

06-07  
2541(5)

716-07  
60

BUREAU DE L'EMPLOI  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

04 792-8

'80 AVR -1 11 29

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

I N T E R V E N U E

ENTRE

C.A. CAYOUE LTEE,  
DIVISION ARMOIRES DE CUISINE,  
St-Hyacinthe, Que.

ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR"

ou "LA COMPAGNIE"

ET:

LE SYNDICAT DU BOIS OUVRE ST-HYACINTHE,

ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

MARS 1980

ARTICLE 1. JURIDICTION - PERSONNEL NON REGI

- 1.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés réguliers actuels et futurs de la compagnie C.A. Cayouette Ltée, division armoires de cuisine, St-Hyacinthe, Que., couverts par le certificat de reconnaissance syndicale émis en faveur du Syndicat par la Commission des Relations de Travail du Québec en date du vingt-sept (27) août 1964 et amendé le dix (10) juin 1977, à l'exception cependant des employés de bureau et des personnes automatiquement exclues par la loi.
- 1.02 Toute personne exclue de l'unité de négociation ne peut effectuer un travail généralement accompli par un salarié couvert par ladite unité de négociation.

ARTICLE 2. DEFINITION

- 2.01 Les mots "L'EMPLOYEUR", quand ils sont utilisés dans la convention, désignent les représentants autorisés de l'employeur, la compagnie C.A. Cayouette Ltée, division armoires de cuisine, St-Hyacinthe, Que., ou la compagnie elle-même.
- 2.02 Les mots "SALARIE ou SALARIES", quand ils sont utilisés dans la convention, veulent dire tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrits dans le certificat d'accréditation.
- 2.03 "CONVENTION", la présente convention collective de travail.
- 2.04 "TAUX DE SALAIRE MINIMA", le taux de salaire spécifié à l'annexe "A" et partie intégrante de la présente convention.
- 2.05 "SALAIRE EFFECTIF", le taux de salaire effectivement payé à un salarié, tel que prévu et spécifié à l'annexe "B" de la présente convention.
- 2.06 L'allure normale ou de référence de 100% est le rythme ou la vitesse effective qu'un exécutant moyen travaillant sans le stimulant d'une rémunération ou rendement "Boni", peut maintenir sans fatigue excessive ni physique ni mentale.
- 2.07 Comme point de repère à l'allure normale, on prend le rythme d'un homme de force physique moyenne marchant sans charge en ligne droite sur un sol uni à la vitesse de trois (3) milles à l'heure, ou encore la distribution de cinquante-deux (52) cartes de quatre (4) paquets en trente (30) secondes.

2.08 Charge maximum de travail:

La charge maximum de travail exigible par l'Employeur pour tout salarié est la charge standard 100% incluant quinze pour cent (15%) de majoration pour fatigue, besoins personnels et délais extérieurs au cycle de travail.

2.09 Travail accompli par le personnel des cadres:

Normalement, les membres du personnel des cadres n'accomplissent pas de travail fait par les salariés de l'unité de négociation sauf quand c'est nécessaire pour instruire ou entraîner les salariés, dans les cas d'urgence lorsqu'il s'agit à procéder à des travaux d'expérimentation de développement ou d'autres travaux de recherche jugés nécessaires par l'Employeur.

2.10 Chef d'équipe:

La fonction du chef d'équipe est de distribuer le travail et de voir à son exécution selon les normes établies. Il ne travaille que lorsque tous les salariés qui sont sous sa responsabilité sont à leur poste de travail.

ARTICLE 3. BUT

- 3.01 Cette convention a pour but de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et le Syndicat de façon à faire respecter la justice sociale et à arrêter des conditions justes et équitables pour les salariés couverts par les dispositions de la convention.

ARTICLE 4. INTERPRETATION - VALIDITE

- 4.01 Les dispositions de la présente convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 4.02 Dans l'interprétation des dispositions de la présente convention, on recourt aux règles d'interprétation du Code Civil, articles 1013 cc à 1021 cc inclusivement.
- 4.03 Toute clause qui serait modifiée ou annulée par une loi s'appliquant aux salariés couverts par cette convention, n'aura pour effet d'annuler ou diminuer les avantages y prévus, mais seulement modifier la clause visée et elle sera alors considérée comme amendée.

- 4.04 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future provinciale ou fédérale.
- 4.05 1. L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte.
2. Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent dans leur ensemble et de manière à leur donner tout l'effet requis.

ARTICLE 5. RECONNAISSANCE - DROITS MUTUELS

- 5.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour l'établissement des salaires et des conditions de travail concernant les salariés compris dans l'unité de négociation.
- 5.02 Toute entente entre un salarié et l'Employeur, qui n'est pas ratifiée par le Syndicat, est interdite, nulle et non avenue.
- 5.03 Subordonnément aux dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'exploiter et de diriger ses affaires, conformément à ses engagements et à ses responsabilités.

ARTICLE 6. COOPERATION

- 6.01 L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et le Syndicat s'engage à favoriser la discipline dans l'usine et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 7. SOUS-TRAITANTS

- 7.01 L'Employeur a le droit de donner des contrats de travail à des entrepreneurs privés de l'extérieur, pourvu que ces contrats ne constituent pas des travaux régulièrement accomplis par des salariés jouissant de droits d'ancienneté, à moins que l'Employeur ne dispose de moyens ou qu'il n'ait pas les ouvriers qualifiés et disponibles pour accomplir le travail d'une façon efficace et dans les délais prévus.
- 7.02 L'Employeur s'engage à ne pas utiliser les contrats à forfait dans le but de restreindre le champ d'application de la présente unité de négociation.

