

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 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | Q 23062-04  |
| Date  | Signature: 85-12-03<br>Réception: 85-12-10   | Durée   | Nombre de salariés régis par la convention collective |

| Association   | Employeur   |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><b>Union des Travailleurs Industriels du Comté de Kamouraska</b><br>6, Jardins Mérici #315<br>Québec, Qc<br>G1S 4N7<br>Att: M. Jean J. Côté | <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Scierie Mont-Carmel Inc.</b><br>9, rue Notre-Dame<br>Mont-Carmel, C <sup>té</sup> Kamouraska<br>G0L 1W0 |
| <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties   | Région: 03-03<br>Activité: 2513-05<br>Affiliation: 12 IND   |

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas retenu sur le(s) point(s) suivant(s) et vous en êtes conséquemment remboursé(s)

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

**OBJET: Annexe "A" - nouveaux taux de salaire.**

| Pour le commissaire général du travail |          |
|--|----------|
| Signature                              | Date     |
| <i>Thérèse Desrosiers</i>              | 86-03-27 |

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

003 (094)

RECHERCHE

employés de bureau et des salariés affectés aux opérations forestières".

ATTEDNU que, à l'annexe "A" de ladite convention les parties ont convenu, qu'aux dates anniversaires de la signature de la convention collective, il y a un ajustement des salaires.

POUR CES MOTIFS, il est convenu entre les parties que les nouveaux taux s'appliquant aux salariés pour une période de un (1) an, tels que décrits à l'annexe "A", seront les suivants:

85 DEC 10 14:34

B.C.G.T.  
QUÉBEC

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: SCIERIE MONT-CARMEL INC.,  
ci-après appelé : "L'EMPLOYEUR"

ET: UNION DES TRAVAILLEURS INDUSTRIELS  
DU COMTE DE KAMOURASKA (U.T.I.C.K.)  
ci-après appelé: "LE SYNDICAT".

ATTENDU que les parties ont signé leur convention collective le 30 octobre 1984, ladite convention régissant "Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et des salariés affectés aux opérations forestières".

ATTEDNU que, à l'annexe "A" de ladite convention les parties ont convenu, qu'aux dates anniversaires de la signature de la convention collective, il y a un ajustement des salaires.

POUR CES MOTIFS, il est convenu entre les parties que les nouveaux taux s'appliquant aux salariés pour une période de un (1) an, tels que décrits à l'annexe "A", seront les suivants:

## ANNEXE "A"

TAUX

|                      | <u>TAUX 84</u> | <u>NOUVEAUX TAUX 85</u> |
|----------------------|----------------|-------------------------|
| Ecorceur 18"         | 7.10 \$        | 7.50 \$                 |
| Scieur de chariot    | 8.33           | 8.88                    |
| Scieur de twin       | 7.50           | 8.25                    |
| Edger                | 7.00           | 7.50                    |
| Bulledger            | 7.00           | 7.50                    |
| Claireur bulledger   | 6.85           | 7.25                    |
| Claireur edger       | 6.85           | 7.15                    |
| Opérateur de planeur | 7.00           | 7.40                    |
| Bolter               | 7.00           | 7.40                    |
| Etamper              | 7.50           | 8.00                    |
| Journalier           | 6.85           | 7.15                    |
| Chipper              | 7.00           | 7.35                    |
| Loader               | 7.50           | 8.25                    |
| Gardien de nuit      | 6.85           | 7.22                    |
| Limeur               | 9.77           | ----                    |
| Millwright           | 8.00           | 8.25                    |
| Ass. millwright      | 7.25           | 7.50                    |
| Cour                 | 6.85           | 7.25                    |

Les taux ci-avant s'appliquent jusqu'au 30 octobre 1986.

Aux dates anniversaires de la signature de la convention collective, les parties conviennent de négocier l'échelle de salaire devant s'appliquer à compter des 1er novembre 1985 et 1986, pour une période de douze (12) mois, dans chaque cas.

Il est à noter que le boni de nuit est demeuré à 0.25¢.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Carmel, ce  
03 ième jour de décembre 1985.

SCIERIE MONT-CARMEL INC.,

*Jean-Louis Bellet*

---

---

UNION DES TRAVAILLEURS INDUSTRIELS  
DU COMTE DE KAMOURASKA.,

*Camille Plouffe*

*Jean-Rene Couture*

---

*Geo J. Le*

---

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

08890-6

|       |  |                       |       |                |   |   |            |
|-------|--|-----------------------|-------|----------------|---|---|------------|
| Objet | <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 |   | Q 23062-04 |
| Date  | Signature<br>84-10-30  | Reception<br>84-11-06 | Durée | Du<br>84-10-30 | Au<br>87-10-30  | Nombre de salariés régis par la convention collective<br>35 |            |

|  |   |
|--|---|
| Association  | Employeur   |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><b>Union des Travailleurs Industriels du Comté de Kamouraska (Utick)</b><br>6, Jardins Mérici, Bureau 315<br>Québec, Qc<br>G1S 4N7<br>Att: M. Jean J. Côté | <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Scierie Mont-Carmel Inc.</b><br>9, rue Notre-Dame<br>Mont-Carmel<br>Cté Kamouraska, Qc<br>G0L 1W0<br><i>4982677</i> |
| <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties  | Région <u>03-01</u><br>Activité <u>2513 (5)</u><br>Affiliation <u>AUTRES (10)</u>   |

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

convention collective

|  |                  |
|--|------------------|
| Pour le commissaire général du travail |                  |
| Signature<br><i>J. Sten-Slav</i>       | Date<br>84-11-14 |

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

du Comté de Kamouraska (UTICK).

