie convient qu'il n'y aura aucun changement technolo-
gique ni modification d'équipement pouvant affecter le travail
des salariés, et ce jusqu'au 21 février 1985.

Conséquemment, la Compagnie s'engage à n'effectuer aucune mise à
pied ni aucun congédiement à cause de changements technolo-
giques, ou de modification d'équipement décrits ci-haut.





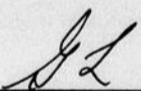
LETTRE D'ENTENTE

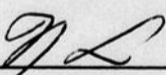
ENTRE: Tapis Coronet Inc.
ET: Le Syndicat des Employés
des Industries Domco Limitée
de Farnham

RE: ANCIENNETÉ

Les parties conviennent que la date d'ancienneté des employés
suivants est celle mentionnée ci-après:

Edwin L. Jenne	3 mai 1976 (23 mars 1959)
Ernest Beaulieu	3 mai 1976 (24 mai 1972)
Maurice Gaboriault	8 novembre 1976
Gaston Bissonnette	23 mars 1979





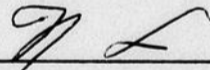
LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: Tapis Coronet Inc.
ET: Le Syndicat des Employés
des Industries Domco Limitée
de Farnham

RE: ASSIGNATION COMME JURÉ OU TÉMOIN

Les parties conviennent que la Compagnie compensera tout employé pour le temps passé comme juré ou comme témoin assigné jusqu'à un maximum de huit (8) heures à son taux régulier de base pour chaque jour de travail cédulé ainsi consacré, moins toute rémunération qu'il recevra de la Cour. L'employé devra produire la preuve de sa participation comme juré ou comme témoin assigné ainsi qu'un compte rendu indiquant l'allocation qu'il a reçue pour telle fonction.





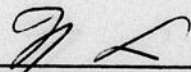
LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: Tapis Coronet Inc.
ET: Le Syndicat des Employés
des Industries Domco Limitée
de Farnham

RE: CESSATION D'EMPLOI

Les parties conviennent que dans le cas où la cessation d'emploi d'un employé est effectuée par l'Employeur pour toutes raisons, excepté dans le cas de congédiement disciplinaire, l'employé sera avisé selon les dispositions de la Loi des Normes du Travail.





LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: Tapis Coronet Inc.
ET: Le Syndicat des Employés
des Industries Domco Limitée
de Farnham

RE: ASSURANCE - COLLECTIVE

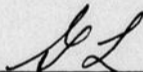
Les parties conviennent que les employés du département des
bouilloires adhèrent et sont couverts par un régime d'assurance
collective souscrit en vertu d'un accord avec la Compagnie
Tapis Coronet Inc., et couvrant tous les employés de ladite
Tapis Coronet Inc.

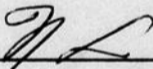
- Edwin Jenne

- Ernest Beaulieu

- Maurice Gagnon

- Gaston Binsonnette







LETTRÉ D'ENTENTE
LETTRÉ D'ENTENTE

ENTRE: Tapis Coronet Inc.
ENTRE: Tapis Coronet Inc.
ET: Le Syndicat des Employés
des Industries Domco Limitée
de Farham

RE: BONUS DE SÉPARATION
RE: BONUS DE NOËL

Les parties conviennent que:
Les parties conviennent et la Compagnie s'engage à verser aux
employés ci-après nommés une somme de cinquante dollars
(50,00 \$) à Noël, lorsqu'ils auront acquis vingt-cinq ans
d'ancienneté ou plus:

- Edwin Jenne
- Ernest Beaulieu
- Maurice Gaboriault
- Gaston Bissonnette





LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: Tapis Coronet Inc.