ARTICLE 8. REGIME SYNDICAL

- 8.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être ou devenir membre en règle du Syndicat.
- 8.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat. L'Employeur avise par écrit le délégué syndical, lors de l'engagement de tout nouveau salarié.
- 8.03 En cas de refus par un salarié de se conformer aux conditions prévues aux paragraphes 8.01 et 8.02 ci-dessus, celui-ci est congédié le jour qui suit la réception par l'Employeur d'un avis écrit du Syndicat.
- 8.04 Retenue syndicale:  
L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié, un montant d'argent égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et il en fait remise à celui-ci une (1) fois par mois, le quinze du mois suivant.  
En même temps que le chèque, l'Employeur fait parvenir au Syndicat une liste des salariés avec le taux de salaire de chacun, ainsi que le montant de retenue syndicale de chacun.

ARTICLE 9. REPRESENTANTS SYNDICAUX

- 9.01 L'Employeur s'engage à recevoir, sur rendez-vous, les représentants dûment autorisés par le Syndicat, afin de discuter de questions relatives à l'application de la présente convention et de leur fournir toutes les informations et tous documents pertinents.

ARTICLE 10. ABSENCE

- 10.01 Tout salarié désigné par le Syndicat pour participer à un congrès ou toute autre activité syndicale, peut s'absenter de son travail, sans rémunération, pendant le temps nécessaire pour y participer, pourvu qu'un avis écrit portant le nom du ou des salariés, la date et la durée de l'absence approximative, soit transmis à l'Employeur par le Syndicat, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

ARTICLE 11. AFFICHAGE D'AVIS

- 11.01 L'Employeur fournira des tableaux qui serviront à l'affichage des avis du Syndicat; ces avis seront soumis au préalable à l'Employeur sauf dans le cas d'avis d'une réunion syndicale.

ARTICLE 12. DROIT D'ANCIENNETE12.01 Définition:

L'ancienneté signifie la durée des services d'un salarié établie conformément aux règles suivantes:

12.02 Acquisition:

1. Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période d'essai de trente (30) jours de travail dans l'unité de négociation;
2. Une fois qu'il a complété trente (30) jours de travail, un salarié acquiert son droit d'ancienneté et son ancienneté est calculée à compter de la date de son embauchage;
3. Durant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié est assujéti à toutes les dispositions de la convention, sauf que, n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté pour contester une décision de l'Employeur concernant un déplacement de main-d'oeuvre, tel que: une promotion, une rétrogradation, un transfert, une mise à pied ou un rappel.

12.03 Perte d'ancienneté:

Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

1. Il quitte volontairement son emploi;
2. Il est congédié pour cause non annulée par entente entre les parties ou une décision arbitrale;
3. Il s'absente pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation écrite de l'Employeur ou motif raisonnable;
4. Il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois consécutifs;
5. Il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
6. Il néglige, après une mise à pied, de se rapporter au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception d'une lettre de rappel expédiée par malle recommandée à sa dernière adresse connue; Toutefois, les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas si le salarié rappelé a des raisons graves de ne pas se présenter au travail;
7. Il refuse la lettre recommandée mentionnée au paragraphe 12.03.6. Dans ce cas, l'Employeur doit en faire la preuve.

12.04 Advenant qu'un salarié soit promu à un travail non couvert par l'accréditation, celui-ci peut réintégrer l'unité de négociation sans perdre ses droits d'ancienneté. Le temps comme exclu de l'unité de négociation ne s'additionne pas dans le calcul de l'ancienneté.

12.05 Dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la convention, l'Employeur doit fournir au Syndicat, une liste complète de ses salariés, en y spécifiant l'ancienneté de chacun, ainsi que leur tâche.

Cette liste d'ancienneté est également affichée près des horloges à poinçonner et elle doit être mise à jour à tous les mois avec copie au Syndicat.

### ARTICLE 13. APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

#### 13.01 Principe général:

Sujet aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent comme principe général, d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre.

#### 13.02 Salarié qualifié:

Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir avec un rendement standard, la tâche concernée, après une période d'essai raisonnable, laquelle période est décidée par un Comité Paritaire (Syndicat - Employeur). A défaut de décision du Comité, le salarié est qualifié après une période d'entraînement de trente (30) jours ouvrables.

13.03 Dans tous les cas de permutation ou de changement dans la main-d'oeuvre, notamment dans les cas de promotion, de transfert, baisse de position, mise à pied et de ré-embauchage, l'ancienneté est le facteur décisif si le salarié est qualifié.

13.04 Dans le cas d'une occupation nouvelle ou d'une occupation devenue vacante, un avis est affiché dans les cinq (5) jours ouvrables, à cet effet, et ce, pendant trois (3) jours ouvrables, près de l'horloge à poinçonner. Les salariés qui désirent obtenir l'occupation signent leur nom sur l'avis, pendant la période d'affichage. Le titulaire de l'occupation est choisi parmi les signataires ayant le plus d'ancienneté et le poste lui est accordé dans les deux (2) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, s'il est qualifié.