ARTICLE 2- BUT GENERAL-

2.01 Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt mutuel de l'Employeur, du Syndicat et des salariés, par la négociation collective ordonnée et par le règlement

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE:

SCIERIE MONT-CARMEL INC,  
9, Notre-Dame,  
Mont-Carmel,  
Co. Kamouraska  
(Québec),

L'EMPLOYEUR,

ET

UNION DES TRAVAILLEURS INDUSTRIELS  
DU COMTE DE KAMOURASKA (UTICK)  
6, Jardins Mérici # 315,  
Québec (Québec)

LE SYNDICAT.

84 NOV -6 13:05

ARTICLE 1- DEFINITIONS-

- 1.01 "Convention": La présente convention collective de travail.
- 1.02 "Employeur": Scierie Mont-Carmel Inc.
- 1.03 "Salarié" ou "Salariés": Tel que défini par le Code du Travail.
- 1.04 "Syndicat": Union des Travailleurs Industriels du Comté de Kamouraska (UTICK).

ARTICLE 2- BUT GENERAL-

2.01 Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt mutuel de l'Employeur, du Syndicat et des salariés, par la négociation collective ordonnée et par le règlement

des griefs et de promouvoir l'exploitation profitable des opérations par des méthodes propres à assurer le plus possible la sécurité des salariés.

Il est reconnu que le devoir des parties aux présentes et de tous les salariés est de coopérer pleinement, individuellement et collectivement, au progrès et à la réalisation des conditions stipulées aux présentes.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE -

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des salariés travaillant à l'usine de sciage et rabotage suivant l'accréditation accordée le 22 juin 1984.

3.02 Les superviseurs n'accomplissent pas de travail actuellement et normalement accompli par les membres de l'unité de négociation, à l'exception des cas d'urgence, d'entraînement, d'expérimentation, lorsqu'ils n'ont pas de personnel qualifié et disponible, ou lorsque l'équipement est en danger.

Cependant, les contremaîtres millwright continuent de remplir leurs fonctions comme ils les accomplissaient avant la signature de la présente convention.

ARTICLE 4 - DROITS DES PARTIES -

4.01 Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention, sont réservés et conférés à l'Employeur.

4.02 Si un salarié prétend avoir été injustement traité ou discipliné sans cause valable, il pourra soumettre son cas pour en être décidé conformément à la procédure de règlement des griefs. Si, après enquête, il est évident que le salarié a été injustement traité ou discipliné ou congédié sans cause valable, il sera réinstallé sans perte de gain.

ARTICLE 5 - VALIDITÉ -

5.01 Chaque clause de la convention qui serait ou deviendrait nulle à cause d'une Loi provinciale ou fédérale n'affecterait pas la validité des autres clauses de la présente convention.

ARTICLE 6 - DISCRIMINATION -

6.01 L'Employeur et le Syndicat n'exercent aucune discrimination ni intimidation contre un salarié en raison de son sexe, de sa race, de sa religion, de sa nationalité ou de son affiliation à une organisation légitime.

ARTICLE 7 - CONTINUITÉ DE TRAVAIL -

7.01 Il ne devra y avoir aucune grève, contre-grève (lock-out), ralentissement de travail, arrêt spontané de travail ou toute autre interruption similaire de travail pendant la durée de cette convention, le tout conformément à l'article 107 du Code du Travail.

ARTICLE 8 - RÉGIME SYNDICAL -

8.01 Tous les salariés doivent, comme condition du

maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat.

Un salarié, qui n'est pas membre du Syndicat, doit y adhérer dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la signature de la convention.

8.02 L'Employeur déduit de la paie de chaque salarié la cotisation régulière mensuelle.

8.03 Le Syndicat informe l'Employeur, par écrit, du montant de la cotisation syndicale à prélever sur le salaire de chaque salarié. Si le montant de la cotisation syndicale doit être modifié, le Syndicat en informe également l'Employeur, par écrit, deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur de la nouvelle cotisation.

8.04 L'Employeur remet au Syndicat l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant, accompagné d'une liste des salariés avec le numéro d'assurance sociale et le montant perçu de chacun d'eux, à 6, Jardins Mérici, suite 315, Québec, G1S 4N7.

#### ARTICLE 9 - REPRÉSENTANTS SYNDICAUX -

9.01 Si un ou des représentants syndicaux extérieurs mandatés requièrent une rencontre avec l'Employeur, ce dernier le ou les reçoit dans le plus bref délai possible. Cette rencontre a lieu dans les bureaux de l'Employeur ou à tout autre endroit convenu par les parties.

9.02 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner deux (2) représentants d'atelier.

9.03 Le représentant d'atelier a pour responsabilité d'apporter tout grief ou plainte à l'attention de l'Employeur et d'en discuter dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs.

Le représentant d'atelier peut s'absenter de son poste de travail afin de discuter de tout grief ou plainte avec un salarié impliqué, pourvu qu'il en obtienne l'autorisation de son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail, telle autorisation devant être accordée dans la journée.

9.04 Le Syndicat informe l'Employeur, par écrit, du nom des représentants de même que tout changement. L'Employeur n'est pas tenu de reconnaître un ou des représentants avant d'en être informé, par écrit, par le Syndicat.

