No. 99330-01 | NOM Cie James Maclaren Ltée

376-01-18-19

'81 AUG.26 10:31

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1980 - 1982

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE

BUCKINGHAM, QUEBEC

REÇU
SEP 28 1981
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'OEUVRE — QUÉBEC

TABLE DES MATIERES

ARTICLE		PAGE
1	But de la convention	1
2	Reconnaissance	1
3	Sécurité syndicale	1-2-3
4	Application de la présente convention	3
5	Juridiction syndicale	4
6	Droits de la Compagnie	4
7	Promotions, mises en disponibilité et rappels	4-5-6-7
8	Règlements des griefs	7-8
9	Arbitrage	8-9
10	Heures de travail	9-10-11
11	Taux de salaires	11
12	Barême de salaires des ouvriers-papetiers	12
13	Temps supplémentaire	12-13-14
14	Primes	14-15
15	Jour (s) de congé assigné (s)	15-16
16	Pose des toiles de machine	16-17
17	Période de vacances	17-18-19-20
18	Vacances - employés saisonniers	20-21
19	Congés du moulin	21-22-23
20	Congés mobiles et individuels	23
21	Permis d'absence	23-24
22	Régime de retraite Maclaren	25 à 30
23	Assurance Collective	30-31-32
24	Comité mixte syndical-patronal de la pension et de l'assurance	32-33
25	Fonctionnement continu	33
26	Automation - Mécanisation	34-35
27	Indemnité de licenciement	35-36
28	Travail à forfait	36-37
29	Entretiens avec les employés	37
30	Ajustements locaux	37
31	Convention collective	37
32	Règles générales de l'usine	37
33	Règles de travail	37-38-39
34	Chaleur et bruit	39-40
35	Sécurité	40-41
36	Evaluation des tâches	41
37	Fermeture cédulée pour entretien	41
38	Interruption de travail	42
39	Durée de la convention	42-43
Annexe "A"	Barême des salaires	44-45-46-47-48
Annexe "B"	Régime en cas d'invalidité à long terme	49-50-51-52
Annexe "C"	Règles de conduite	53
Annexe "D"	Evaluation des tâches	54
Annexe "E"	Gardiens	55
Cédule des salaires minimums établis		56
Annexe "F"	Plan dentaire	57-58-59

TABLE OF CONTENTS

ARTICLE		PAGE
1	General purpose of Agreement	1
2	Recognition	1
3	Union Security	1-2-3-
4	Application of this Agreement	3
5	Union Jurisdiction	4
6	Company rights	4
7	Promotion, layoff and recall	4-5-6-7
8	Grievance procedure	7-8
9	Arbitration procedure	8-9
10	Hours of work	9-10-11
11	Rates of pay	11
12	Papermakers' wage	12
13	Overtime pay	12-13-14
14	Premiums	14-15
15	Scheduled day or days off	15-16
16	Putting on wires	16-17
17	Vacation period	17-18-19-20
18	Vacation - Seasonal employees	20-21
19	Mill Holidays	21-22-23
20	Floating Holidays	23
21	Leave of absence	23-24
22	Maclaren's pension plan	25 to 30
23	Group Insurance	30-31-32
24	Joint Union management pension and Insurance committee	32-33
25	Continuous operation	33
26	Automation - Mechanization	34-35
27	Severance pay	35-36
28	Contracting out	36-37
29	Discussion with employees	37
30	Local adjustments	37
31	Labour agreement	37
32	General mill rules	37
33	Work rules	37-38-39
34	Heat and noise	39-40
35	Safety	40-41
36	Job evaluation	41
37	Scheduled maintenance shutdown	41
38	Interruption of work	42
39	Term of this agreement	42-43
Appendix "A"	Schedule of wage rates	44-45-46-47-48
Appendix "B"	Long Term Disability Plan	49-50-51-52
Appendix "C"	Conduct rules	53
Appendix "D"	Job Evaluation	54
Appendix "E"	Watchmen	55
Standard Minimum Wage Schedule		56
Appendix "F"	Dental Plan	57-58-59

TABLE DES MATIERES
ORDRE ALPHABETIQUE

	Article	Page
A. Absence (Permis d')	21	23-24
Ajustements locaux	30	37
Application de la présente convention	4	3
Arbitrage	9	8-9
Assurance collective	23	30-31-32
Assurance-vie acquittée	23.06	31
Automation - Mécanisation	26	34-35
B. Barême de salaires des ouvriers-papetiers	12	12
" " " " " "	Ann."A"	44 à 48
Bruit (Chaleur et)	34	39-40
But général de la convention	1	1
C. Cédule des salaires minimums établis		56
Chaleur et bruit	34	39-40
Comité mixte syndical-patronal de la pension et de l'assurance	24	32-33
Congés du moulin	19	21-22-23
Congés mobiles et individuels	20	23
Convention (Application de la présente)	4	3
Convention collective	31	37
Cotisations au programme de Bien-être social	23.09	32
Congé de deuil	21.01	24
D. Dispositifs audio-protecteurs	34.03	39
Droits de la Compagnie	6	4
Durée de la convention	39	42-43
E. Employés saisonniers (Vacances)	18	20-21
Entretien (Fermeture cédulée pour)	37	41
Entretien avec les employés	29	37
Evaluation des tâches	36	41
" " "	Ann."D"	54
F. Fermeture cédulée pour entretien	37	41
Fonctionnement continu	25	33
Fonction de juré	21.02	24

	Article	Page
G. Gardiens	Ann."E"	55
Griefs (Règlement des)	8	7-8
H. Heures de travail	10	9-10-11
Horaire modifié de travail	10.11	11
I. Indemnité de licenciement	27	35-36
Indemnité hebdomadaire	23.02	30
Indemnités médicales - chirurgicales	23.05	31
Interruption de travail	38	42
Invalidité à long terme (Régime en cas d')	Ann."B"	49 à 52
J. Jour(s) de congé assigné(s)	15	15-16
Journée du moulin	33.03	38
Juridiction syndicale	5	4
L. Licenciement (Indemnité)	27	35-36
M. Mécanisation - Automation	26	34-35
Mises-en-disponibilité (Promotions et rappels)	7	4-5-6-7
O. Ouvriers-papetiers (Barême de salaires des)	12	12
" " " " " "	Ann."A"	44 à 48
P. Période de vacances	17	17 à 20
Permis d'absence	21	23-24
Pose des toiles de machine	16	16-17
Primes	14	14-15
Primes de quarts	14.01	14-15
Primes de relève (contremaître)	14.02	15
Primes de transport	14.02	15
Promotions, mises-en-disponibilité et rappels	7	4-5-6-7

	Article	Page
R. Rappels (Promotion, mise-en-disponibilité et)	7	4-5-6-7
Reconnaissance	2	1
Régime d'assurance dentaire	Ann."F"	57 à 59
Régime de retraite Maclaren	22	25 à 30
Règlement des griefs	8	7-8
Règles de conduite	Ann."C"	53
Règles de travail	33	37-38-39
Règles générales de l'Usine	32	37
Repas	13.08	14
Retraite prématurée et anticipée	22.11-12	27-28
Revocation d'autorisation	3.06	2
S. Salaires des ouvriers-papetiers (Barême de)	12	12
" " " " " "	Ann."A"	44 à 48
Salaires (Taux de)	11	12
Salaire de vacances	17.08	20
Sécurité	35	40-41
Sécurité syndicale	3	1-2-3
Semaine de travail	33.04	38
Semaine du moulin	33.02	38
Superposition du temps supplémentaire	13.07	14
T. Tâches (Evaluation des)	36	41
" " "	Ann."D"	54
Taux de salaires	11	12
Temps supplémentaire	13	12-13-14
Toiles de machines, (Pose des)	16	16-17
Travail à forfait	28	36-37
Travail du dimanche	10.06	10
Travail (Interruption de)	38	42
U. Usine (Règles générales de l')	32	37
V. Vacances (employés saisonniers)	18	20-21
Vacances supplémentaires	17.03	19

TABLE OF CONTENTS
ALPHABETICAL ORDER

	Article	Page
A. Absence (Leave of)	21	23-24
Adjustments (Local)	30	37
Application of this Agreement	4	3
Arbitration procedure	9	8-9
Authorization of Union dues	3.03	1-2-3
Automation - Mechanization	26	34-35
B. Bereavement Leave	21.01	23-24
C. Call-in	13.05	14
Company rights	6	4
Conduct rules	App."C"	53
Continuous Operations	25	33
Contracting Out	28	36-37
D. Day or days off (Scheduled)	15	15-16
Dental Plan	App."F"	57 to 59
Disability plan (Long term)	App."B"	49 to 52
Discussion with employees	29	37
E. Early Retirement	22.11-12	25 to 30
Evaluation (Job)	36	41
Evaluation (Job)	App."D"	54
F. Floating Holidays	20	23
Foreman Replacement	14.03	14-15
G. General Mill Rules	32	37
General Purpose of Agreement	1	1
Grievance Procedure	8	7-8
Group Insurance	23	30-31-32

	Article	Page
H. Hearing Protective Devices	34.03	39-40
Heat and Noise	34	39-40
Holidays (Floating)	20	23
Holidays (Mill)	19	21-22-23
Hours of work	10	8-9
I. Insurance Committee (Joint Union-Management Pension and)	24	32-33
Insurance (Group)	23	30-31-32
Interruption of work	38	42
J. Job evaluation	36	41
Job evaluation	App."D"	54
Joint Union - Management Pension and Insurance Committee	24	32-33
Jurisdiction (Union)	5	4
Jury Duty	21.02	24
L. Labour Agreement	31	37
Layoff	7	4-5-6-7
Leave of absence	21	23-24
Life Insurance (Paid up)	23.06	31
Local Adjustments	30	37
Long term disability plan	App."B"	49 to 52
M. Maclaren's Pension Plan	22	25 to 30
Maintenance Shutdown (Scheduled)	37	41
Meals	13.08	14
Mechanization - Automation	26	34-35
Medical Surgical Benefits	23.05	31
Mill Day	33.03	38
Mill Holidays	19	21-22-23
Mill Rules (General)	32	37
Mill Week	33.02	38
Minimum Wage Schedule (Standard)		56
Modified Work Schedule	10.11	11
N. Noise (Heat and)	34	39-40
Normal Work Week	33.04	38

	Article	Page
O. Overtime Pay	13	14
P. Papermakers' Wage	12	12
Pay (Overtime)	13	12-13-14
Pay (Rates of)	11	12
Pay (Vacation)	17.08	20
Pension Plan (Maclaren's)	22	25 to 30
Premiums	14	14-15
Promotion	7	4-5-6-7
Procedure (Arbitration)	9	8-9
Procedure (Grievance)	8	7-8
Protective Devices (Hearing)	34.03	39
Putting on Wires	16	16-17
Pyramiding of Overtime	13.07	14
R. Rates of pay	11	12
Rates (Schedule of wage)	App."A"	44 to 48
Recall	7	4-5-6-7
Recognition	2	1
Replacement (Foreman)	14.03	15
Retirement (Early)	22.11-12	27-28
Revocation of Union Dues	3.06	2
Rights (Company)	6	4
Rules (Conduct)	App."C"	53
Rules (General Mill)	32	37
Rules (Work)	33	37-38-39
S. Safety	35	40-41
Scheduled Day or Days off	15	15-16
Schedules Maintenance Shutdown	37	41
Schedule of Wage Rate	App."A"	44 to 48
Security (Union)	3	1-2-3
Severance Pay	27	35-36
Shift Premiums	14.01	14-15
Standard Minimum Wage Schedule		56
Sunday work	10.06	10
Supplementary Vacations	17.03	19

	Article	Page
T. Tardiness	10.09	9
Term Disability Plan (Long)	App."B"	49 to 52
Term of this Agreement	39	38
Transportation Allowance	14.02	15
U. Union Jurisdiction	5	4
Union Security	3	1-2-3
V. Vacation Pay	17.08	20
Vacation Period	17	17 to 20
Vacation (Seasonal Employees)	18	20-21
Vacations (Supplementary)	17.03	19
W. Wage Schedule (Standard Minimum)		56
Watchmen	App."E"	55
Weekly Indemnity	23.02	30
Welfare Contributions	23.09	32
Wires (Putting on)	16	16-17
Work (Hours of)	10	10-11
Work (Interruption of)	38	42
Work Rules	33	37-38-39
Work Week (Normal)	33.04	38

Convention Collective conclue le 25ième jour d'août 1980.