13.05 Un salarié transféré à une autre occupation à la demande de l'Employeur ou à sa demande personnelle, peut revenir à son ancienne occupation si l'Employeur, dans un délai de trente (30) jours de travail du transfert, ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation, ou si, dans le même délai, le salarié veut lui-même revenir à son ancienne occupation.

13.06 Absence pour maladie:

Un salarié qui est absent du travail pour des raisons de maladie ou d'accident doit être réinstallé à son occupation le jour où il retourne au travail, en autant qu'il soit encore apte à remplir les exigences standards de la tâche.

#### ARTICLE 14. MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 Droit de l'Employeur:

L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe. Cependant, une telle mesure disciplinaire peut être soumise à la procédure de règlement des griefs.

14.02 Avis écrit:

Toute mesure disciplinaire est faite par écrit par l'Employeur; elle doit contenir la nature de la mesure disciplinaire, la date de l'offense, les motifs de la mesure disciplinaire imposée et copie doit en être remise au Syndicat sans délai.

14.03 Prescription:

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après dix (10) jours ouvrables de l'évènement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de cet évènement. Toutefois, une infraction est automatiquement effacée du dossier du salarié ou ne peut être invoquée contre lui après six (6) mois de l'évènement qui lui a donné naissance.

#### ARTICLE 15. JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES

15.01 Tout salarié régi par la convention collective bénéficie des jours de fête suivants:

- Le Jour de l'An	chômé et payé
- Le lendemain du Jour de l'An	chômé et non payé
- Le Vendredi Saint	chômé et payé
- Le Lundi de Pâques	chômé et payé
- La St-Jean-Baptiste	chômé et payé
- La Confédération	chômé et payé



Pour la période du 1er mai 1980 au 30 avril 1981  
et toutes les périodes suivantes:

- moins d'un (1) an: un (1) jour par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours, à raison de 4% de ses gains;

1 an à 3 ans:	2 semaines à 6% du salaire gagné
3 ans à 6 ans:	2 semaines à 7% du salaire gagné
6 ans à 9 ans:	3 semaines à 8% du salaire gagné
9 ans à 16 ans:	3 semaines à 9% du salaire gagné
16 ans à 20 ans:	3 semaines à 9-1/2% du salaire gagné
20 ans et plus:	4 semaines à 10% du salaire gagné.

16.02 Si un décret s'appliquant à l'Employeur ou toute autre loi prévoyant que tous les jours de fête chômés décrits à l'article 15.01 doivent être chômés et payés, il est convenu que l'échelle des vacances soit réduite de 2% à compter de 1 an, pour devenir:

1 an à 3 ans:	2 semaines à 4% du salaire gagné
3 ans à 6 ans:	2 semaines à 5% du salaire gagné
6 ans à 9 ans:	3 semaines à 6% du salaire gagné
9 ans à 16 ans:	3 semaines à 7% du salaire gagné
16 ans à 20 ans:	3 semaines à 7-1/2% du salaire gagné
20 ans et plus:	4 semaines à 8% du salaire gagné

16.03 La rémunération des vacances est calculée sur la base de gains réalisés (incluant l'indemnité pour vacances) par un salarié pendant la période s'étendant entre le premier (1er) mai de l'année précédente et le trente (30) avril de l'année courante.

16.04 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées conformément aux dispositions du présent article 16.

16.05 La prise des vacances:

La période des vacances annuelles est située dans les deux (2) dernières semaines complètes de juillet. Toutefois, la période peut être changée après entente entre les parties.

16.06 Le salarié ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances, la ou les semaine(s) supplémentaire(s) de vacances sera ou seront prise(s) au choix du salarié, entre le premier (1er) mai de l'année courante et le trente (30) avril de l'année suivante.

Le choix pour la prise de la troisième et de la quatrième semaine est indiqué par le salarié y ayant droit, sur une formule fournie à cette fin par l'Employeur. Un ou des choix alternatif(s) peut ou peuvent être inscrit (s) si le salarié le désire. Ladite formule doit être affichée pendant les quinze (15) premiers jours du mois d'avril pour permettre aux salariés d'indiquer leur choix.

Si plus d'un salarié choisit la ou les même(s) semaine(s), l'ancienneté prévaut.

- 16.07 Le salarié qui a droit à un pour cent (1%) ou un pour cent et demi (1-1/2%) de plus que l'indemnité de deux (2) ou trois (3) semaines de rémunération, peut, s'il le désire, prendre deux (2) ou trois (3) jours de congé supplémentaire, selon le cas. Ces jours de congé sont pris à une date convenue avec l'Employeur.
- 16.08 La rémunération de vacances est versée à chaque salarié avant son départ pour telles vacances.

ARTICLE 17. SEMAINE DE TRAVAIL ET HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 La semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures, du lundi au vendredi, à raison de neuf (9) heures par jour du lundi au jeudi et de six (6) heures le vendredi, réparties comme suit:

- lundi à jeudi: de 7.00 h @ 11.50 h  
de 12.55 h @ 17.00 h
- vendredi: de 7.00 h @ 12.50 h

- 17.02 Equipe de nuit:

L'Employeur peut mettre en vigueur une (1) équipe de nuit dont la semaine régulière et les heures de travail ne doivent pas excéder celles de l'équipe régulière prévues au paragraphe 17.01 qui précède.