9.05 Les représentants de l'Union des Travailleurs Industriels du Comté de Kamouraska, membres de l'exécutif, ont droit de visiter le terrain et l'usine de l'Employeur, après avoir avisé au préalable le représentant de l'Employeur.

#### ARTICLE 10 - ABSENCE AUTORISÉE -

10.01 Tout en ne dérangeant pas la marche des opérations, l'Employeur peut accorder à tout salarié désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles, un permis d'absence, sans paie, pour une durée ne dépassant pas une (1) semaine. Le salarié doit s'adresser à son contremaître immédiat ou son représentant pour obtenir un tel congé.

10.02 L'Employeur accorde un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) semaines pour assister à un congrès syndical ou suivre des cours de perfectionnement.

10.03 L'Employeur accorde un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an à un salarié pour remplir un poste au sein de l'Union des Travailleurs Industriels du Co.de Kamouraska, sur demande qui lui est adressée trente (30) jours à l'avance, spécifiant la durée d'une telle absence. Si le salarié décide de mettre fin à ce congé pour reprendre son travail, il donne un préavis de trente (30) jours.

10.04 Un salarié qui bénéficie d'un congé prévu au présent article conserve son ancienneté.

#### ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS -

11.01 Un grief se définit comme étant une plainte non résolue d'un salarié ou du Syndicat, impliquant la présumée violation, l'interprétation ou l'application de cette convention.

11.02 La procédure de règlement des griefs constitue le moyen exclusif de résoudre tout grief entre les parties. Au cours des différentes étapes, les salariés se soumettent aux directives régulières de l'Employeur.

11.03 Un grief n'est considéré que s'il est présenté par le salarié ou le Syndicat, le cas échéant, dans la limite de temps attribuée à chaque étape. Dans tous les cas, le règlement d'un grief n'est pas rétroactif pour une période excédant sept (7) jours de la date à laquelle le grief est présenté.

11.04 PREMIÈRE ÉTAPE:

Les plaintes sont discutées par le salarié, accompagné ou non du représentant syndical et le supérieur

immédiat (contremaître du salarié). De plus, afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs, le salarié concerné, accompagné ou non du représentant syndical, doit d'abord discuter verbalement de sa plainte avec son supérieur immédiat.

DEUXIÈME ÉTAPE:

Si une plainte est soumise, par écrit, au contremaître, en dedans de dix (10) jours de l'événement qui cause le mécontentement, elle est alors considérée comme un grief. Aucun grief n'est reconnu à moins que le salarié concerné ne suive cette procédure.

TROISIÈME ÉTAPE:

Si le contremaître ne peut régler le grief de façon satisfaisante, dans les trois (3) jours qui suivent le jour où le grief a été reçu par écrit, ce grief doit être soumis par le représentant du Syndicat ou son représentant au gérant ou à son représentant, dans les sept (7) jours qui suivent. Le gérant des opérations ou son représentant doit rendre sa décision dans les sept (7) jours qui suivent.

11.05 GRIEF COLLECTIF:

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions. Ils peuvent être soumis en commençant à la deuxième étape de la procédure des griefs.

11.06 ENTENTE ARRÊTÉE:

A toute étape, au cours de la procédure de règlement d'un grief, une entente peut être arrêtée, par écrit, entre l'Exécutif du Syndicat et l'Employeur, et elle lie ces derniers comme une décision arbitrale.

11.07 Un grief contestant un congédiement est soumis à la deuxième étape.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE -

12.01 A défaut d'entente écrite ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, le Syndicat peut, par un avis écrit, référer le grief à l'arbitrage, dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné au paragraphe 11.04 ci-dessus.

12.02 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. À cette fin, dans les dix (10) jours ouvrables de la référence à l'arbitrage, chacune des parties doit soumettre à l'autre le nom d'un arbitre; à défaut de telle soumission ou d'entente sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du Travail.

12.03 La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail doit en informer immédiatement l'autre partie, par écrit.

12.04 POUVOIRS DE L'ARBITRE:

L'arbitre est le maître de la procédure; il

convoque et réunit les parties aux présentes afin d'entendre les dépositions de celles-ci. L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause. La sentence arbitrale est finale et lie les parties en cause. L'arbitre doit rendre sa sentence dans les plus brefs délais.

12.05 FRAIS D'ARBITRAGE:

Chaque partie assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage.

12.06 Les frais et honoraires de l'arbitre unique sont payés à parts égales par chacune des parties.

12.07 Aux fins de la détermination des délais prévus à la procédure de griefs et d'arbitrage ci-dessus, les samedis, les dimanches et jours de congés statutaires ne sont pas comptés.

12.08 Les limites de temps mentionnées à la procédure de griefs et d'arbitrage peuvent être prolongées après entente entre les parties.

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ -

13.01 L'ancienneté désigne le nombre d'années de travail continu au crédit d'un salarié régulier.

13.02 Tout nouveau salarié acquiert le droit d'ancienneté après avoir complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours de travail continu pour l'Employeur. À l'expiration de ce délai, son ancienneté est calculée à la date de son dernier

embauchage. Au cours de cette période, il est assujetti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf qu'il ne peut contester un congédiement par voie de grief.

13.03 La liste d'ancienneté de l'Employeur comprend le nom, le numéro d'assurance sociale, la classification et la date d'embauchage de chaque salarié.