ENTRE: La Compagnie James Maclaren, Limitée,
dont le siège social est à Buckingham, Québec
(ci-après dénommé la Compagnie),

d'une part

ET: Le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier,
Section locale 11, Buckingham, Québec
(ci-après dénommé le Syndicat).

d'autre part.

ARTICLE 1

BUT GENERAL DE LA CONVENTION

1.01 La présente Convention est conclue dans l'intérêt commun de la Compagnie et de ses employés, afin d'assurer le bon fonctionnement des usines de la Compagnie situées à Poupore et Masson, dans la province de Québec, selon des méthodes qui favoriseront dans toute la mesure possible la sécurité et le bien-être des employés et, aussi, afin d'assurer l'économie du fonctionnement, la qualité et la production maximales, la propreté de l'usine et la protection de la propriété. Il est reconnu par la présente Convention qu'il incombe à la Compagnie et aux employés de collaborer pleinement, individuellement et collectivement, en vue de l'amélioration desdites conditions.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

2.01 Aux fins de la présente Convention, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le représentant collectif, aux fins des négociations collectives, des employés réguliers de la Compagnie qui sont admissibles à faire partie du Syndicat et qui tombent sous la juridiction du Syndicat, comme le démontrent les certificats qui leur ont été délivrés le 3 octobre 1944 et le 9 février 1945 et modifiés le 25 septembre 1975.

ARTICLE 3

SECURITE SYNDICALE

3.01 Tout employé qui est maintenant membre ou qui, dorénavant deviendra membre ou sera rétabli comme membre du Syndicat signataire, doit, afin de conserver son emploi, continuer à être membre en règle.

Collective Labour Agreement made and entered into this 25th day of August 1980.

BETWEEN: La Compagnie James Maclaren, Limitée, having a place of business in the city of Buckingham, Quebec (hereinafter called the "Company).

Party of the first part

The Canadian Paperworkers' Union, Local Union 11, Buckingham, Quebec. (Hereinafter called the "Union").

Party of the second part.

ARTICLE 1

GENERAL PURPOSE OF AGREEMENT

1.01 This Agreement is entered into in the mutual interests of the Company and its employees to provide for the operation of the Company's mills, located at Poupore and Masson in the Province of Quebec, under methods which will further to the fullest extent possible the safety and welfare of the employees, and also to bring about economy of operation, maximum quality, and quantity of out-put, cleanliness of plant and protection of property. It is recognized by this Agreement that it is the duty of the Company and the employees to co-operate fully and collectively, for the advancement of said conditions.

ARTICLE 2

RECOGNITION

2.01 For the purpose of the present Agreement, the Company recognizes the said Canadian Paperworkers' Union as the collective representatives for the purposes of collective bargaining of the Company's regular employees who are eligible for membership in the said Union, coming within the jurisdiction of the said Union by the certificates issued to it on October 3rd, 1944 and February 9th, 1945 and modified September 25th, 1975.

ARTICLE 3

UNION SECURITY

3.01 Any employee who is now a member or who after this date becomes a member or is reinstated as a member of the signatory Union, shall as a condition of continued employment maintain such membership in good standing.

3.02 Un nouvel employé qui n'est pas membre du Syndicat signataire de la présente Convention doit, afin d'occuper un emploi, devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours qui suivent le début de son emploi.

3.03 La Compagnie convient de déduire du salaire net dû et payable aux employés qui sont membres du Syndicat et qui ont volontairement signé une autorisation demandant à la Compagnie d'opérer une telle déduction sur une base hebdomadaire, les cotisations mensuelles régulières du Syndicat local dont les employés sont membres. Les cotisations syndicales ainsi déduites seront remises au secrétaire-financier du Syndicat local au moyen d'un chèque libellé au nom du Syndicat local, avant la fin du mois suivant. Au reçu d'un tel chèque, le Syndicat local transmettra à la Compagnie un reçu signé par le secrétaire-financier au nom et pour le compte du Syndicat local.

3.04 Si un tel employé chôme par suite de maladie, d'accident ou d'autres causes et qu'il n'a droit à aucun salaire, alors il incombe au Syndicat de percevoir les cotisations pour ce mois-là directement de l'employé. Si un tel employé est congédié et s'il a travaillé pendant une ou plusieurs semaines pendant le mois où ses services prennent fin, la Compagnie prélèvera le plein montant de ses cotisations syndicales pour le mois en question lorsqu'elle préparera son dernier chèque, et ce montant sera inclus dans le chèque régulier transmis au Syndicat.

3.05 L'autorisation mentionnée à l'alinéa 3.03 sera ainsi conçue: "En conformité des dispositions pertinentes de la Convention collective de travail, je vous autorise et je vous prie, par les présentes de déduire de toutes les semaines du salaire net qui m'est dû et payable pour la période de paie de chaque semaine la somme de $....., représentant les cotisations hebdomadaires régulières du Syndicat local. Le montant déduit doit être transmis au Syndicat local le ou avant le dernier jour du mois suivant le mois où la déduction a été opérée."

3.06 Cette autorisation restera exécutoire et en vigueur pendant toute la durée visée par la Convention collective de travail, POURVU, CEPENDANT, que j'aie le droit de révoquer cette autorisation et d'y mettre fin n'importe quand dans les trente (30) jours précédant l'expiration de la Convention collective de travail en vigueur, en signant et en remettant à la Compagnie, en double exemplaire, une formule de révocation d'autorisation fournie à cette fin.

3.02 A new employee who is not a member of the Union shall, as a condition of employment join the Union within thirty (30) days after the commencement of his employment.

3.03 The Company agrees to deduct from the net wages owing and payable to those employees who are members, and who have voluntarily signed an Authorization, requesting the Company to make such deduction, on a weekly basis, the current regular weekly membership dues of the Local of which such employees are members. Union dues so deducted shall be remitted to the Financial Secretary of the Local Union by cheque before the end of the succeeding month. Upon receipt of such cheque, the Local Union shall forward to the Company a receipt signed by the Financial Secretary in the name and on behalf of the Local Union.

3.04 If any such employee is off work due to sickness, accident or other cause and no wages are owing or payable to him for that week, then it is the Union responsibility to collect for that week direct from such employee. Should the services of such employee be terminated, and such employee has one or more weeks of employment in the month in which his services are terminated, the Company will collect the full amount for his Union dues for that week when making up his final cheque and this amount will be remitted to the Union in the regular cheque.

3.05 The Authorization referred to in 3.03 will read as follows: "In accordance with the relevant provisions of the Labour Agreement I hereby authorize and request you to deduct weekly from the net wages owing and payable to, for each week pay period the sum of $...., being the current regular weekly membership dues of the Local Union. The amount deducted is to be forwarded to the Local Union on or before the last day of the month following that month in which it is deducted.

3.06 This Authorization shall remain in full force and effect for the duration of the present collective agreement PROVIDED, HOWEVER, that I shall have the right to revoke and terminate this Authorization at any time within thirty (30) days prior to the expiration of the current Labour Agreement by signing and delivering to the Company, in duplicate, a Revocation of Authorization Form provided for that purpose.

3.07 Tant que la Convention collective de travail conclue entre la Compagnie et le Syndicat prévoira la déduction des cotisations syndicales, la présente autorisation sera automatiquement renouvelée à compter de la fin d'une année visée par la Convention, à moins que la Compagnie ne reçoive, en double exemplaire, et dans un délai de trente (30) jours avant l'expiration de l'année courante, ou de toute année subséquente visée par la Convention, la formule de révocation d'autorisation précitée.

3.08 La présente autorisation est assujettie aux exigences et aux dispositions de n'importe quelle et de toutes les lois fédérales, provinciales ou municipales qui s'appliquent en l'espèce et qui sont maintenant en vigueur et qui ont été promulguées".

ARTICLE 4

APPLICATION DE LA PRESENTE CONVENTION

4.01 La présente Convention s'applique aux employés réguliers et temporaires de la Compagnie James Maclaren, Limitée, à Poupore et à Masson comme susdit.

4.02 Les employés suivants sont considérés comme faisant partie de la direction de la Compagnie: surintendants, surintendants adjoints, contremaîtres, personnel de bureau, y compris tous les employés aux écritures où qu'ils soient, le service du génie, le service de recherches et les magasiniers lesquels, par conséquent ne relèvent pas de la présente Convention.

4.03 Tout employé qui est affecté ou promu régulièrement à l'un ou l'autre des postes précités cessera automatiquement et sur-le-champ de relever des dispositions de la présente Convention.

4.04 Le Syndicat convient qu'il ne permettra pas à ses membres de pratiquer de discrimination à l'égard de n'importe quels employés de la Compangie qui ne font pas partie du Syndicat, ni de les entraver, ni d'exercer une influence indue sur eux. D'autre part, la Compagnie convient de ne pas pratiquer la discrimination contre l'un ou l'autre des membres du Syndicat à cause de leur adhésion au Syndicat, ni de les entraver, ni d'exercer une influence indue sur eux et de ne pas priver l'un ou l'autre de ses employés du droit de faire partie du Syndicat.

4.05 Les parties aux présentes conviennent de se conformer à toutes les lois provinciales et fédérales maintenant en vigueur ou qui deviendront dorénavant exécutoires durant la validité de la présente Convention. Toute disposition de la présente Convention qui pourrait être incompatible avec les dispositions actuelles ou futures des lois fédérales ou provinciales deviendra automatiquement nulle et sans effet.