Tous les salariés affectés à l'équipe de nuit reçoivent une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure pour chaque heure travaillée.

ARTICLE 18. PERIODE DE REPOS

- 18.01 Tout salarié régi par cette convention bénéficie d'une période de repos de dix (10) minutes pour chaque demi-journée de travail, sauf le vendredi avant-midi, de quinze (15) minutes. Ce repos est pris vers le milieu de chaque demi-journée. Les salariés travaillant sur l'équipe de nuit bénéficient également de ces périodes de repos.
- 18.02 Il est entendu que lorsque l'Employeur désire rencontrer un salarié durant la période de repos prévue à 18.01, le salarié peut reprendre sa période de repos immédiatement après l'entrevue.

ARTICLE 19. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 19.01 Tout travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail stipulées aux paragraphes 17.01 et 17.02 est volontaire et doit être rémunéré au taux d'une fois et demie (1-1/2) le salaire effectivement gagné.
- 19.02 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux de salaire payé majoré de 100%.

ARTICLE 20. TRAVAIL A L'EXTERIEUR

- 20.01 Les frais de nourriture et de logement pour les salariés travaillant à l'extérieur de l'entreprise sont remboursés sur présentation du reçu.

ARTICLE 21. MINIMUM DE PAIE

- 21.01 Tout salarié qui se rapporte au travail aux heures régulières, sans avoir été avisé du contraire au préalable, doit recevoir une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de travail au taux régulier.
- 21.02 Toutefois, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à un arrêt de l'usine ou d'un département dans tous les cas de force majeure.
- 21.03 Tout salarié rappelé au travail après ses heures normales et après avoir quitté l'usine, doit recevoir un minimum de deux heures et demie (2-1/2) à temps et demi.
- 21.04 Tests et vérification de bouilloires - samedi, dimanche et jours de fête:  
Le mécanicien ou l'aide mécanicien qui fera les tests et vérification de bouilloires, les jours ci-haut mentionnés, recevra:  
- le samedi: une (1) heure à temps et demi;  
- le dimanche et les jours fériés: une (1) heure à temps double.  
Il est entendu que la rémunération ci-haut mentionnée s'applique pour une (1) heure de travail seulement. Les heures additionnelles sont payées au taux de salaire prévu dans la convention collective.

21.05

Dans le cas de rappel au travail pour troubles de Louilloires, après les heures normales et après avoir quitté l'usine, tout salarié reçoit et ce, à l'intérieur d'une même journée:

- Premier (1er) rappel: dix-huit dollars (\$18.00)
- Deuxième (2e) rappel: quinze dollars (\$15.00)
- Tous les autres rappels: douze dollars (\$12.00)

Il est entendu que la rémunération ci-haut mentionnée s'applique pour une (1) heure de travail seulement. Les heures additionnelles sont payées au taux de salaire prévu dans la convention collective.

#### ARTICLE 22. PAIE

22.01

Le salaire est payé à toutes les semaines, le jeudi avant-midi, par chèque. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent apparaître sur le bordereau du chèque:

1. Les nom et prénom du salarié,
2. La date et la période de paie,
3. Le nombre d'heures travaillées,
4. Le temps supplémentaire,
5. Le taux horaire ou hebdomadaire,
6. Les déductions faites,
7. Le montant net payé,
8. Le montant accumulé,
9. Le montant accumulé des vacances avec le pourcentage (%).

#### ARTICLE 23. PROCEDURE DE GRIEFS

23.01

S'il y avait désaccord entre un ou des salariés et l'Employeur, le désaccord peut être réglé de la façon suivante:

23.02

Le salarié seul ou accompagné de son délégué syndical soumet son grief écrit au représentant autorisé de l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'événement qui a donné naissance au grief. La décision du représentant de l'Employeur doit être rendue par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

23.03

Si le grief n'est pas réglé ou si le représentant de l'Employeur ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le grief est soumis par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, par le salarié et/ou le Syndicat, au Comité de Relations Industrielles, lequel doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables.

23.04

Arbitrage:

Si le Comité de Relations Industrielles ne règle pas de façon satisfaisante le grief soumis, on peut alors, dans les trente (30) jours suivants, le soumettre à l'arbitrage suivant la procédure du Code du Travail.

L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la date des derniers plaidoyers soumis à l'arbitrage. Toutefois, ce délai peut être prolongé après entente entre les deux (2) parties.

Les griefs soumis en vertu de -2.06, -2.07 et -2.08 sont soumis à un arbitre (ingénieur industriel).

23.05

Grief collectif:

Lorsque le Syndicat est d'avis qu'une ou plusieurs conditions de la convention ont été violées ou mal interprétées au détriment de l'ensemble des salariés couverts par la convention ou de l'ensemble des salariés d'un département ou de l'ensemble des salariés d'une même classification ou du Syndicat à titre d'agent négociateur, la procédure de grief est la suivante:

- a) Le Syndicat soumet le grief collectif par écrit, au Comité des Relations Industrielles, dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'événement qui a donné naissance au grief.
- b) A défaut d'entente ou de réponse écrite du Comité des Relations Industrielles, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre, le Syndicat, s'il le juge nécessaire, peut soumettre le grief collectif à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivants, selon la manière prévue par la présente convention.