13.04 La liste mentionnée au paragraphe précédent est mise à jour le 31 décembre de chaque année et est utilisée pour la période suivante aux fins de mouvement de main-d'oeuvre.

13.05 Le salarié, transféré ou promu à une fonction exclue de l'accréditation et qui revient comme salarié, accumule son ancienneté si le retour s'effectue à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

13.06 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- 1.- Départ volontaire;
- 2.- Congédiement pour cause juste;
- 3.- Défaut de retourner au travail, après une mise à pied, dans les sept (7) jours après en avoir été avisé (sauf si le retour en temps en est empêché par des circonstances incontrôlables, avec preuves);
- 4.- Refus d'accepter une offre d'emploi dans sa classification régulière;

5.- Absence pour cause de maladie non industrielle, accident non compensable excédant douze (12) mois de calendrier.

Cependant, dans le cas de maladie non industrielle, accident non compensable ou mise à pied, un salarié peut maintenir, pour une autre période de douze (12) mois, ses crédits d'ancienneté, s'il en fait la demande par écrit au cours du onzième (11ième) mois de son absence au travail;

6.- Mise à pied excédant douze (12) mois de calendrier;

7.- Absence du travail pour trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans raison valable.

13.07 Les étudiants n'accumulent pas d'ancienneté. Pour la saison estivale suivante, les étudiants ayant travaillé pour l'Employeur sont rappelés suivant l'ordre de leur disponibilité.

13.08 a) Lors d'une réduction de main-d'oeuvre pour plus d'une (1) semaine, l'ancienneté et la compétence seront les facteurs déterminant. A compétence égale l'ancienneté prévaudra.

b) Lors d'une réduction de main-d'oeuvre pour moins d'une (1) semaine, l'ancienneté et la compétence seront les facteurs déterminant. A compétence égale l'ancienneté prévaudra.

13.09 Le rappel au travail se fait par ordre inverse des mises à pied.

13.10 Les salariés mis à pied sont avisés par l'Employeur cinq (5) jours de calendrier à l'avance, à moins que la mise à pied ne donne lieu à un avis plus court dû à des circonstances en dehors du contrôle de l'Employeur. Cependant, l'Employeur fera son possible pour faire coïncider les licenciements avec les fins de semaines.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE -

14.01 Les fonctions vacantes ou nouvellement créées d'une façon permanente sont affichées pour une période de quatre (4) jours ouvrables. Pendant cette période, les demandes écrites des salariés sont prises en considération.

14.02 A compétence égale, le salarié ayant le plus d'ancienneté est nommé.

ARTICLE 15 - TABLEAUX D'AFFICHAGE -

15.01 Un (1) tableau avec vitre et barrure mis à la disposition du Syndicat, pour avis d'assemblée et information syndicale. (dimension: 3' x 3').

ARTICLE 16 - MESURES DE SÉCURITÉ, HYGIÈNE ET BIEN-ÊTRE -

16.01 L'Employeur maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, d'améliorer les conditions et pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies.

16.02 Le Syndicat s'engage à seconder les efforts de l'Employeur dans ce domaine.

16.03 L'Employeur s'engage à placer des trousseaux de premiers soins aux endroits stratégiques.

16.04 Un endroit convenable est mis à la disposition des salariés pour prendre leur repas, de même qu'un réfrigérateur.

16.05 A compter de l'installation par la municipalité d'un système d'aqueduc, un endroit convenable sera mis à la disposition des salariés pour une toilette.

16.06 Il incombe à l'Employeur, aux salariés et au Syndicat de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province de Québec, et les règlements passés en vertu d'icelles, de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.

16.07 Le salarié victime d'un accident reçoit l'équivalent de son salaire perdu pour le jour de l'accident.

16.08 L'Employeur fournit le transport des accidentés, soit à l'hôpital ou à leur résidence.

16.09 Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, outil ou autre équipement qui ne soit pas en état d'être utilisé avec sécurité, après en avoir avisé son contremaître et jusqu'à ce que cette machine, outil ou autre équipement soit remis en état normal d'opération.

ARTICLE 17 - DISCIPLINE -

17.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur communique au salarié concerné un avis donnant les précisions à ce sujet.

17.02 L'Employeur doit fournir au salarié, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose. Tel avis doit être transmis au Syndicat. Le défaut de remettre tel avis peut être corrigé sur demande du salarié ou du Syndicat.

17.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

17.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après douze (12) mois.

17.05 Une suspension n'interrompt pas la continuité du service d'un salarié.

ARTICLE 18 - JURY -

18.01 Tout salarié appelé à agir comme jury est remboursé pour ses heures normales de travail, au taux de son occupation, moins l'indemnité reçue à ce titre.

18.02 Tout salarié qui, durant ses heures régulières de travail, doit comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où l'Employeur est concerné, exception des griefs, reçoit son salaire moins l'allocation accordée par la Cour.

ARTICLE 19 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET SURTEMPS -

19.01 a) La semaine régulière de travail pour tous les salariés est de quarante-cinq (45) heures, du lundi au vendredi. Les horaires sont répartis comme suit:

ÉQUIPE DE JOUR:

Du lundi au jeudi inclusivement:

07:00 heures à 12:00 heures -

13:00 heures à 18:00 heures.

Le vendredi:

07:00 heures à 12:00 heures.

ÉQUIPE DE NUIT:

Du lundi au jeudi inclusivement:

19:00 heures à 24:00 heures -

01:00 heure à 06:00 heures.