3.07 As long as the Labour Agreement between the Company and the Union provides for the deduction of Union dues, this Authorization shall be automatically renewed, from the end of one contract year until the end of the next contract year, unless the Company receives, in duplicate, and within thirty (30) days prior to the expiration of the current or any subsequent contract year, the aforesaid Revocation of Authorization Form.

3.08 This Authorization is subject to the requirements and provisions of any and all applicable Federal, Provincial or Municipal law now in force or presently enacted".

ARTICLE 4

APPLICATION OF THIS AGREEMENT

4.01 The present Agreement shall apply to the regular and temporary employees of La Compangie James Maclaren, Limitée, Poupore and Masson aforesaid.

4.02 The following employees are considered as part of the Management of the Company: Superintendents, Assistant Superintendents, Foremen, Office Staff, including all employees doing clerical work wherever located, Engineering Department, Technical Control Department Research Department, Storekeepers, and therefore, do not come under this Agreement.

4.03 Any employee who shall be assigned or promoted to any one of the above-mentioned positions shall cease automatically and immediately to be governed by this Agreement.

4.04 The Union agrees that it will not permit its members to discriminate against, interfere with or unduly influence any employees of the Company who are not members of the Union and the Company agrees not to discriminate against, interfere with or unduly influence any members of the Union on account of their membership therein, and not to interfere with the right of any of its employees to become members of the Union.

4.05 The parties hereto agree to abide by all provincial and federal laws now in force of that may hereafter come into force during the term of this Agreement. Any provision of this Agreement which would or might come into conflict with the present or future provisions of federal or provincial laws shall automatically be or become null and void.

ARTICLE 5

JURIDICTION SYNDICALE

5.01 Il est convenu et compris sans équivoque que la Compagnie ne sera pas priée de trancher des questions de juridiction qui peuvent surgir entre les Syndicats. Toutes les questions relatives à la juridiction doivent être décidées par les Syndicats eux-mêmes.

ARTICLE 6

DROITS DE LA COMPAGNIE

6.01 Le Syndicat reconnait que la Compagnie a la faculté et le droit exclusif d'exploiter et de gérer son entreprise à tous égards, y compris la restriction, la réduction et l'abandon des opérations, sauf lorsque tout droit d'agir de la sorte a été expressément restreint par les conditions de la Convention.

6.02 L'embauche et la sélection de nouveaux employés sera la responsabilité exclusive de la gérance, par contre, la Compagnie accordera préférence aux membres du Syndicat s'ils sont disponibles et en mesure d'accomplir le travail efficacement.

ARTICLE 7

PROMOTIONS, MISES EN DISPONIBILITE ET RAPPELS

7.01 La Compagnie se réserve le droit de remanier l'une ou l'autre de ses équipes ou toutes ses équipes par suite d'une réorganisation, d'un changement de procédé ou d'un changement d'outillage.

7.02 Chaque fois que cela est pratique, des lignes de progression seront établies.

7.03 Il est entendu que la Compagnie doit choisir, pour les postes au bas d'une ligne de progression, des employés capables d'avancer dans cette ligne de progression.

7.04 L'avancement d'un grade au prochain grade dans une ligne de progression sera fondé sur l'aptitude et les états de service; lorsque tous les éléments qui constituent l'aptitude sont relativement égaux alors les états de service dans le département seront le facteur décisif.

ARTICLE 5

UNION JURISDICTION

5.01 It is fully agreed and understood that the Company will not be asked to act upon questions of jurisdiction which may arise as between the Unions. All questions of jurisdiction are to be decided by the Unions themselves.

ARTICLE 6

COMPANY RIGHTS

6.01 The Union acknowledges that it is the exclusive function and right of the Company to operate and manage its business in all respects, including the limitation, curtailment and cessation of operations except where any right to do so has been specifically restricted by the terms of this Agreement.

6.02 The hiring and choice of new and additional employees will be entirely at the discretion of the Management, however, the Company will give preference to Union members if such are available and are capable of doing the work efficiently.

ARTICLE 7

PROMOTION, LAYOFF & RECALL

7.01 The Company reserves the right to adjust all or any of its crews because of a reorganization, change of process or change of equipment.

7.02 Wherever practicable lines of progression will be established.

7.03 It is to be understood that the Company must select, for bottom jobs in a line of progression, employees capable of advancing in that line of progression.

7.04 Promotion from one step to the next higher step within a line of progression will be on the basis of ability and length of service and where all the factors that constitute ability are relatively equal, then the length of service in the department will prevail.

7.05 Advenant une réduction de l'effectif ouvrier, les employés rétrograderont étape par étape dans leurs lignes de progression en suivant l'ordre inverse des étapes relatives aux promotions.

7.06 Les employés classés ABC rétrograderont du poste de mécanicien à celui d'aide sans égard à la classe. Parmi les hommes de métier, le moins ancien, sans égard à la classe, sera le premier à rétrograder au poste d'aide. Parmi les aides, le moins ancien, sans égard à la classe, sera le premier à quitter la catégorie des aides. Toutefois, il est entendu et convenu que l'application des dispositions du présent article pourra être modifiée dans la mesure requise afin de conserver les sortes et les degrés de talents et d'aptitudes nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du moulin.

7.07 Un employé qui occupe l'échelon inférieur d'une ligne de progression et qui est mis en disponibilité peut supplanter un employé qui occupe l'échelon inférieur d'une autre ligne de progression s'il a des états de service plus longs à l'usine que ce dernier et s'il peut accomplir les fonctions de la positions qu'il réclame, pourvu qu'il possède les aptitudes voulues pour avancer dans la ligne de progression du groupe auquel il est transféré.

7.08 Les employés qui ont été mis en disponibilité auront droit à être réengagés au fur et à mesure que les occasions s'en présenteront, en suivant l'ordre inverse des mises en disponibilité, pourvu que:

(i) L'employé qui a droit à être rengagé réintègre le service de la Compagnie dans un intervalle de dix (10) jours suivant l'envoi de l'avis de rappel. S'il néglige de se présenter dans ce délai de rappel de dix (10) jours, il perd ses droits au rappel, sauf dans le cas d'un employé rappelé pour travail occasionnel ou pour un emploi d'une courte durée à un moment où il travaille ailleurs; dans ce cas, même s'il refuse de reprendre son emploi, il ne perd pas ses droits au rappel.

(ii) Une mise-en-disponibilité constitue la fin d'un emploi et les droits de rappel deviennent périmés si la mise en disponibilité dure plus de douze (12) mois consécutifs sans rengagement.

(iii) L'employé possède les qualités voulues pour l'avancement dans la ligne de progression pour laquelle il a été rappelé.

7.09 Si un employé qui a été mis en disponibilité n'est pas rengagé selon les conditions énoncées à l'alinéa 7.08 ci-dessus, le Syndicat sera avisé des raisons par écrit.

7.05 In the case of a reduction in the work force, employees will be demoted step by step down their lines of progression in the reverse order of the steps in their promotions.

7.06 In the case of employees classified under ABC, demotion regardless of class. Among tradesmen, the junior in point of service regardless of class, will be the first to be demoted to helper. Among helpers, the junior in point of service, regardless of class, will be the first to be dropped from the helper category. However, it is understood and agreed that the application of the provisions of this section may be modified insofar as degrees of skills and abilities required to ensure efficient operation of the mill.

7.07 An employee who is laid off from the bottom job in an established line of progression may displace an employee in the bottom job of another established line of progression if he has longer plant service than the latter and if he is capable of performing the duties of the job to which he seeks appointment and possesses the qualifications for advancement within the line of progression in the group he is moving to.

7.08 Employees who have been laid off shall be entitled to be re-employed as opportunity exists in the reverse order of layoff provided:

(i) The employee entitled to re-employment returns to the service of the Company within ten (10) days of notice of recall. Failure to report within the ten (10) days of recall will result in loss of recall rights, except in the case of an employee recalled for casual work or for employment of short duration at a time when he is employed elsewhere, in which case refusal of recall itself will not result in loss of recall rights.

(ii) A layoff will be a termination of employment and recall rights will lapse if the layoff lasts more than twelve (12) consecutive months without re-employment.

(iii) The employee possesses the qualifications for advancement within the line of progression to which he is being recalled.

7.09 Should an employee who has been laid off not be re-employed on the basis set forth in 7.08 above, the Union will be advised of the reasons therefore in writing.

7.10 Une liste indiquant les états de service de tous les employés visés par la présente convention sera fournie au Syndicat aussitôt que praticable avant le 1er janvier.

7.11 Lorsque des mises-en-disponibilité, des promotions, des mutations, ou des congédiements d'employés réguliers deviennent nécessaires, la Compagnie convient d'en aviser le président du Syndicat local et de lui fournir une liste des noms des employés en cause. Le Syndicat devra recevoir un avis de quarante-huit (48) heures (à l'exclusion des dimanches et jours de fête) avant qu'aucun changement ne soit apporté; s'il désire invoquer des arguments ou des raisons à l'encontre de tels changements, il doit le faire dans un intervalle de quarante-huit (48) heures.

7.12 Lorsque des employés temporaires ne sont plus requis, ils seront mis en disponibilité tenant compte de l'ancienneté et des états de service. Cette clause ne s'applique pas aux employés saisonniers. La Compagnie consent à fournir une liste des hommes en cause quarante-huit (48) heures d'avance chaque fois que ce sera possible.

7.13 Les employés saisonniers;

a) du moulin de Poupore
b) du canal à billots (block sluice)
c) aux empileurs

seront réengagés dans l'ordre inverse de leur mise-en-disponibilité, dans chacun des endroits ci-haut mentionnés respectivement en autant que ces employés soient disponibles et capables d'accomplir les tâches. La Compagnie fera tous les efforts nécessaires pour communiquer avec les personnes en cause.

La réduction des équipes travaillant:

a) au moulin de Poupore
b) au canal à billots (block sluice)
c) aux empileurs

sera faite selon l'ancienneté à chacun des endroits ci-haut mentionnés respectivement en autant que les employés maintenus au travail soient capables d'accomplir les tâches.

7.14 Toutes les vacances permanentes pour un poste de l'échelon inférieur d'une ligne de progression seront annoncées sur le tableau d'affichage du bureau de contrôle des présences pendant une période

7.10 A list showing the length of service for all employees covered by this Collective Labour Agreement will be supplied to the Union as soon after January 1st as is practicable.

7.11 When layoffs, promotions, transfers, or releases of regular employees become necessary, the Company agrees to notify the President of the Local Union and give him a list of the names of the employees involved. The Union shall be given forty-eight (48) hours' notice (Sundays and holidays excepted) before any changes are made, and should they desire to present arguments or reasons against such changes, they must do so within the forty-eight (48) hour period.

7.12 When temporary employees are no longer required, they shall be released taking into consideration such factors as seniority or length of service. This will not apply to seasonal employees. The Company agrees to supply a list of the men involved forty-eight (48) hours in advance whenever practicable.