23.06

Les parties, d'un commun accord, peuvent s'éloigner de la procédure de grief.

23.07

Toute entente écrite entre la Compagnie et le Comité de grief est finale et exécutoire pour la Compagnie et le Syndicat et les salariés concernés.

23.08

La rédaction d'un grief détermine la nature du grief, les principaux articles prétendument violés, ou mal interprétés.

23.09

Si la procédure de grief n'a pas apporté de règlement à la satisfaction des parties, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à un arbitre unique choisi par les parties ou, à défaut d'accord, nommé en conformité avec le Code du Travail.

- 23.10            Pouvoirs de l'arbitre:  
Lors d'un grief, l'arbitre n'a pas juridiction: pour modifier, ajouter ou soustraire toutes dispositions de la présente convention ou de prendre une décision inconciliable avec des termes de cette convention et le tout en conformité aux règles d'interprétation stipulées à l'article 4 et en principe l'arbitre est le maître de la procédure.
- 23.11            La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 23.12            L'arbitre doit rendre sa décision dans le mois suivant l'audition du grief et faire parvenir sa décision à chacune des parties.
- 23.13            Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 23.14            En cas de suspension ou de congédiement jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour créer le réembauchage du salarié et le remboursement du salaire perdu, en tenant compte toutefois du salaire que le salarié a reçu dans l'intervalle.

ARTICLE 24.        DELEGUE DE DEPARTEMENT

- 24.01            La Compagnie reconnaît les délégués de département désignés par le Syndicat jusqu'à un maximum de quatre (4).
- 24.02            Le Syndicat transmet par écrit à la Compagnie, le nom des salariés ainsi choisis ainsi que le nom de tout salarié qui est nommé pour remplacer un délégué. Le nom des délégués est affiché au tableau d'affichage.
- 24.03            Les délégués de département peuvent, sans perte de salaire, rencontrer la Compagnie ou les salariés sur les heures de travail, afin de prévenir ou régler tout grief pouvant survenir, relatif à l'application ou à l'interprétation ou à la violation de la présente convention.
- 24.04            Toutefois, avant de quitter son emploi, le délégué de département doit avoir obtenu la permission de son contremaître, et celle-ci ne lui est pas refusée ou retardée sans raison valable.
- 24.05            Comité de négociations:  
Les salariés nommés par le Syndicat, avec un maximum de cinq (5) pour siéger sur le Comité de négociations peuvent s'absenter de leur travail pour la préparation ou la négociation de leur convention collective.

24.06

Comité de Relations Industrielles:

Un Comité de Relations Industrielles est constitué et composé d'un maximum de trois (3) représentants du Syndicat, ouvriers de l'usine, et de trois (3) représentants de l'Employeur. Chacune des parties fait connaître à l'autre partie, le nom de ses représentants sur le Comité.

24.07

Les membres du Comité de Relations Industrielles ont pleine et entière liberté d'action qu'ils sont tenus d'exercer en toute franchise et loyauté de bonne foi et au meilleur de leur connaissance. Un membre représentant le Syndicat ne saurait être pénalisé d'aucune façon dans ses relations personnelles avec l'Employeur, à cause de son travail au sein du Comité.

24.08

Le Comité doit se réunir au moins une (1) fois par mois, le premier (1er) lundi du mois, à compter de seize heures (16 hrs), et aussi, sur demande de l'une des parties intéressées. Les séances se tiennent pendant les heures de travail sans perte de salaire, à moins d'entente contraire entre les parties. Les membres sont autorisés à faire les règlements nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du Comité et on doit rédiger un procès verbal de chaque réunion.

Le procès-verbal dûment signé par le représentant du Syndicat et celui de l'Employeur, sera officiel et copie (1) en sera transmise aux deux (2) parties dans les cinq (5) jours de la tenue de la réunion du Comité.

24.09

Les réunions du Comité Santé et Sécurité se tiennent durant les heures de travail, sans perte de salaire. Les réunions du Comité se tiendront immédiatement après les réunions du Comité Industriel, tel que stipulé à l'article 24.08

ARTICLE 25. GREVE ET LOCK-OUT

25.01

Pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève ou de ralentissement des opérations par les salariés. L'Employeur n'a pas recours au lock-out et les contremaîtres n'ont pas recours à l'intimidation envers les salariés.

ARTICLE 26. NON DISCRIMINATION

26.01

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y a aucune discrimination contre un ou des salariés concernant leur race, couleur, langue, croyance religieuse, opinion politique et nationalité.

ARTICLE 27. HYGIENE ET BIEN-ETRE

- 27.01 L'Employeur convient de faire tout en son pouvoir pour améliorer les conditions physiques de travail, de façon à assurer le meilleur niveau possible de bien-être pour les salariés de l'unité de négociation.
- 27.02 L'Employeur met à la disposition des salariés, un endroit convenable avec commodités appropriées pour prendre les repas. Tout salarié qui prend son repas à l'usine doit manger dans la pièce réservée à cet effet.
- 27.03 Les salariés ont accès en tout temps à la trousse de premiers soins avec l'aide du responsable.
- 27.04 Si le Syndicat considère qu'une condition physique de travail peut être améliorée, il peut soumettre une requête écrite à cet effet au Comité de Relations Industrielles.