ET: Le Syndicat des Employés
des Industries Domco Limitée
de Farnham

RE: BONUS DE SÉPARATION

Les parties conviennent que:

- a) Tout employé ayant complété vingt (20) ans ou plus de service continu lors de sa retraite, recevra au moment de son départ définitif une paye de séparation à raison de 55,00 \$ pour chaque année complète de service qu'il aura avec la Compagnie au moment de sa retraite normale à l'âge de 65 ans.
- b) L'employé ayant complété vingt (20) ans ou plus de service continu avec la Compagnie pourra, s'il le désire, prendre sa retraite entre 60 et 65 ans et recevoir à son départ une paie de séparation d'après ses années complètes de service avec la Compagnie.
- c) Tout employé ayant complété vingt (20) ans ou plus de service continu avec la Compagnie et qui est atteint d'incapacité d'une façon permanente, au sens de la Loi sur le Régime de Rentes du Québec, recevra une paye de séparation à raison de 55,00 \$ pour chaque année complète de service qu'il aura avec la Compagnie.
- d) Toutefois, cet employé ne pourra se prévaloir en même temps des dispositions du paragraphe b) ci-dessus.

e) En cas de décès de l'employé, les montants qui seraient payables suivant les sous-paragraphes a), b) et c) ci-dessus, seront payables à la succession dudit employé.

ENTRE: Tapke Coronet Inc.

ET: Le Syndicat des Employés
des Industries Lomco
de Parham AL

RE: SÉANCES DE NÉGOCIATION

AL

Les parties conviennent qu'à la prochaine négociation, soit celle qui aura lieu pour le renouvellement de la présente convention, la Compagnie assumera la moitié des salaires des membres du comité syndical de négociation.

AL

AL

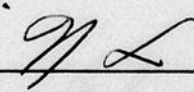
LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: Tapis Coronet Inc.
ET: Le Syndicat des Employés
des Industries Domco Limitée
de Farnham

RE: SÉANCES DE NÉGOCIATION D'ÉTÉ

Les parties conviennent qu'à la prochaine négociation, soit celle qui aura lieu pour le renouvellement de la présente convention, la Compagnie assumera la moitié des salaires des membres du comité syndical de négociation.







LETTRE D'ENTENTE

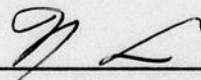
ENTRE: Tapis Coronet Inc.
ET: Le Syndicat des Employés
des Industries Domco Limitée
de Farnham

RE: FERMETURE POUR VACANCES D'ÉTÉ

Les parties conviennent de ce qui suit;

Dans l'éventualité où il doit y avoir arrêt et fermeture de la chambre des Bouilloires pour une période excédant celle prévue à l'article 9.10 a) de la convention collective, la Compagnie fournira du travail aux employés, suivant le nombre d'heure de la cédule régulière de chacun, durant le temps de fermeture de vacances d'été en excédent de ces dites deux (2) semaines.





DÉPÔT

41194

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-14800-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-06-21	83-06-27				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Employés des Industries Domco Limitée 371 rue St-Jacques Granby, Qué. J2G 3N5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Les Tapis Coronet Inc 1050 boul. Magenta Est Farnham, Qué. J2N 2R4

Unité de négociation

- E.V. 1001 rue Yamaska Est, Farnham J2N 1J7

- Entente: Salaires

Le Commissaire Général du Travail

Région	06-01	Activité	3993 (5)	Affiliation	1
---------------	--------------	-----------------	-----------------	--------------------	----------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Déposant:
Fédération des Métallurgistes
Att: M. Denis Bellemare
1601 rue Deloriaier
Montréal, Qué.
H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Manon Garneau</i>	83-08-04

Manon Garneau/dg

83-08-04

Pour renseignements

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

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

'83 JUN 27 11 35

14800-03

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: TAPIS CORONET INC.

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES INDUSTRIES DOMCO LIMITEE DE FARNHAM

En date du 21 juin 1983, les parties conviennent d'ajuster les salaires de la façon suivante:

Le 22 août 1983	\$11.21
Le 22 février 1984	\$11.75
Le 22 août 1984	\$12.21

En plus le congé de la Veille de Noël 1983 sera ajouté à l'article 8.01

Pour le Syndicat:

Normand Lasnier
M. Normand Lasnier, Président

Claude Robert
M. Claude Robert, Vice-Président

Daniel Dubois
M. Daniel Dubois, Secrétaire

Denis Bellemare
M. Denis Bellemare, Conseiller Syndical

Pour la Compagnie:

Guy Lambert
M. Guy Lambert, Directeur des Relations Industrielles.

Ginette Gendreau
Mme Ginette Gendreau, Assistante