7.13 The re-hiring of seasonal employees for:

a) Poupore Slash Mill
b) Block Sluice
c) Stackers

will be made in reverse order of lay off from each of the above-mentioned locations, respectively, provided that such employees are available and capable of performing the work. Every reasonable effort will be made by the Company to contact the persons concerned.

The reduction of crews working at:

a) Poupore Slash Mill
b) Block Sluice
c) Stackers

will be made on a seniority basis at each of the above-mentioned locations, respectively, inasmuch as the employees retained are capable of performing the work.

7.14 All regular vacancies for the bottom job in a line of progression will be posted on the time office bulletin board for a

de sept (7) jours ouvrables. Les annonces de positions doivent indiquer le titre du poste, le taux de salaire et fournir une brève description du travail et des titres de compétence requis. Il est entendu que la Compagnie en embauchant des hommes pour remplir les postes de l'échelon inférieur d'une ligne de progression, choisira des employés en mesure d'avancer dans cette ligne de progression. La Compagnie aura le droit de faire une nomination temporaire sans encourir de peine.

7.15 En ce qui concerne les papetiers, il est convenu que le mot "ancienneté" indique la période de temps où l'employé a accompli un tel travail, et non pas le temps passé au service de la Compagnie.

ARTICLE 8

REGLEMENT DES GRIEFS

8.01 La Compagnie, le Syndicat ou tout employé ont le droit de soumettre des griefs de toutes questions découlant de la présente Convention collective.

8.02 Un grief se définit comme toute mésentente entre la Compagnie et un ou plusieurs de ses employés en ce qui a trait à l'interprétation et à l'application des termes de cette convention ainsi que des mesures disciplinaires.

8.03 Tout grief sera étudié de la façon suivante:

Premier échelon:

Le grief doit être discuté dans les vingt-et-un (21) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief, entre le comité de Règlement des griefs et le contremaître ou surintendant de département. Le contremaître ou surintendant rendra par écrit sa décision dans les deux (2) jours (dimanches et jours de fête exceptés) qui suivent la date da la discussion. Cette discussion n'aura pas lieu plus de cinq (5) jours après la date de présentation du grief.

Deuxième échelon:

Si le grief n'est pas réglé au premier échelon, le Comité peut faire appel, par écrit, au gérant de l'usine ou son représentant dans les sept (7) jours ouvrables. Une discussion peut avoir lieu entre les parties concernées et une décision doit être rendue par écrit, dans les quatre (4) jours ouvrables de la date de la réunion.

period of seven (7) working days. Job postings shall indicate the job title, job rate, and a brief description of the job and qualification requirements. It is to be understood that the Company, in selecting for bottom jobs in a line of progression, will select employees capable of advancing in that line of progression. The Company shall have the right to make a temporary appointment without penalty.

7.15 Insofar as Papermakers and concerned, it is understood that the word "Seniority" indicates the period worked on the job, rather then service with the Company.

ARTICLE 8

GRIEVANCE PROCEDURE

8.01 The Company, the Union or any employee have the right to present a grievance on any question deriving from the present collective agreement.

8.02 A grievance is defined as a dispute between the Company and anyone or more of its employees with reference to the interpretation or application of the terms of this agreement, as well as disciplinary action.

8.03 All grievances shall be handled in the following manner:

Step 1:

The grievance must be discussed, within twenty-one (21) working days of the incident giving cause to the grievance, between the Grievance Committee and the foreman or superintendent of the department concerned. The foreman or superintendent shall render his decision within two (2) working days (Sundays and Holidays excluded) from the date of the discussion. This discussion shall not be held more than five (5) days after the presentation of the grievance.

Step 2:

If the grievance is not settled at the first step, the Committee may appeal, in writing, to the Mill Manager or his representative within seven (7) working days. A discussion may take place between the interested parties and a decision must be rendered, in writing, within four (4) working days of the date of the meeting.

8.03 Troisième échelon:

Si le grief n'est pas réglé au deuxième échelon, le Syndical peut faire appel, par écrit, au gérant général ou son représentant dans les sept (7) jours ouvrables. Le Comité de Règlement des griefs peut avoir recours aux services d'un représentant national. Une discussion peut avoir lieu entre les parties concernées et une décision doit être rendue, par écrit, dans les quatre (4) jours ouvrables de la date de la réunion.

8.04 Les limites spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente écrite des deux (2) parties.

8.05 Une allégation par une des deux parties que la présente Convention a été mal interprétée ou violée peut être soumise, par écrit, et étudiée au troisième échelon du Règlement des griefs.

ARTICLE 9

ARBITRAGE

9.01 Tout différent qui met en jeu l'interprétation de l'une ou l'autre des dispositions de la présente Convention et qui peut surgir au cours de la validité de la Convention et que le Syndicat et la Compagnie ne réussissent pas à régler d'une façon satisfaisante sera promptement soumis à l'arbitrage dans un délai de dix (10) jours après que le grief aura été traité selon le troisième échelon du Règlement des griefs.

9.02 Un Conseil d'arbitrage sera nommé et se composera de trois (3) membres: un (1) sera nommé par la Compagnie et un (1) par le Syndicat. Ces deux (2) membres en choisiront un troisième qui fera fonction de président.

9.03 Si les membres désignés par la Compagnie et par le Syndicat pour faire partie du Conseil ne peuvent s'entendre sur le choix d'un Président, ils demanderont au Ministre du Travail de la Province de Québec de désigner un Président.

9.04 Après que le Conseil d'arbitrage aura été constitué comme il est prévu ci-dessus, il se réunira pour entendre les témoignages des deux parties et rendra une décision dans les dix (10) jours qui suivront les dépositions. Cette décision sera péremptoire et liera les deux parties.

9.05 Le Conseil d'arbitrage n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier quelques dispositions de la présente Convention, ou toute convention supplémentaire ni d'y substituer quelques nouvelles dispositions.

8.03 Step 3:

If the grievance is not settled at the second step, the Committee may appeal, in writing, to the General Manager or his representative within seven (7) working days. The Grievance Committee may be assisted by a representative as required. A discussion may take place between the interested parties and a decision must be rendered, in writing, within four (4) working days of the date of the meeting.

8.04 The above time limits specified may be modified by mutual written agreement between the two (2) parties.

8.05 An allegation by either party that the agreement has been misinterpreted or violated may be presented in writing and processed in accordance with Step 3 of the Grievance Procedure.

ARTICLE 9

ARBITRATION PROCEDURE

9.01 Any dispute involving the interpretation of any provisions of this Agreement, which may arise during the term of this Agreement, and which the Union and the Company shall fail to adjust satisfactorily, shall be promptly submitted to Arbitration within ten (10) days after the grievance has been dealt with in Step 3 of the Grievance Procedure.

9.02 A Board of Arbitration is to be established which will consist of three (3) members: One (1) to be appointed by the Company, one (1) to be appointed by the Union and the third, who will act as Chairman of the Board, shall be appointed jointly by the Company and the Union representatives.

9.03 Should the Company and the Union Representatives on the Board fail to agree upon the choice of a Chairman they shall appeal to the Minister of Labor of the Province of Quebec to name a Chairman.

9.04 After the Board of Arbitration has been formed as provided above, it shall meet to hear the evidence of both parties and shall render a decision within ten (10) days after the completion of the taking of the evidence. Such decision shall be final and binding on both parties.

9.05 The Board of Arbitration shall not have the power to add to or subtract from or modify any of the terms of this Agreement or any Agreement supplemental thereto.

9.06 Les parties devront se charger de leurs dépenses en ce qui a trait à la préparation et la présentation du grief au Conseil d'arbitrage, ceci incluant le coût de leur représentant respectif sur le Conseil et les deux parties devront se diviser également les dépenses de l'arbitrage incluant les frais du Président du Conseil.

ARTICLE 10

HEURES DE TRAVAIL

10.01 Heures de travail des employés de jour:

Les heures normales de travail des employés de jour sont de 8 heures à midi et de 13 heures à 17 heures.

10.02 Lorsqu'il y a lieu de maintenir une équipe au travail en dehors des heures établies, des dispositions doivent être prises à cette fin d'un commun accord, sauf dans les circonstances prévues à l'alinéa 10.03 ci-dessous.

10.03 Dans le cas où une modification temporaire dans la cédule normale des heures de travail pour les employés de jour serait devenue nécessaire dû à un bris de l'équipement, la Compagnie donnera aux employés affectés un avis de vingt-quatre (24) heures d'un tel changement; dans le cas de réparations majeures et d'installations capitales un minimum de cinq (5) jours ouvrables d'avis sera donné.

A défaut d'un tel avis "taux et demi" sera payé pour le travail effectué entre 17 heures et 8 heures, le premier jour ou les premiers cinq (5) jours de la cédule modifiée, selon le cas.

De plus, la Compagnie s'efforcera dans un tel cas de modifier l'horaire selon les heures définies à l'article 10.04

10.04 Heures de travail des travailleurs de poste (Tour Workers):

i) Les travailleurs de poste sont organisés en trois (3) équipes et chaque équipe travaille huit (8) heures consécutives, ainsi qu'il suit:

Poste "A" -- de minuit à 8 heures.
Poste "B" -- de 8 heures à 16 heures.
Poste "C" -- de 16 heures à minuit.

Il y a roulement hebdomadaire des équipes.

ii) Un jour régulier de travail pour un travailleur d'équipe est une période de vingt-quatre (24) heures commençant au début de son équipe cédulée.

9.06 Each party shall bear its own expense with respect of the preparation and presentation of the grievance to a Board of Arbitration, including the cost of their respective representative on the Board, and both shall bear equally the expense of the arbitration proper, including the fee of the third member of the Arbitration Board.

ARTICLE 10

HOURS OF WORK

10.01 Hours for Day Workers:

The normal schedule of hours for day workers will be from 8:00 a.m. to 12:00 noon and from 1:00 p.m. to 5:00 p.m.

10.02 When it is necessary to maintain a crew outside of the established hours, this will be arranged by mutual agreement except as provided in 10.03 below.

10.03 In the event that a temporary change in the normal schedule of hours for day workers becomes necessary due to breakdown, the Company will give the employees affected twenty-four (24) hours minimum notice of such change; in cases of major repairs and capital installations, five (5) working days minimum notice will be given.

In the absence of such notice "time and one half" will be paid for time worked between 5 p.m. and 8 a.m. on the first day, or the first five (5) days of the changed schedule as the case may be.

When it is necessary to maintain a crew outside of the established hours this will be arranged by mutual agreement except as provided for in 10.04 below.

10.04 Hours of Tour Workers:

i) Tour workers shall be organized into three (3) shifts and shall work eight (8) consecutive hours upon each shift as follows:

Tour "A" -- from 24 midnight to 8:00 a.m.
Tour "B" -- from 8:00 a.m. to 16:00 p.m.
Tour "C" -- from 16:00 p.m. to 24 midnight

Shifts will rotate in sequence weekly.

ii) The regular work day for a shift worker extends over a twenty-four (24) hours period commencing with the start of his scheduled shift.