Le vendredi:

13:00 heures à 18:00 heures.

19.02

SURTEMPS:

Les salariés sont payés au taux et demi de leur

salaire pour tout le temps autorisé qu'ils travaillent ainsi qu'il suit:

- a) Au-delà des heures de la journée normale;
- ou
- b) Au-delà des heures de la semaine normale;
- ou
- c) Lors de n'importe quel congé statutaire énoncé ci-après en plus de leur paie de congé; ou
- d) Un jour férié; ou
- e) Le dimanche: temps double.

Une seule des dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois.

19.03 Les heures de travail supplémentaires à être effectuées sont réparties par ordre d'ancienneté, aussi équitablement que possible entre les salariés qui veulent en faire, à moins que le travail requis ne puisse être rempli selon les exigences normales de la tâche. Il est entendu que celui qui, à ce moment-là, fait le travail, l'exécute ou le termine.

19.04 PÉRIODE DE REPOS:

- a) Les salariés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi, et de quinze (15) minutes dans l'après-midi.

b) Les salariés affectés à l'équipe de nuit bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes dans la soirée, à 21:30 heures, et de quinze (15) minutes dans la nuit, à 03:30 heures.

ARTICLE 20 - SALAIRES -

20.01 Il est reconnu qu'un salarié qui est à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de cette convention et qui n'a pas changé de classification ne sera rémunéré, au point de vue salaire, à un taux inférieur à celui qu'il recevait avant la signature de cette convention.

20.02 Les salaires sont payés pour le temps effectivement travaillé pour le compte de l'Employeur, ou pour chaque heure où le salarié a été gardé à la disposition de l'Employeur pour travailler, conformément aux taux mentionnés à l'Annexe «A» qui fait partie intégrante de cette convention.

20.03 Tout salarié qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que la première demi-journée régulière a droit à au moins trois (3) heures de salaire à son taux régulier, à moins qu'il n'ait refusé d'exécuter tout travail demandé ou que l'arrêt de travail soit causé par un cas de force majeure.

Tout salarié qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que la deuxième demi-journée régulière a droit à au moins une (1) heure de salaire à son taux régulier, à moins qu'il n'ait refusé d'exécuter tout travail demandé ou que l'arrêt de travail soit causé par un cas de force majeure.

20.04 Si un salarié est temporairement transféré, à la demande de l'Employeur, sur une tâche comportant un taux de rémunération ordinaire, il conservera le taux de sa tâche normale pour une durée maximum d'une (1) semaine de calendrier.

20.05 Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il reçoit le taux de cette tâche après avoir travaillé 20 jours, avec possibilité de retourner à son ancien poste durant cette période.

20.06 Un salarié qui est transféré à sa propre demande est rémunéré au taux de l'emploi auquel il est transféré.

20.07 Si, en raison d'une mise en disponibilité dans son emploi, un salarié se voit offrir et accepte un travail dont le taux est moindre que celui qu'il reçoit normalement, il doit être payé au taux moindre immédiatement après la première journée complète de travail. Cependant, lorsque les opérations redeviennent normales, le salarié qui avait été déplacé reprend alors le poste qu'il occupait avant la mise en disponibilité.

20.08 S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, l'Employeur établit un taux de salaire temporaire pour une durée de trente (30) jours de travail et, ensuite, il négocie un taux de salaire permanent avec le Syndicat, rétro-actif à la première journée d'emploi à cette nouvelle classification. À défaut d'entente entre les parties, l'une ou l'autre peut recourir aux dispositions de l'article 11.

20.09 Le salarié qui a quitté les lieux du travail et que l'Employeur rappelle pour travailler en dehors ou en plus de ses heures régulières de travail, est rémunéré au taux

du temps supplémentaire; il est cependant assuré d'un minimum de paie équivalant à trois (3) heures rémunérées à son taux de salaire effectif.

Si le rappel a lieu le dimanche ou lors d'un congé férié, le salarié est assuré d'un minimum de paie équivalant à quatre (4) heures et trente (30) minutes, rémunérées à son taux de salaire effectif.

20.10 PAIE:

Le salarié doit être payé par chèque le jeudi de chaque semaine, pour le travail effectué la semaine précédente. La paie est remise aux salariés de l'équipe de jour le jeudi après-midi, sur les lieux du travail, pendant la période de repos, et elle est remise aux salariés de l'équipe de nuit le jeudi soir, sur les lieux du travail, pendant la période de repos. Si le jeudi est un jour férié, la paie doit être remise le jour suivant.

20.11 BULLETIN DE PAIE:

Sur le bulletin de paie du salarié, doivent figurer les item suivants:

- a) Le nom de l'Employeur;
- b) Le nom et le prénom du salarié;
- c) La date de la période de paie;
- d) Le nombre d'heures régulières de travail;
- e) Le nombre d'heures supplémentaires de travail;
- f) Le taux de salaire effectif;
- g) Salaire net et déductions.

20.12 Il est entendu que tout salarié congédié, renvoyé, ou qui laisse son emploi de son propre gré, reçoit son salaire à la période de paie.

20.13 PRIME DE NUIT:

Les salariés préposés à l'équipe de nuit ont droit à une prime de trente sous (\$0.30) l'heure en supplément de leur taux régulier de salaire.