ARTICLE 28. AUTRES CONDITIONS

- 28.01 L'Employeur fournit un habit par année avec deux (2) paires de pantalons aux chauffeurs de camion réguliers.
- 28.02 L'Employeur fournit également les salopettes, les gants, et les bottes aux peintres, aux teinturiers et aux sauceurs permanents.
- 28.03 L'Employeur fournit un (1) habit de pluie et les bottes aux salariés de la cour.

ARTICLE 29. CERTIFICAT MEDICAL

- 29.01 Lorsque l'Employeur exige d'un salarié un certificat médical, il en assume les frais.

ARTICLE 30. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 30.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque ayant une incidence sur les conditions de travail des salariés, l'Employeur, de concert avec le Syndicat, met tout en oeuvre afin de permettre aux salariés de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

30.02

Abolition de tâches:

Dans tous les cas d'abolition de tâches prévues à la convention collective, le salarié affecté par la dite abolition conserve le taux de salaire effectif de la tâche abolie pour la durée de la présente convention et le salarié a droit à une autre tâche sous réserve de l'article 13 de la convention.

ARTICLE 31. SALARIES HANDICAPES PAR ACCIDENT OU MALADIE

31.01

Tout salarié handicapé d'une manière permanente par maladie ou accident et qui, de ce fait, ne peut remplir les exigences standards de son occupation, a droit, selon son ancienneté, à un emploi qu'il peut remplir et qui, si possible, comporte un taux de salaire équivalent.

ARTICLE 32. CLASSIFICATION

32.01

L'Employeur a le droit de classier de nouvelles tâches ou de reclassifier une tâche modifiée. La classification de la nouvelle tâche ou de la tâche modifiée doit se faire selon le manuel d'évaluation paraphé par les parties en date du vingt (20) juin 1974 et mentionné dans la convention.

Si la classification de la nouvelle tâche ou de la tâche modifiée n'est pas acceptée par le Syndicat, elle peut faire l'objet d'un grief sous réserve de la procédure de griefs de la présente convention. Si le grief est référé à l'arbitrage, les parties ont quinze (15) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre, à défaut un ingénieur industriel est nommé par le Ministère du Travail.

La décision de l'arbitre est rétroactive à la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification ou reclassification selon le cas.

ARTICLE 33. SALAIRES

33.01

Les taux de salaires sont ceux apparaissant à l'annexe "A" de la convention.

33.02

Les taux de salaires à l'embauchage sont ceux apparaissant à l'Annexe "A" de la convention.

ARTICLE 34. PRIME DE CHEF D'EQUIPE

34.01

Le salarié chef d'équipe a droit à une prime de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure en plus de son taux de salaire régulier.

ARTICLE 35. AFFECTATION TEMPORAIRE

35.01

1. Tout salarié qui est affecté par une période de quarante pour cent (40%) et plus de sa semaine de travail à une occupation prévoyant un taux de salaire supérieur à son taux de salaire, reçoit pour cette semaine de travail, le taux de salaire supérieur.
2. Tout salarié assigné temporairement à la demande de l'Employeur, à l'exécution d'une tâche comportant un taux de salaire inférieur à celui de sa propre classification, conserve le taux de salaire de sa propre classification.
3. Tout salarié dont le travail consiste à exécuter régulièrement plus d'une tâche, doit recevoir le taux de salaire applicable à la tâche la plus élevée.
4. Advenant le déplacement d'un salarié par l'application de l'ancienneté, le salarié reçoit le taux de la nouvelle tâche à laquelle il est assigné.

ARTICLE 36. CONGES SOCIAUX PAYES

36.01

Tout salarié a droit aux congés sociaux suivants:

1. A l'occasion du décès du conjoint: cinq (5) jours ouvrables payés.
2. A l'occasion du décès d'un enfant, du père, de la mère: trois (3) jours ouvrables, soit la journée des funérailles et les deux (2) jours qui précèdent.
3. A l'occasion du décès du frère, de la soeur: deux (2) jours pourvu qu'il s'agisse des jours ouvrables, soit la journée des funérailles et le jour qui précède.
4. A l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, de la belle-soeur, du beau-frère: une (1) journée pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable, soit la journée des funérailles.

36.02

Congé de naissance:

Le salarié a droit de s'absenter une (1) journée à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, sans perte de salaire.

ARTICLE 37. ASSURANCE GROUPE

- 37.01 L'Employeur contribue au coût d'un plan d'assurance collective comportant des bénéfices d'assurance-vie, d'indemnité-salaire, ainsi que des bénéfices d'assurance-santé dans une proportion de 50% du coût total pour chacun des salariés. Toutefois, l'employé paie en totalité le coût de l'assurance d'indemnité-salaire.
- 37.02 Les bénéfices présentement en vigueur sont maintenus pour la durée de la présente convention à moins d'entente contraire entre les parties (Référence: Police d'assurance paraphée en date de mars 1980)
- 37.03 L'adhésion au plan d'assurance-groupe est une condition d'emploi; tout nouveau salarié est couvert par le plan d'assurance-groupe le jour qu'il acquiert son droit d'ancienneté.
- 37.04 L'Employeur retient du salaire hebdomadaire de tout salarié, la partie de la prime payable par le salarié et fait remise mensuelle du montant total de la prime à l'assureur.
- 37.05 L'Employeur continue de payer sa part du coût des bénéfices d'assurance-vie et des bénéfices d'assurance-santé en autant que le salarié complète et signe avant son départ, la formule d'"Entente de Maintien d'Assurance Collective" (annexe C) et qu'il continue de payer sa part et qu'il possède dix-huit (18) mois d'ancienneté.
1. Pendant trois (3) mois, pour les salariés mis à pied;
  2. Pendant six (6) mois, pour les salariés malades ou absents à cause d'un accident et la prime couvre l'assurance-vie dépendants et l'assurance-santé et mort accidentelle et mutilation.