10.05 Les travailleurs de poste qui sont tenus de travailler en dehors des heures précitées seront payés à "taux et demi (sauf selon ce qui est prévu par le sous-alinéa (iii) de l'article 3.03).

10.06 Travail du dimanche

(a) La Compagnie consent à accorder aux ouvriers de services d'entretien un dimanche de congé sur quatre chaque fois que la chose est possible, subordonnément, toutefois, aux exigences de l'exploitation du moulin.

(b) La Compagnie consent à accorder aux employés travaillant le dimanche sur les opérations de sept jours, un dimanche de congé sur quatre, chaque fois qu'il est possible selon les exigences des exploitations du moulin.

10.07 La Compagnie consent à restreindre autant que possible le travail du dimanche.

10.08 Tout employé qui travaille le dimanche au moins huit (8) heures doit prendre un jour de congé compensateur au cours de la semaine ou selon l'entente intervenue au niveau local.

10.09 Contrôle du Temps

Tous les employés qui se présentent ou quittent leur travail:

(i) de 5 à 15 minutes après l'heure d'arrivée ou avant l'heure de départ règlementaire, perdront 15 minutes de salaire;

(ii) plus de 15 minutes, mais pas plus de 30 minutes, 30 minutes de salaire et ainsi de suite pour les périodes successives de 15 minutes.

10.10 Tous les employés qui ont été requis par la direction de travailler:

(i) de 5 à 15 minutes après l'heure de départ règlementaire, auront droit à 15 minutes de salaire;

(ii) plus de 15 minutes, mais pas plus de 30 minutes après l'heure de départ règlementaire, seront alloués 30 minutes de salaire, et ainsi de suite pour les périodes successives de 15 minutes.

10.05 Tour workers who are required to work outside the above hours will be paid time and one half. (Except as covered by Section 13.03 paragraph (iii)).

10.06 Sunday Work

(a) The Company agrees that wherever possible, maintenance workers will be given one Sunday off in four, but this must be subject to the operational needs of the Mill.

(b) The Company agrees that wherever possible, employees working on Sunday on the seven-day operation, will be granted one Sunday off in four, subject to the operational needs of the Mill.

10.07 The Company agrees to minimize Sunday work as far as possible.

10.08 Any employee who works on Sunday eight (8) or more hours, will be required to take a compensating day off during the week or as arranged at Local level.

10.09 Tardiness

All employees who report to work late or leave their place of work early:

(i) from 5 to 15 minutes, will lose pay for 15 minutes time worked.

(ii) more than 15, but not more than 30 minutes, will lose pay for 30 minutes; and so on for successive 15 minutes periods.

10.10 All employees who have been required by Management to work:

(i) from 5 to 15 minutes after their established quitting time will be allowed 15 minutes time worked.

(ii) more than 15, but not more than 30 minutes after their establish quitting time will be allowed 30 minutes time worked; and so on for successive 15 minutes periods.

10.11 Horaire modifié de travail:

Si un travailleur de jour ou un travailleur de quart est renvoyé chez lui, en dedans d'une heure de sa rentrée au travail, il sera payé deux heures à temps simple, qu'il travaille ou non. S'il est requis de travailler ou de demeurer au travail une heure ou plus, il sera payé un minimum de quatre heures.

10.12 Heures d'été - Atelier de mécanique et magasin

Les heures de travail des employés de jour de l'atelier de mécanique ainsi que du magasin durant l'été sont de 7h30 à 12h et 12h30 à 16h. Cet horaire sera applicable pour la même période que celle des vacances d'été tel que stipulé dans la Convention collective à l'article 17.06.

ARTICLE 11

TAUX DE SALAIRES

11.01 Chaque jour, le travailleur de poste sera rémunéré au taux fixé pour son emploi pour le nombre d'heures qu'il aura effectivement passées au service de la Compagnie; toutefois, il lui sera versé les allocations de temps supplémentaire et de surtemps prévues aux présentes règles chaque fois que du travail aura été exécuté dans les circonstances indiquées. Cela ne réduira nullement le taux de rémunération régulier de l'employé.

11.02 Chaque fois qu'un homme travaille à un poste temporaire pendant une heure ou plus, il touchera le taux fixé pour le poste qui figure dans l'échelle des taux de salaires de la Convention.

11.03 Une échelle des taux de salaires existants, payés par la Compagnie est indiquée à l'Annexe "A" et fait partie de la présente Convention; elle ne sera pas modifiée au cours de sa validité, sauf par la suppression d'une classe d'emplois ou l'addition d'une nouvelle classe d'emplois, ou par des changements de taux de classe mutuellement approuvés, fondés sur des changements importants des tâches que comporte l'emploi.

11.04 Les taux de salaires des papetiers pour une semaine de quarante (40) heures, qui figurent dans cette échelle de salaires, sont conformes à l'échelle de taux ci-jointe pour les classes de vitesse et de largeur. Il est expressément entendu que ces taux s'appliquent aux périodes de relève de 6 ou de 8 heures et que des augmentations ou des diminutions n'y seront apportées qu'après que la moyenne des nouvelles vitesses des machines aura été établie durant une période de deux semaines.

10.11 Modified Work Schedule:

If a day worker or a shift worker is sent home within one hour of reporting for work, he will be paid two hours at straight time whether he works or not. If he is required to work or to stand by one hour or more, he will be paid a minimum of four hours.

10.12 Summer Hours - Machine Shop and Stores

The working hours for day workers of the machine shop and the stores during the summer shall be from 0730 to 1200 and from 1230 to 1600. This schedule shall be applicable for the same period as the vacation period, as stipulated in the Collective Agreement, article 17.06.

ARTICLE 11

RATES OF PAY

11.01 Each day a tour employee will be paid for the number of hours actually spent in the Company's service at the rate which is established for his occupation, except that such extra time and overtime allowance as are provided for in these rules, shall be paid in each case where work is done under conditions named. This will in no way reduce any man's regular rate.

11.02 Whenever a man works in a temporary position for one hour or more, he shall receive the established rate for the job, as shown in the schedule of Wage Rates of the Agreement.

11.03 A schedule of the Company's existing wage rates is attached hereto and shall be a part of this Agreement and shall not be altered during its term except through the elimination of a job classification, or through mutually agreed to changes in classification rates based on substantial change in job content.

11.04 Papermakers' rates as shown for the 40 hour week are in accordance with the attached schedule of rates for speed and width classes. It is expressly agreed that these rates are applicable to either 6 or 8 hour shifts, and that upward or downward adjustments will be made only after new machine speeds have been established as averaged over a two week period.

ARTICLE 12

BAREME DE SALAIRES DES OUVRIERS-PAPETIERS

12.01 A compter du 1er mai 1968, la Compagnie acceptera les taux de salaires exposés dans le barème minimum normal de salaires des ouvriers-papetiers pour les moulins à papier-journal, revisés au 1er janvier 1968 pour ce qui est des conducteurs de machine, aides-conducteurs de machine, troisièmes mains, quatrièmes mains, cinquièmes mains, sixièmes mains, broyeur de colorants, broyeur de colorants 2e classe, premier habilleur et habilleur des classes 8 à 70 inclusivement. Les largeurs, les vitesses, la fréquence des ajustements des taux de vitesse et les ajustements de la calandre resteront les mêmes que ceux que prévoit la Convention et/ou que ceux qui sont présentement en vigueur.

12.02 Le taux pour les chefs des conducteurs de machine sera de 35¢ l'heure par machine surveillée en plus du plus haut taux applicable aux conducteurs de machine.

ARTICLE 13

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

13.01 Tous les employés du moulin qui sont payés à l'heure recevront "taux et demi" pour tout le travail exécuté entre minuit samedi et minuit dimanche ou un jour de congé du moulin reconnu. Un employé qui travaille lors d'un congé de moulin sera payé deux fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures consécutives lors de tels congés du moulin reconnus.

13.02(i) Les travailleurs de jour seront payés à "taux et demi" pour tout travail continu au-delà de huit (8) heures, ou pour les heures de travail au-delà de quarante (40) heures exécutées en une même semaine de travail. Il est entendu que tous les employés qui seront au travail pendant toute la période de fermeture de l'usine, à l'occasion d'un congé statutaire, seront rémunérés à "taux et demi" pour ce travail.

(ii) Lorsqu'un travailleur de jour est assigné temporairement à un travail d'équipe à cause d'une panne, d'installations capitales, etc., et subséquemment qu'il retourne au travail de jour, un tel changement sera considéré comme un changement normal d'équipe

13.03 Les travailleurs de poste seront rémunérés à "taux et demi" pour tout travail exécuté au-delà de leurs heures de travail quotidiennes régulières, sauf:

ARTICLE 12

PAPERMAKERS' WAGE

12.01 Effective May 1, 1968, the Company will accept the wage rates outlined in the Papermakers Standard Minimum Wage Schedule for newsprint mills as revised January 1, 1968, insofar as classes and rates for Machine Tender, Back Tender, Third Hand, Fourth Hand, Fifth Hand, Sixth Hand, Colormixer, Colormixer 2nd Class, Head Clothing Man and Clothing Man are concerned for Classes 8 to 70 inclusive. Widths, speeds, frequency of speed rate adjustments and stack adjustments to remain as provided for in the present agreement and/or presently in effect.

12.02 Rate for Boss Machine Tenders shall be 35¢ per hour per machine supervised, over the highest Machine Tender's rate applicable.

ARTICLE 13

OVERTIME PAY

13.01 Time and one-half will be paid to all hourly mill employees for all work done between midnight Saturday and midnight Sunday or on recognized Mill Holidays. An employee who works on a Mill Holiday shall be paid double his straight time rate for any time worked in excess of eight (8) consecutive hours on such Mill Holidays.

13.02(i) Day workers will be allowed "time and one half" for all continuous time in excess of eight (8) hours, or for time worked in excess of forty (40) hours in any one work week. It is understood that all employees at work during the entire shut-down period for statutory holidays are to be paid at the rate of "time and one half".

(ii) When a day worker has been assigned temporarily to shift work as a result of breakdown, capital installations, etc., and subsequently returns to day work, such change shall be considered as a normal shift change.

13.03 Tour workers shall be paid at the rate of "time and one half" for all work performed beyond their regular daily hours of work with the following exceptions:

(i) S'ils sont appelés à travailler plus de huit (8) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures, par suite d'une modification des équipes découlant d'un remaniement normal des opérations du moulin.

(ii) Pour le travail supplémentaire exécuté à la suite d'une entente spéciale intervenue entre un travailleur de poste et son compagnon de relève en vue de changer d'équipe, avec l'approbation de son surveillant et lorsque la chose peut se faire sans frais additionnels pour la Compagnie et sans que celle-ci en souffre le moindrement.