ARTICLE 21 - CONGÉS ANNUELS PAYÉS -

21.01 Tous les salariés régis par la présente convention ont droit à des vacances chômées et payées sur la base de leurs gains bruts gagnés au cours de l'année s'étendant du 1er janvier au 31 décembre.

|       |                           |    |
|-------|---------------------------|----|
| 21.02 | 1 jour à 3 ans de service | 4% |
|       | 3 à 5 ans                 | 5% |
|       | 5 à 7 ans                 | 6% |
|       | 7 à 10 ans                | 7% |
|       | 10 ans et plus            | 8% |

21.03 Si un salarié accepte de travailler durant la période des vacances annuelles ou la période choisie pour ses vacances, il sera rémunéré au taux régulier et prendra ses vacances à une date déterminée entre l'Employeur et lui-même.

21.04 Avant son départ pour vacances, le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due.

21.05 Lors de la résiliation de son contrat de travail,

Le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due pour la période de vacances, à la période de paie la plus rapprochée.

ARTICLE 22 - CONGÉS DE FUNÉRAILLES -

22.01 À l'occasion du décès de son conjoint, un salarié a droit à cinq (5) jours de congés payés à son taux régulier.

22.02 Un salarié a droit à trois (3) jours de congés payés à l'occasion du décès de son enfant, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère.

22.03 Un salarié a droit à un (1) jour de congé payé, soit le jour des funérailles, s'il s'agit d'un jour de travail, lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un grand-parent.

22.04 Pour avoir droit aux congés précités, le salarié doit nécessairement assister aux funérailles.

Les jours de congés ci-haut prévus sont payés s'ils coïncident avec des jours de travail.

ARTICLE 23 - JOURS FÉRIÉS PAYÉS -

23.01 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés payés:

- Jour de l'An;
- Lundi de Pâques;
- St-Jean Baptiste;
- Confédération;
- Fête du Travail;
- Action de Grâce;

- Noël;
- Lendemain de Noël.

23.02 Pour un jour férié payé, l'Employeur paie dix (10) heures de salaire.

23.03 Si l'un ou l'autre des congés ci-dessus mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, le lundi qui suit la fête ou le vendredi qui précède doit être considéré comme étant un congé.

23.04 Si le congé tombe au milieu de la semaine, il pourra, après entente entre les parties, être reporté au lundi qui précède la fête ou au vendredi qui suit.

23.05 Lorsqu'un congé survient pendant les vacances d'un salarié, il reçoit la paie de ce congé en plus de sa paie de vacances ou peut, s'il le désire, prendre ce jour de congé en un temps qui lui convient, après entente avec l'Employeur.

23.06 Pour être éligible aux congés fériés et payés, le salarié doit avoir accumulé au moins trente (30) jours de travail précédant la fête pour le compte de l'Employeur, avoir été au travail le dernier jour ouvrable précédant la fête et avoir repris le travail le matin de la première journée ouvrable après la fête. Toutefois, en cas de fermeture soudaine de l'usine en cas de maladie ou accident compensable ou d'absence autorisée ou justifiable, le salarié intéressé ne perdra pas son droit auxdits congés payés s'il a une présence au travail dans la semaine qui précède ou qui suit la fête chômée et payée.

ARTICLE 24 - ASSURANCE-GROUPE -

24.01 L'Employeur contribuera à un plan d'assurance-groupe comportant une indemnité de salaire de soixante-dix pour cent (70%) du salaire brut par semaine, payable la première journée en cas d'accident, la huitième journée en cas de maladie, avec billet du médecin à l'appui, pour une période de vingt-six (26) semaines; plus une assurance-vie de 10 000 \$-20 000 \$ en cas de mort accidentelle, 5 000 \$-10 000 \$ pour le conjoint et 2 000 \$-4 000 \$ par enfant à charge. L'Employeur paiera cinquante pour cent (50%) du coût de la prime.

ARTICLE 25 - DURÉE -

25.01 La présente convention est en vigueur pour une période de trois (3) ans se terminant le 30 octobre 1987 inclusivement.

25.02 A compter de l'expiration de la présente convention; la convention demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à  
Mont-Carmel, ce 30 octobre 1984.

SCIERIE MONT-CARMEL INC

UNION DES TRAVAILLEURS  
INDUSTRIELS DU COMTE DE  
KAMOURASKA (UTICK)

*Jean Louis Pelletier*

*Christian Lavoie*

*Sylvain Dumas*

*Jean René Cantue*

*[Signature]*

-ANNEXE "A"-

-TAUX-

|                      | <u>NOUVEAUX</u> | <u>TAUX</u> |
|----------------------|-----------------|-------------|
| Ecorceur 18"         | 7,10            | \$          |
| Scieur de chariot    | 8,33            | \$          |
| Scieur de twin       | 7,50            | \$          |
| Edger                | 7,00            | \$          |
| Bouledger            | 7,00            | \$          |
| Claireur bouledger   | 6,85            | \$          |
| Opérateur de planeur | 7,00            | \$          |
| Botler               | 7,00            | \$          |
| Etampeur             | 7,50            | \$          |
| Journalier           | 6,85            | \$          |
| Chipper              | 7,00            | \$          |
| Loader               | 7,50            | \$          |
| Gardien de nuit      | 6,85            | \$          |
| Limeur               | 9,77            | \$          |
| Millwright           | 8,00            | \$          |
| Ass. Millwright      | 7,25            | \$          |

-----

Les taux ci-avant s'appliquent jusqu'au 30 octobre 1985.