ARTICLE 38. PRIME DE RENDEMENT

- 38.01 L'Employeur s'engage à ne pas établir de système de boni ou prime au rendement sans le consentement écrit du Syndicat.

ARTICLE 39. ANNEXES

- 39.01 Les annexes A, B, C et le cahier de description paraphé en date du 30 juin 1974 font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 40. DUREE DE LA CONVENTION

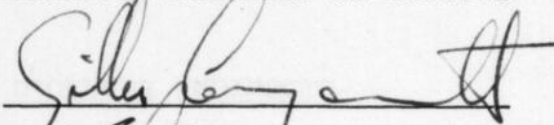
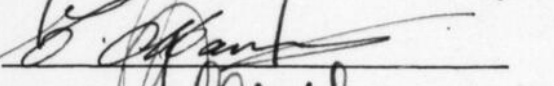
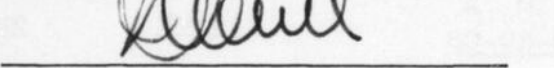
40.01

1. La présente convention est en vigueur à compter du huit (8) mars 1980 et expire le huit (8) mars 1982.
2. La présente convention demeure en vigueur jusqu'à la signature de son renouvellement.

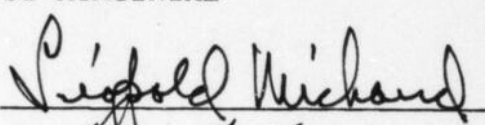
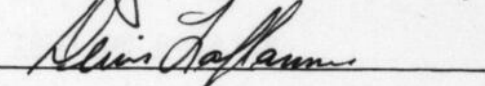
EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente convention, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

ST-HYACINTHE, ce 21. ième jour du mois de mars 1980.

C.A. CAYOUCETTE LTEE,  
DIVISION ARMOIRES DE CUISINE

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

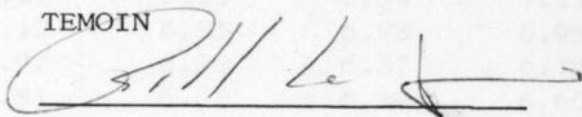
LE SYNDICAT DU BOIS OUVRE  
ST-HYACINTHE

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

TEMOIN

\_\_\_\_\_

TEMOIN

  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRE

MAIN D'OEUVRE DIRECTE

TAUX DE SALAIRE

<u>Classe</u>	<u>Points</u>	A	M	J	A	M	J	A	M	J	A	M	J
		80-03-07	80-03-08	80-09-08	81-03-08	81-09-07							
A	165.5 @ 183.5	5.84 \$	6.17 \$	6.41 \$	6.79 \$	7.01 \$							
B	147.5 @ 165.5	5.68	6.00	6.23	6.60	6.82							
C	129.5 @ 147.5	5.53	5.84	6.07	6.43	6.64							
D	111.5 @ 129.5	5.36	5.66	5.88	6.23	6.44							
E	93.5 @ 111.5	5.21	5.50	5.72	6.06	6.26							

MAIN D'OEUVRE INDIRECTE

TAUX DE SALAIRE

<u>Classe</u>	<u>Points</u>	A	M	J	A	M	J	A	M	J	A	M	J
		80-03-07	80-03-08	80-09-08	81-03-08	81-09-07							
Mécanicien		6.90 \$	7.29 \$	7.56 \$	8.01 \$	8.27 \$							
A	207.5 @ 238.5	5.98	6.31	6.55	6.94	7.17							
B	176.5 @ 207.5	5.80	6.12	6.35	6.73	6.95							
C	145.5 @ 176.5	5.65	5.97	6.20	6.57	6.79							
D	114.5 @ 145.5	5.50	5.81	6.03	6.39	6.60							
E	83.5 @ 114.5	5.33	5.63	5.85	6.20	6.40							

TAUX A L'EMBAUCHE (main d'oeuvre directe et main d'oeuvre indirecte)

Moins de 1 mois: \$0.30 de moins que la classe,  
De 1 @ 2 mois: \$0.20 de moins que la classe,  
De 2 @ 3 mois: \$0.10 de moins que la classe,  
3 mois et plus: Taux de la classe