(iii) Lorsqu'un employé est appelé à remplacer un autre employé qui est en retard, jusqu'à un maximum de deux (2) heures. Le Syndicat et la Compagnie reconnaissent qu'il est du devoir du travailleur d'équipe de se présenter pour sa période de travail régulière, à moins qu'il ne se soit déjà entendu avec son surveillant pour obtenir un congé. Si, pour une raison majeure, il ne peut se présenter au travail, il doit prévenir son contremaître quatre (4) heures avant le moment où il doit normalement commencer son travail d'équipe. La Compagnie et le Syndicat ont convenu de réprimer les abus de la disposition visant le travail supplémentaire des travailleurs d'équipe.

13.04 Les employés qui, sans motif suffisant de l'avis de la direction, négligent de se présenter au travail à l'heure prévue, sont l'objet des mesures disciplinaires suivantes:

(i) Première infraction: Avertissement par écrit.

(ii) Deuxième infraction: Mise en disponibilité pendant trois (3) jours sans rémunération.

(iii) Troisième infraction: Passible de congédiement.

Il est convenu que si un employé ne commet aucune infraction pendant une période complète de douze (12) mois entre les étapes (i) et (ii) ou entre les étapes (ii) et (iii) ou après l'étape (iii), on passera l'éponge sur son dossier.

(i) When required to work more than eight (8) hours in a twenty-four (24) hour period, due to change of shifts required by the normal scheduling of mill operations.

(ii) Overtime worked by special arrangement between a tour worker and his mate to exchange shifts with the approval of his supervisor and when this can be accomplished without additional cost or penalty to the Company.

(iii) When required to replace an employee for tardiness up to two (2) hours. The Union and the Company agree that it is the duty of a shift worker to report for his regular shift unless he has already arranged with his supervisor for Leave of Absence. If unavoidably prevented from reporting, he must give notice to his foreman four (4) hours before his normal tour of duty would begin. The Company and the Union agree to co-operate actively to forestall abuses of the provisions of the overtime for shift workers clause.

13.04 Employee who fail to report for work as scheduled without bonafide reason in the opinion of Management will be disciplined as follows:

(i) First Offence: written warning.

(ii) Second Offence: three (3) days layoff without pay.

(iii) Third Offence: subject to discharge.

It is understood that should an employee have a clear record for a full twelve (12) months between Steps (i) and (ii) or between Steps (ii) and (iii) or after Step (iii), his record shall be considered clear.

13.05 Un travailleur de jour ou de poste qui est rappelé en dehors de ses heures régulières de travail sera payé en temps supplémentaire pour les heures travaillées ou un minimum de quatre (4) heures à taux régulier, soit le plus élevé des deux pour chacune des tâches sans rapport l'une avec l'autre qui lui est assignée. Si la panne touche plus d'une pièce d'équipement, seulement un (1) rappel sera payé. Un employé requis de travailler après ses heures normales de travail est rémunéré à "taux et demi" pour toutes les heures travaillées. Lorsque les tâches pour lesquelles il a travaillé en temps supplémentaire sont terminées et qu'il est prêt à partir, si son contremaître lui demande de rester et d'accomplir une tâche additionnelle et que cette tâche est accomplie, ceci constituera un rappel.

13.06 Lors de pannes aux machines, la Compagnie a pour ligne de conduite de réparer l'outillage et de le remettre en service le plus tôt possible. Les employés rappelés pour accomplir ce genre de réparation seront chargés uniquement des fonctions essentielles afin que l'outillage puisse recommencer à fonctionner.

13.07 Superposition du temps supplémentaire

Il n'y aura pas de superposition du temps supplémentaire.

13.08 Repas

A moins qu'il n'ait été avisé la veille, lorsqu'un employé est requis de travailler deux (2) heures ou plus après la fin de sa période d'équipe régulière, la Compagnie convient de lui fournir un repas ou de lui remettre un billet pour un repas jusqu'à concurrence d'une valeur de trois dollars cinquante ($3.50) après qu'il aura travaillé deux (2) heures ou plus.

Un repas additionnel sera mis à la disposition de l'employé si nécessaire à toutes les quatre (4) heures après le premier repas.

ARTICLE 14

PRIMES

14.01 Primes de quarts

A compter du 1er mai 1980, une prime de quart de $0.22 l'heure sera accordée à l'équipe travaillant de 16 heures à minuit et de $0.27 l'heure, à l'équipe travaillant de minuit à 8 heures.

13.05 Call-in

A day or shift worker called in outside of his regular hours of work shall be paid at overtime for the hours worked or a minimum of four (4) hours at straight time, whichever is the greater. For more than one piece of equipment, only one (1) call-in will be paid. An employee requested to work after his normal working hours is remunerated at "time and one-half" for all hours worked. When the jobs for which he worked on overtime are terminated, and he is ready to leave if his foreman asks him to remain and do additional job and that job is done, this will constitute a call-in.

13.06 On mechanical breakdowns it is Company policy to repair the equipment and put it back in operation as quickly as possible. Employees called in for this type of repair work will be assigned only those duties essential to putting the equipment back in operation.

13.07 Pyramiding of Overtime

There shall be no pyramiding of overtime.

13.08 Meals

Unless notified the previous day, when an employee is required to work two (2) hours beyond the end of his regular shift, the Company agrees to bring in a meal, or give a meal ticket, up to a maximum value of three dollars and fifty cents ($3.50) after two (2) hours of work. Meals will have to be consumed and whether an employee gets a ticket or a meal brought in, will be at the discretion of the supervisor.

A further meal allowance will be provided, if required, every four (4) hours after the first one has been used.

ARTICLE 14

PREMIUMS

14.01 Shift Premium

Effective May 1st, 1980, a shift premium of $0.22 per hour will be paid for the 4 p.m. to Midnight shift and $0.27 per hour for the Midnight to 8 a.m. shift.

14.01 A compter du 1er mai 1981, une prime de quart de $0.25 l'heure sera accordée à l'équipe travaillant de 16 heures à minuit et de $0.30 l'heure, à l'équipe travaillant de minuit à 8 heures.

Cette prime ne sera PAS payée:

(a) à l'employé de jour travaillant en temps supplémentaire;

(b) dans le calcul du salaire pour jour de fête et du salaire de vacances.

14.02 Primes de Transport

Une prime de transport sera payée à l'employé du Service de l'entretien qui travaille normalement à l'usine et qui est temporairement appelé à travailler à Poupore. Ceci ne s'applique pas à l'employé qui travaille régulièrement à Poupore. Cette prime sera ajustée selon les politiques de la Compagnie. Il est entendu qu'un seul véhicule suffira pour le transport d'un (1) à cinq (5) employés, y compris le chauffeur.

14.03 Primes de Relève (contremaître)

Tout employé appelé à remplacer un contremaître sera rémunéré au taux de vingt-cinq cents (25¢) l'heure en surplus du taux régulier de sa classification. Pour toute fin pratique, le terme Chef d'équipe qui est mentionné dans cette Convention, n'est pas considéré comme classification.

ARTICLE 15

JOUR(S) DE CONGE ASSIGNE(S)

15.01 Tout employé qui est requis de travailler son jour ou ses jours de congé assignés reçoit "taux et demi" mais il est entendu que:

(i) Son jour ou ses jours de congé assignés seront affichés dans son département au plus tard à 15 heures de l'après-midi le jeudi précédant la semaine où se situent son jour ou ses jours de congé.

(ii) Il peut changer son jour ou ses jours de congé assignés, du consentement de son surveillant, pourvu que l'entente à cet égard intervienne au moins 24 heures avant le changement.

(iii) Si un employé est rappelé lors de son jour de congé, il recevra au moins l'équivalent de quatre (4) heures de salaire.

14.01 Effective May 1, 1981, a shift premium of $0.25 per hour will be paid for the 4 p.m. to Midnight shift and $0.30 per hour for the Midnight to 8 a.m. shift.

Shift Premium shall NOT apply to:

(a) Day workers on overtime work;

(b) In the calculation of holiday and vacation pay.

14.02 Transportation Allowance

A transportation allowance will be paid to an employee of the maintenance personnel who normally works at the Paper Mill and who is temporarily required to work at Poupore. This does not apply to employees normally working at Poupore. This allowance will be ajusted according to Company's policies. It is understood that one vehicule may be required to carry up to but not more than five (5) passengers including the driver.

14.03 Foreman Replacement

Any employee who is called upon by the Company to replace a foreman shall receive a premium of 25¢ above his regular classification. For the purpose of this agreement, the term Lead Hand is not considered as a classification.

ARTICLE 15

SCHEDULED DAY OR DAYS OFF

15.01 Any employees who is required to work on his scheduled day or days off will be paid time and one-half on the understanding that:

(i) His scheduled day or days off shall be posted in his Department not later than 3:00 P.M. on the Thursday preceeding the week in which the day or days off are scheduled.

(ii) He may change his scheduled day or days off with the consent of his supervisor provided such an arrangement is made at least 24 hours before such change.

(iii) If an employee, is called in on his day off he will be paid a minimum of four (4) hours' pay.

15.02 Si un employé est requis de travailler son jour de congé, il ne sera pas tenu de prendre un jour de congé compensateur.

15.03 Dans un cas d'urgence ou du consentement des deux parties, le jour ou les jours de congé assignés d'un employé peuvent être changés par le surveillant de l'employé moyennant un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures et remplacés par un autre jour ou d'autres jours pendant la même semaine.

15.04 La Compagnie souscrit au principe du jour ou des jours de congé désignés et établira à cet égard des horaires de roulement lorsque la chose se révélera commode et pratique.

ARTICLE 16

POSE DES TOILES DE MACHINE

16.01a) Les équipes affectées à la pose des toiles de machine en dehors de leur période régulière de travail et les autres qui sont rappelées après avoir passé le poste de contrôle recevront l'équivalent de six (6) heures de rémunération pour ce travail.

b) Le temps requis pour un changement normal de toile de machine est de deux (2) heures. Lorsque l'équipe appelée pour un changement de toile de machine est requise au travail pour plus de deux (2) heures, "taux et demi" sera payé pour tout temps additionnel.

Le temps du début à la fin du changement d'une toile de machine sera calculé comme suit:

(i) Le changement d'une toile de machine débute lorsque la pâte s'est écoulée de la toile de machine sauf lorsqu'une toile de machine est ruinée pendant la production, dans ce cas le changement débute lorsque l'équipe commence le changement de la toile de machine;

(ii) le changement d'une toile de machine est terminé lorsque la feuille de pleine largeur a passé le cylindre aspirant (couch) ou lorsque l'équipe a reçu la permission par le superviseur de quitter le travail;

(iii) s'il était nécessaire d'installer une toile de machine sur la contre-bouterolle (dolly) avant ou après le changement d'une toile de machine, à un temps autre que pendant les heures normales cédulées des employés, une (1) heure sera payée à l'équipe engagée à l'installation de la toile de machine sur la contre-bouterolle.

15.02 If an employee is required to work on his scheduled day off, he will not be required to take a compensating day off.

15.03 In case of emergency or by mutual consent an employee's scheduled day or days off may be changed by the employee's supervisor on not less than twenty-four (24) hours' notice with the assignment of some other day or days off during the same week.

15.04 The Company agrees to the principle of designated day or days off, and will arrange rotating schedules where convenient and practical.