Aux dates anniversaires de la signature de la convention collective, les parties conviennent de négocier l'échelle de salaire devant s'appliquer à compter des 1er novembre 1984 et 1985, pour une période de douze (12) mois, dans chaque cas.



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 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | Q 23062-04        |
| Date  | Signature: 86-11-07<br>Réception: 86-11-20   | Durée   | Du _____ Au _____ |
|       |  | Nombre de salariés régis par la convention collective       |                   |

| Association   | Employeur  |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br>Union des Travailleurs Industriels du Comté de Kamouraska (Utick)<br>20, Jardins Mérici #711<br>Québec, Qc<br>G1S 4V4<br>Att: M. Jean J. Côté | <input type="checkbox"/> Déposant<br>Scierie Mont-Carmel Inc.<br>9, rue Notre-Dame<br>Mont-Carmel<br>C <sup>té</sup> Kamouraska, Qc<br>G0L 1W0 |
| <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties   | Région: 03-03<br>Activité: 2513-05<br>Affiliation: 11 IND  |

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

12  13  14  15  16  17  18  19  20  21  22  23  24  25  26  27  28  29  30  31  32  33  34  35  36  37  38  39  40  41  42  43  44  45  46  47  48  49  50  51  52  53  54  55  56  57  58  59  60  61  62  63  64  65  66  67  68  69  70  71  72  73  74  75  76  77  78  79  80  81  82  83  84  85  86  87  88  89  90  91  92  93  94  95  96  97  98  99  100  101  102  103  104  105  106  107  108  109  110  111  112  113  114  115  116  117  118  119  120  121  122  123  124  125  126  127  128  129  130  131  132  133  134  135  136  137  138  139  140  141  142  143  144  145  146  147  148  149  150  151  152  153  154  155  156  157  158  159  160  161  162  163  164  165  166  167  168  169  170  171  172  173  174  175  176  177  178  179  180  181  182  183  184  185  186  187  188  189  190  191  192  193  194  195  196  197  198  199  200  201  202  203  204  205  206  207  208  209  210  211  212  213  214  215  216  217  218  219  220  221  222  223  224  225  226  227  228  229  230  231  232  233  234  235  236  237  238  239  240  241  242  243  244  245  246  247  248  249  250  251  252  253  254  255  256  257  258  259  260  261  262  263  264  265  266  267  268  269  270  271  272  273  274  275  276  277  278  279  280  281  282  283  284  285  286  287  288  289  290  291  292  293  294  295  296  297  298  299  300  301  302  303  304  305  306  307  308  309  310  311  312  313  314  315  316  317  318  319  320  321  322  323  324  325  326  327  328  329  330  331  332  333  334  335  336  337  338  339  340  341  342  343  344  345  346  347  348  349  350  351  352  353  354  355  356  357  358  359  360  361  362  363  364  365  366  367  368  369  370  371  372  373  374  375  376  377  378  379  380  381  382  383  384  385  386  387  388  389  390  391  392  393  394  395  396  397  398  399  400  401  402  403  404  405  406  407  408  409  410  411  412  413  414  415  416  417  418  419  420  421  422  423  424  425  426  427  428  429  430  431  432  433  434  435  436  437  438  439  440  441  442  443  444  445  446  447  448  449  450  451  452  453  454  455  456  457  458  459  460  461  462  463  464  465  466  467  468  469  470  471  472  473  474  475  476  477  478  479  480  481  482  483  484  485  486  487  488  489  490  491  492  493  494  495  496  497  498  499  500  501  502  503  504  505  506  507  508  509  510  511  512  513  514  515  516  517  518  519  520  521  522  523  524  525  526  527  528  529  530  531  532  533  534  535  536  537  538  539  540  541  542  543  544  545  546  547  548  549  550  551  552  553  554  555  556  557  558  559  560  561  562  563  564  565  566  567  568  569  570  571  572  573  574  575  576  577  578  579  580  581  582  583  584  585  586  587  588  589  590  591  592  593  594  595  596  597  598  599  600  601  602  603  604  605  606  607  608  609  610  611  612  613  614  615  616  617  618  619  620  621  622  623  624  625  626  627  628  629  630  631  632  633  634  635  636  637  638  639  640  641  642  643  644  645  646  647  648  649  650  651  652  653  654  655  656  657  658  659  660  661  662  663  664  665  666  667  668  669  670  671  672  673  674  675  676  677  678  679  680  681  682  683  684  685  686  687  688  689  690  691  692  693  694  695  696  697  698  699  700  701  702  703  704  705  706  707  708  709  710  711  712  713  714  715  716  717  718  719  720  721  722  723  724  725  726  727  728  729  730  731  732  733  734  735  736  737  738  739  740  741  742  743  744  745  746  747  748  749  750  751  752  753  754  755  756  757  758  759  760  761  762  763  764  765  766  767  768  769  770  771  772  773  774  775  776  777  778  779  780  781  782  783  784  785  786  787  788  789  790  791  792  793  794  795  796  797  798  799  800  801  802  803  804  805  806  807  808  809  810  811  812  813  814  815  816  817  818  819  820  821  822  823  824  825  826  827  828  829  830  831  832  833  834  835  836  837  838  839  840  841  842  843  844  845  846  847  848  849  850  851  852  853  854  855  856  857  858  859  860  861  862  863  864  865  866  867  868  869  870  871  872  873  874  875  876  877  878  879  880  881  882  883  884  885  886  887  888  889  890  891  892  893  894  895  896  897  898  899  900  901  902  903  904  905  906  907  908  909  910  911  912  913  914  915  916  917  918  919  920  921  922  923  924  925  926  927  928  929  930  931  932  933  934  935  936  937  938  939  940  941  942  943  944  945  946  947  948  949  950  951  952  953  954  955  956  957  958  959  960  961  962  963  964  965  966  967  968  969  970  971  972  973  974  975  976  977  978  979  980  981  982  983  984  985  986  987  988  989  990  991  992  993  994  995  996  997  998  999  1000  1001  1002  1003  1004  1005  1006  1007  1008  1009  1010  1011  1012  1013  1014  1015  1016  1017  1018  1019  1020  1021  1022  1023  1024  1025  1026  1027  1028  1029  1030  1031  1032  1033  1034  1035  1036  1037  1038  1039  1040  1041  1042  1043  1044  1045  1046  1047  1048  1049  1050  1051  1052  1053  1054  1055  1056  1057  1058  1059  1060  1061  1062  1063  1064  1065  1066  1067  1068  1069  1070  1071  1072  1073  1074  1075  1076  1077  1078  1079  1080  1081  1082  1083  1084  1085  1086  1087  1088  1089  1090  1091  1092  1093  1094  1095  1096  1097  1098  1099  1100  1101  1102  1103  1104  1105  1106  1107  1108  1109  1110  1111  1112  1113  1114  1115  1116  1117  1118  1119  1120  1121  1122  1123  1124  1125  1126  1127  1128  1129  1130  1131  1132  1133  1134  1135  1136  1137  1138  1139  1140  1141