ANNEXE B

MAIN D'OEUVRE DIRECTE

Classes

Tâches

A	Opérateur moulureuse (50) Opérateur Stéfani Opérateur tenonceuse double Teinturier
B	Débiteur de bois Monteur de meubles à la main Opérateur de déligneuse DHIEL Opérateur de déligneuse automatique Opérateur de moulureuse (51) Opérateur de sableuse DANKAERT Opérateur de sableuse 3 drums opérateur de scie à panneaux Opérateur de toupie à 2 têtes (traverses de porte) Peintre au fusil Préparateur matériel d'assemblage Préparateur matériel de quincaillerie
C	Emballeur Opérateur de déligneuse MATTISSON Opérateur de colleuse électronique Opérateur de toupie Opérateur de roter (défonceuse) Opérateur de mortaiseuse MAKKA Poseur de quincaillerie
D	Assembleur à la presse Assembleur et poseur de tiroirs Assembleur de portes et façades Inspecteur de caissons Opérateur de dégauchisseuse Opérateur de mortaiseuse à air simple Opérateur de planeur Opérateur de scie à ruban Opérateur de scie DEWALT Opérateur de scie circulaire Préparateur de matériel - portes et façades Sableur et inspecteur de portes et façades
E	Aide général Aide moulureuse Aide peintre Aide débiteur Pré-assembleur à la main Pré-assembleur à la presse Sableur

MAIN D'OEUVRE INDIRECTE

Classes

Tâches

	Mécanicien
A	Aide-mécanicien et affuteur
B	Camionneur Opérateur de lift
D	Aide expéditeur
E	Pileur de planches



C.A. CAYOUCETTE (ST-HYACINTHE) LTEE

ENTENTE DE MAINTIEN  
D'ASSURANCE COLLECTIVE

NOM DE L'EMPLOYE \_\_\_\_\_ NUMERO \_\_\_\_\_

CHOIX:

- 1) Je désire annuler l'assurance collective
- 2) Je désire conserver l'assurance collective

PAIEMENT:

Coût hebdomadaire: employé \_\_\_\_\_ x 4 = \_\_\_\_\_  
employeur \_\_\_\_\_ x 4 = \_\_\_\_\_

TOTAL A PAYER: \_\_\_\_\_ \$ \_\_\_\_\_

Ci-joint chèque

Déduire sur prochaine paie

NOTE: Si vous n'êtes pas revenu au travail à la fin de la période de quatre (4) semaines, l'assurance sera annulée, à moins que vous n'avez payé au bureau de la compagnie, la prime de quatre (4) autres semaines.

\_\_\_\_\_  
Signature



C.A. Cayouette (St-Hyacinthe) Ltée, 3355 Picard,  
St-Hyacinthe, (Québec), J2S 7B1, tél.: 774-6443

Saint-Hyacinthe, 21 mars 1980.

REUNION POUR REGLER LE LITIGE DE M. DANIEL THEBERGE:

Lettre d'entente.

Lettre d'entente au sujet de M. Daniel Théberge,  
entre les parents de Daniel Théberge, le Syndicat et la  
Compagnie C.A. CAYOUCETTE LTEE.

Les parties s'entendent que les fonctions que  
M. Daniel Théberge peuvent tenir sont celles de l'Aide  
Générale.

Signataires de la lettre d'entente

M. Adrien Théberge  
M. Michel Théberge  
M. Gilles Cayouette  
M. Denis Laflamme  
M. Léopold Michaud  
M. Thomas Mancone

*Adrien Théberge*  
\_\_\_\_\_  
*Michel Théberge*  
\_\_\_\_\_  
*Gilles Cayouette*  
\_\_\_\_\_  
*Denis Laflamme*  
\_\_\_\_\_  
*Léopold Michaud*  
\_\_\_\_\_  
*Thomas Mancone*  
\_\_\_\_\_



C.A. Cayouette (St-Hyacinthe) Itée, 3355 Picard,  
St-Hyacinthe, (Québec), J2S 7B1, tél.: 774-6443

St-Hyacinthe, le 21 mars 1980.

Il est convenu entre les partis, qu'à compter d'aujourd'hui, M. Réal Leclair, no. de poinçon 6, maintient son ancienneté tant et aussi longtemps qu'il ne reprendra pas son travail.

En foi de quoi, les partis ont signés, ce 21<sup>ème</sup> jour de mars 1980.

Pour la compagnie:

Pour le syndicat:

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 04 792-8  
8,007 09 8

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-716-04</b>
<b>Date</b>	Signature: 80-03-21	Reception: 80-04-01	<b>60</b>
<b>Durée</b>	Du: 80-03-08	Au: 82-03-08	<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat National du bois ouvré de la Région de St-Hyacinthe (GSN).</b> 1601 rue DeLorimier, Montréal, P.Q. H2K 3W4	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>C.A. Cayouette Limitée</b> 3355 rue Picart, St-Hyacinthe, P. Qué. J2S 1H3

Unité de négociation

Tous les employés réguliers, sauf les employés de bureau et ceux automatiquement exclus par la loi.

<b>Région</b>	06-04	<b>Activité</b>	2541 (5)	<b>Affiliation</b>	1
---------------	-------	-----------------	----------	--------------------	---

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

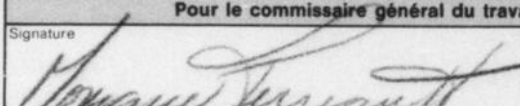
Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

**DEPOSANT:**  
**C.A. Cayouette Ltée.**  
 Att: M. J. Pierre Mercille  
 200 boulevard Industriel,  
 Boucherville, P.Q.  
 J4B 2X4



Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
	80-07-17

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