ARTICLE 16

PUTTING ON WIRES

16.01a) Crews engaged in putting on wires at a time other than their regular shift, and others called in after passing the Time Office, shall receive six (6) hours' time for such work.

b) The time required for normal wire change is two (2) hours. When the crew called in to change a wire is required to be on the job for more than two (2) hours, time and one-half will be paid for any additional time.

Time for starting and completing a wire change will be determined as follows:

(i) A wire change starts when the stock is off the wire except when a wire is lost on the run, then the change starts when the crew begins the wire change;

(ii) A wire change is completed when the full width sheet is off the couch or when the crew is released by the Supervisor;

(iii) Should it be necessary to put a wire on the dolly prior to or after a wire change, other than during the employees normal scheduled hours of work, one (1) hour will be paid to the crew engaged in installing the wire on the dolly.

16.01c) Lorsqu'une toile de machine est enlevée pour des raisons d'entretien ou de reconditionnement, pour être réutilisée et est réinstallée sur les supports appropriés ou replacée dans sa boîte d'expédition, l'équipe affectée à ce travail sera rémunérée de la même façon que pour un changement de toile de machine.

16.02 NOTE: Les équipes qui sont appelées au travail une heure ou plus avant leur période normale recevront les six (6) heures et ceux qui sont déjà au travail seront payées au taux régulier pour le temps effectivement consacré à ce travail. Les équipes appelées au travail moins d'une heure avant leur période normale de travail seront payées au taux régulier pour le temps effectivement consacré à ce travail et les travailleurs de poste qui continueront à travailler au-delà de leur période normale recevront six (6) heures.

16.03 Poste des feutres de machine

Un employé qui est appelé pour changer la toile de machine aura droit à six (6) heures de salaire. S'il doit changer un feutre immédiatement après avoir changé une toile, il aura droit à quatre (4) heures de salaire de plus pour chaque feutre qu'il aura changé.

ARTICLE 17

VACANCES ANNUELLES

17.01 L'employé visé par cette Convention apparaissant sur la liste de paie au premier mai d'une année au cours de cette Convention a droit à des vacances payées, selon son ancienneté.

a) Au premier mai 1980

i) L'employé ayant moins d'un an d'ancienneté a droit à une journée pour chaque mois de travail, à partir de la date de son embauchage jusqu'au premier mai de cette année-là et ne dépassant pas un maximum de dix jours.

16.01c) When a wire is removed for: maintenance reasons, reconditioning for re-use, reinstalled on the wire stringing equipment, or is repacked in its trasporting container, the crew involved in this work will receive the same wire time as is paid for installing a wire.

16.02 Note: Such crews called in one hour or more before their regular tour shall receive the six (6) hours, and those already on tour shall receive straight time for the period actually worked. Crews called in less than one hour before their regular tour shall receive straight time for period actually worked and the tour workers carrying on shall receive the six (6) hours.

16.03 An employee who is called in for a wire change will be paid six (6) hours. In the event he is required to change a felt immediately following a wire change, he will be paid an additional four (4) hours for each felt changed.

ARTICLE 17

VACATION PERIOD

17.01 All employees covered by this Agreement who are on the payroll on May 1st of any year, will be entitled to vacation with pay on the following basis:

a) On May 1st 1980:

i) Employees with less than one year of continuous service are entitled to one day for each calendar month of service from date of employment to May 1st of that year, but not over a maximum of ten (10) days.

17.01 ii) L'employé ayant plus d'un an mais moins de cinq ans d'ancienneté a droit à deux semaines de vacances.

iii) L'employé ayant plus de cinq ans mais moins de douze ans d'ancienneté a droit à trois semaines de vacances.

iv) L'employé ayant plus de douze ans mais moins de vingt-deux ans d'ancienneté a droit à quatre semaines de vacances.

v) L'employé ayant plus de vingt-deux ans mais moins de vingt-sept ans d'ancienneté a droit à cinq semaines de vacances.

vi) L'employé ayant plus de vingt-sept ans d'ancienneté a droit à six semaines de vacances.

vii) L'employé est réputé avoir atteint l'étape subséquente d'éligibilité aux vacances à l'anniversaire approprié du nombre d'années de service continu, c'est à dire: un an, cinq ans, douze ans, vingt-deux ans, vingt-sept ans. A compter de cette date, il a droit à une seule semaine additionnelle de vacances.

b) Au premier mai 1981

i) L'employé ayant moins d'un an d'ancienneté a droit à une journée pour chaque mois de travail, à partir de la date de son embauchage jusqu'au premier mai de cette année-là et ne dépassant pas un maximum de dix jours.

ii) L'employé ayant plus d'un an mais moins de quatre ans d'ancienneté a droit à deux semaines de vacances.

iii) L'employé ayant plus de quatre ans mais moins de neuf ans d'ancienneté a droit à trois semaines de vacances.

iv) L'employé ayant plus de neuf ans mais moins de vingt ans d'ancienneté a droit à quatre semaines de vacances.

v) L'employé ayant plus de vingt ans mais moins de vingt-sept ans d'ancienneté a droit à cinq semaines de vacances.

17.01 ii) Employees with more than one year of continuous service but less than five are entitled to two (2) weeks.

iii) Employees with more than five years of continuous service but less than twelve (12) are entitled to three (3) weeks.

iv) Employees with more than twelve years of continuous service but less than twenty-two are entitled to four (4) weeks.

v) Employees with more than twenty-two years of continuous service but less than twenty-seven are entitled to five (5) weeks.

vi) Employees with more than twenty-seven years of continuous service are entitled to six (6) weeks.

vii) Employees are considered having reached the subsequent step of vacation eligibility on the date of attainment of the appropriate number of years of continuous service employment, i. e. one year, five years, twelve years, twenty-two years, twenty-seven years. Starting on that date, these employees are entitled to one (1) additional week of vacation.

b) On May 1st, 1981:

i) Employees with less than one year of continuous service are entitled to one day for each calendar month of service from date of employment to May 1st of that year, but not over a maximum of ten (10) days.

ii) Employees with more than one year of continuous service but less than four are entitled to two (2) weeks.

iii) Employees with more than four years of continuous service but less than nine are entitled to three (3) weeks.

iv) Employees with more than nine years of continuous service but less than twenty are entitled to four (4) weeks.

v) Employees with more than twenty years of continuous service but less than twenty-seven are entitled to five (5) weeks.

17.01 b)

vi) L'employé ayant plus de vingt-sept ans d'ancienneté a droit à six semaines de vacances.

vii) L'employé est réputé avoir atteint l'étape subséquente d'éligibilité aux vacances à l'anniversaire approprié du nombre d'années de service continu, c'est à dire: un an quatre ans, neuf ans, vingt ans, vingt-sept ans. A compter de cette date, il a droit à une seule semaine additionnelle de vacances.

17.02 a) L'employé qui prendra des vacances durant la période du 1er janvier au 30 avril, bénéficiera de quatre (4) heures de paie additionnelle à son taux régulier pour chaque semaine de vacances.

b) Le temps perdu en raison d'accident ou de maladie durant l'année de qualification sera considéré comme temps travaillé pour fins de vacances, pourvu que l'employé ait travaillé durant l'année de qualification.

17.03 Vacances supplémentaires

Après vingt-cinq (25) année de service, on accordera à un employé, en plus des vacances régulières auxquelles il a droit, une vacance payée supplémentaire au cours de l'année civile où il atteint.

60 ans	------	1 semaine
61 ans	------	2 semaines
62 ans	------	3 semaines
63 ans	------	4 semaines
64 ans	------	5 semaines

17.04 Vacances: Dispositions d'ordre divers

Les parties conviennent que les vacances seront, autant que possible, réparties sur les douze (12) mois de l'année. On se rend compte que cela suscitera des problèmes, lesquels seront discutés et réglés par la direction locale de la Compagnie et le Syndicat local.

17.01 b)

vi) Employees with more than twenty-seven years of continuous service are entitled to six (6) weeks.

vii) Employees are considered having reached the subsequent step of vacation eligibility on the date of attainment of the appropriate number of years of continuous service employment, i. e. one year, four years, nine years twenty years, twenty-seven years. Starting on that date, these employees are entitled to one (1) week of vacation.

17.02 a) An employee shall receive an additional four (4) hours' pay at his regular rate for each week of vacation entitlement taken during the period of January 1st to April 30th.

b) Time lost in the qualifying year because of accidents or illness will be considered as time worked for vacation purpose providing the employee has worked during the qualifying year.

17.03 Supplementary Vacations

After twenty-five (25) years of service, an employee, in addition to the regular vacation to which he is entitled, will be granted a supplementary vacation with pay in the calendar year in which he reaches:

60 years of age	----	1 week
61 years of age	----	2 weeks
62 years of age	----	3 weeks
63 years of age	----	4 weeks
64 years of age	----	5 weeks

17.04 Miscellaneous Vacation

The parties agree that vacations will be scheduled, to the greatest possible extent, on a twelve (12) month basis. It is recognized that this will create problems and these will be discussed and resolved between the local company management and the Local Union.

17.05 Etant donné les vacances prolongées accordées aux employés, il est essentiel que la répartition des vacances sur les douze (12) mois de l'année entre en vigueur le plus tôt possible.

17.06 Les employés qui désirent prendre trois ou quatre semaines de vacances consécutivement n'y auront droit qu'entre le 16 septembre et le 15 mai.

17.07 Toutes les vacances doivent être prises aux dates qui auront été approuvées par le gérant du moulin de la Compagnie, dont la décision sera finale.

17.08 Salaire de vacances

Le montant du salaire de vacances pour chaque employé sera calculé sur la base d'une semaine de quarante (40) heures, c'est-à-dire cinq (5) jours de huit (8) heures par jour, au taux horaire moyen régulier de salaire pour la période de trois (3) mois précédant immédiatement la période fixée pour ses vacances.

17.09 Un employé peut toucher son salaire de vacances au début de sa période de vacances s'il le désire.

17.10 Aucun salaire de vacances ne sera accordé pour des vacances qui ne sont pas prises. Dans ce cas, tous privilèges de vacances inutilisés par suite d'une décision de la Compagnie pourront s'accumuler jusqu'à ce que les circonstances permettent de s'en prévaloir.

17.11 Un employé ayant droit à des vacances qui quitte le service de la Compagnie et qui a des vacances payées inutilisées à son crédit recevra, au lieu de vacances, le montant qui lui est dû, calculé jusqu'à la date où il quitte le service, selon la même formule et sur la même base que pour les vacances régulières.

ARTICLE 18

VACANCES: EMPLOYES SAISONNIERS

18.01 Un employé saisonnier est celui qui doit, pendant une certaine période de l'année seulement, exécuter un travail qui se répète d'une année à l'autre. Un travailleur embauché comme remplaçant pendant les vacances n'est pas considéré comme un employé saisonnier aux fins de cette disposition.

17.05 In view of the extended vacation benefits, it is essential that scheduling on a twelve (12) month basis be in full operation as soon as possible.