LETTRE D'ENTENTE

**ENTRE:** SCIERIE MONT-CARMEL INC.,  
ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

**ET:** UNION DES TRAVAILLEURS INDUSTRIELS  
DU COMTE DE KAMOURASKA (U.T.I.C.K.)  
ci-après appelé: "LE SYNDICAT".

ATTENDU que les parties ont signé leur convention collective le 30 octobre 1984, ladite convention régissant "Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et des salariés affectés aux opérations forestières".

ATTENDU que, à l'annexe "A" de ladite convention les parties ont convenu, qu'aux dates anniversaires de la signature de la convention collective, il y a un ajustement des salaires.

POUR CES MOTIFS, il est convenu entre les parties que les nouveaux taux s'appliquant aux salariés pour une période de un (1) an, tels que décrits à l'annexe "A", seront les suivants:

86  
NOV 20 13:28  
E.C.A.T.  
QUEBEC

ANNEXE "A"

TAUX

|                      | <u>Taux 84</u> | <u>Taux 85</u> | <u>Nouveaux<br/>Taux 86</u> |
|----------------------|----------------|----------------|-----------------------------|
| Ecorceur 18"         | 7,10 \$        | 7,50 \$        | 7,80 \$                     |
| Scieur de chariot    | 8,33 \$        | 8,88 \$        | 9,22 \$                     |
| Scieur de twin       | 7,50 \$        | 8,25 \$        | 8,55 \$                     |
| Edger                | 7,00 \$        | 7,50 \$        | 7,80 \$                     |
| Bulldozer            | 7,00 \$        | 7,50 \$        | 7,80 \$                     |
| Claireur bulldozer   | 6,85 \$        | 7,25 \$        | 7,55 \$                     |
| Claireur edger       | 6,85 \$        | 7,15 \$        | 7,45 \$                     |
| Opérateur de planeur | 7,00 \$        | 7,40 \$        | 7,70 \$                     |
| Bolter               | 7,00 \$        | 7,40 \$        | 7,70 \$                     |
| Etamper              | 7,50 \$        | 8,00 \$        | 8,30 \$                     |
| Journalier           | 6,85 \$        | 7,15 \$        | 7,45 \$                     |
| Chipper              | 7,00 \$        | 7,35 \$        | 7,65 \$                     |
| Loader               | 7,50 \$        | 8,25 \$        | 8,55 \$                     |
| Gardien de nuit      | 6,85 \$        | 7,22 \$        | 7,40 \$                     |
| Limeur               | 9,77 \$        | 8,50 \$        | 8,67 \$                     |
| Millwright           | 8,00 \$        | 8,25 \$        | 8,80 \$                     |
| Ass. millwright      | 7,25 \$        | 7,50 \$        | 7,80 \$                     |
| Cour                 | 6,85 \$        | 7,25 \$        | 7,55 \$                     |

Les taux ci-avant s'appliquent jusqu'au 30 octobre 1987.

Aux dates anniversaires de la signature de la convention collective, les parties conviennent de négocier l'échelle de salaire devant s'appliquer à compter des 1er novembre 1985, et 1986, pour une période de douze (12) mois, dans chaque cas.

Il est à noter que le boni de nuit est demeuré à \$ 0,25.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mont-Carmel, ce  
07 ième jour de novembre 1986.

**SCIERIE MONT-CARMEL INC.,**

*Jean-Louis Belletier*  
\_\_\_\_\_  
*Hervé Lacroix*  
\_\_\_\_\_

**UNION DES TRAVAILLEURS INDUS-  
TRIELS DU COMTE DE KAMOURASKA,**

*Gaston Plamondon*  
\_\_\_\_\_  
*Alfred Dubé*  
\_\_\_\_\_  
*J. J. Sté*  
\_\_\_\_\_