17.06 Employees who wish to take three or four weeks consecutively will be entitled to do so only between September 16th and May 15th.

17.07 All vacations are to be taken at such times as may be arranged with the Mill Manager of the Company whose decision shall be final.

17.08 Vacation Pay

The amount of Vacation Pay for each employees shall be calculated on the basis of five (5) days at 8 hours per day for a total of forty (40) hours per week at the average straight time hourly rate of pay for the three (3) month period immediately preceding his scheduled vacation period.

17.09 An employee may draw his vacation pay at the beginning of his vacation period if desired.

17.10 Vacation pay will not be allowed for vacation not taken. In such cases, any unused vacation privileges, brought about by the Company, shall be allowed to accumulate until conditions permit them to be exercised.

17.11 If any employee, who is eligible to receive a vacation, leaves the service of the Company at a time when an unused period of vacation with pay stands to his credit, he will be paid the amount due him in lieu of vacation calculated to the date of his leaving such service by the same basis as for regular vacation.

ARTICLE 18

VACATION - SEASONAL EMPLOYEES

18.01 A seasonal employee is one who is required only for a certain period of the year to perform work which is of a repetitive nature from year to year. A worker who is hired for annual vacation replacement is not considered a seasonal employee under the terms of this clause.

18.02 Un employé saisonnier a droit à des vacances payées à la fin de sa période d'emploi saisonnier aux conditions suivantes:

- 4% de ses gains de l'année courante s'il a accumulé moins de 36 mois de service.
- 6% de ses gains de l'année courante s'il a accumulé 96 mois ou plus de service.
- 8% de ses gains de l'année courante s'il a accumulé 240 mois ou plus de service.
- 10% de ses gains de l'année courante s'il a accumulé 300 mois de service.

18.03 Aux fins de la présente Convention, un mois de service comprend 21 jours de travail. Le service sera rétroactif au 1er mai 1955. Les crédits de service seront établis selon les dossiers des Compagnies qui conservent ces dossiers depuis le 1er mai 1955. En l'absence de dossiers pour la période du 1er mai 1955 au 30 avril 1958, la Compagnie accordera les crédits de service au mieux de son jugement.

18.04 Les droits de vacances accumulées d'un employé saisonnier deviennent périmés s'il n'est pas embauché de nouveau au cours de la période de douze mois.

ARTICLE 19

CONGES DU MOULIN

19.01 Les jours de congé du moulin sont les suivants:

Jour du Dominion	24 heures
Fête du Travail	24 heures
Jour de Noël	40 heures
Jour de l'An	32 heures

19.02 Les employés payés à l'heure qui ne sont pas requis de travailler les jours de congés de l'usine auront droit à huit (8) heures de salaire pour le jour du Dominion et la Fête du Travail et à seize (16) heures de salaire pour le jour de Noël et le Jour de l'An au taux régulier de l'occupation qu'ils auraient reçu s'ils avaient travaillé.

18.02 A seasonal employee is entitled to vacation with pay at the end of his seasonal employment under the following conditions:

- 4% of the current year's earnings if he has accumulated less than 36 months of service.
- 6% of the current year's earnings if he has accumulated 96 or more months of service.
- 8% of the current year's earnings if he has accumulated 240 or more months of service.
- 10% of the current year's earnings if he has accumulated 300 months of service.

18.03 For the purpose of this agreement, one month of service will comprise 21 days of work. Service will be retroactive to May 1st, 1955. Service credits will be established by records in those companies who have maintained same from May 1st, 1955 to April 30th, 1958, the Company will grant service credits to the best of their judgement.

18.04 A seasonal worker's accumulated vacation rights will lapse if he is not re-employed within the twelve month period.

ARTICLE 19

MILL HOLIDAYS

19.01 Mill holidays will be as follows:

Dominion Day	24 hours
Labour Day	24 hours
Christmans Day	40 hours
New Year's Day	32 hours

19.02 Hourly paid employees who are not required to work on Mill Holidays will be entitled to holiday pay at the rate of eight (8) hours' pay for Dominion Day and Labour Day and sixteen (16) hours pay for Christmas Day and New Year's Day at the straight time rate of pay of the job the employee would have performed had he worked that day.

19.03 Pour avoir droit au salaire prévu pour un congé du moulin, l'employé doit:

(a) figurer sur la feuille de paie depuis au moins trente (30) jours civils au moment du congé, et

(b) avoir été au travail à plein temps le jour de travail assigné qui a immédiatement précédé, et le jour de travail assigné qui a immédiatement suivi, ledit jour de congé, sauf absence motivée.

19.04 Un employé est considéré comme étant absent pour un motif légitime s'il est:

(a) en vacances;

(b) trop malade pour se présenter au travail et en mesure de fournir une preuve de sa maladie;

(c) incapable de travailler par suite de la maladie d'un membre de sa famille;

(d) informé par son supérieur que ses services ne sont pas requis;

(e) absent par suite d'une mesure dont la direction a pris directement l'initiative, ou

(f) absent en congé à sa propre demande, mais avec l'approbation de la direction.

19.05 Un employé est considéré comme étant absent sans motif légitime s'il est:

(a) absent en congé non autorisé dont il a pris lui-même l'initiative;

(b) ne s'est pas présenté au travail parce qu'il ne veut pas travailler; ou

(c) est absent pour d'autres raisons personnelles.

19.06 a) Lors du congé du Dominion ou de la Fête du Travail, l'employé qui est requis de travailler et qui reçoit au moins quatre (4) heures de paie pour ce travail, et l'employé qui est absent à cause de vacances, d'accident ou de maladie aura le choix de recevoir la paie de congé ou de prendre une (1) journée de congé de huit (8) heures payées, à une date ultérieure convenue entre l'employé et son surveillant.

19.03 To be eligible for pay for a Mill Holiday, an employee:

(a) must have been on the payroll at least thirty (30) calendar days prior to such holiday, and

(b) must have been present full time on the scheduled work day immediately preceding and the scheduled work day immediately following such holiday unless absent with justifiable cause.

19.04 An employee will be considered absent with justifiable cause if he is:

(a) away on vacation;

(b) so sick that he is unable to report for work and is able to prove such sickness;

(c) unable to work because of the sickness of some member of his family;

(d) informed by his supervisor that his services are not required;

(e) absent because of direct action initiated by the Management, or,

(f) absent on leave initiated by himself and approved by Management.

19.05 An employee will be considered absent without justifiable cause if he:

(a) is absent on unapproved leave initiated by himself;

(b) fails to report because he does not care to work, or,

(c) is absent for other personal reasons of his own.

19.06 a)On the Dominion Day or Labour Day Mill Holiday, employees required to work and receiving at least four (4) hours' pay for this work, and employees who are absent because of vacations, accident or illness will have the choice between receiving the Holiday pay or taking one (1) day off paid for eight (8) hours, at a future date mutually convenient to the employee and his supervisor.

19.06 b) Lors du congé de Noël ou du Jour de l'An, l'employé qui est requis de travailler et qui reçoit au moins quatre (4) heures de paie pour ce travail, aura le choix de recevoir la paie de congé, de prendre une journée de congé de seize (16) heures payée ou de prendre deux (2) journées de congé de huit (8) heures payées chacune, à une date ultérieure convenu entre l'employé et son surveillant.

c) Lors du congé de Noël ou du Jour de l'An, l'employé absent à cause de vacances, d'accident ou de maladie aura le choix de recevoir la paie de congé ou de prendre une (1) journée de congé de seize (16) heures payée à une date ultérieure convenu entre l'employé et son surveillant.

ARTICLE 20

CONGES MOBILES ET INDIVIDUELS

20.01 Tous les employés auront droit à un (1) jour de congé mobile et individuel au cours de l'année visée par le contrat après chaque période de dix (10) semaines de service continu, le total de ces jours de congés mobiles et individuels n'excédant pas cinq (5) jours dans une année visée par le contrat. Un tel congé doit être pris à un moment qui sera déterminé d'un commun accord par la direction et l'employé. Ces congés seront rémunérés au taux régulier de l'occupation qu'ils auraient reçu s'ils avaient travaillé. Cependant, les employés s'engagent à ne pas demander leur paie de congé mobile à l'avance.

20.02 Un employé régulier aura droit à tous ses jours de congé mobiles et individuels après six (6) mois dans toute année de vacances.

20.03 Tous congés mobiles qui n'auront pas été mis à l'horaire en date du 31 janvier de l'année courante le seront par le surveillant du service en question.

ARTICLE 21

PERMIS D'ABSENCE

21.01 Congé de Deuil

a) Advenant le décès d'un membre ou le décès simultané de plusieurs membres de la famille immédiate d'un employé, ce dernier aura droit à un congé et touchera la rémunération de huit (8) heures au taux régulier de son travail normal pour une période maximum de trois (3) jours pendant lesquels il aurait normalement travaillé, jusqu'au jour des funérailles, ce jour compris. Si l'employé doit parcourir un long trajet, le lendemain du jour des funérailles pourra être inclus dans le congé de décès. Il ne sera pas accordé

19.06 b) On the Christmas or New Year's Day Mill Holiday, employees required to work and receiving at least four (4) hours' pay for this work will have the choice between receiving the Holiday pay, taking one (1) day off paid for sixteen (16) hours or taking two (2) days off paid for eight (8) hours each, at a future date mutually convenient to the employee and his supervisor.

c) On the Christmas or New Year's Day Holiday, employees absent because of vacations, accident or illness will have the choice between receiving the Holiday pay or taking one (1) day off paid for sixteen (16) hours at a future date mutually convenient to the employee and his supervisor.

ARTICLE 20

FLOATING HOLIDAYS

20.01 All employees are entitled to one (1) Floating Holiday in the contract year after each ten (10) weeks of continuous service, with the total number not to exceed five (5) in any one contract year. Such holidays are to be taken at a time mutually convenient to the employee and to Management. Those holidays shall be remunerated at the straight time rate of pay the employee would have received had he worked that day. However, employees agree not to ask for their Floating Holiday Pay in advance.

20.02 A regular employee will be entitled to all of his floating holidays after six (6) months in any vacation year.

20.03 All floating holidays not scheduled as of January 31st of each year will be scheduled by the departmental supervisor.

ARTICLE 21

LEAVE OF ABSENCE

21.01 Bereavement Leave

a) When death occurs to a member of an employee's immediate family or simultaneously, to more than one member of the immediate family, the employee will be granted leave, and shall be paid for eight (8) hours at his regular straight time rate for a maximum of three (3) days; on which the employee would normally have worked, up to and including the day of the funeral. In cases requiring extensive travel the day following

21.01 a) plus de trois (3) jours de salaire dans aucun cas. La famille immédiate comprend: le père, la mère, la belle-mère (mother-in-law), le beau-père (father-in-law), les frères, les soeurs, la belle-mère (stepmother), le beau-père (stepfather), le frère adoptif, la soeur adoptive, le grand-père, la grand-mère, les demi-frères, les demi-soeurs et les parents adoptifs de l'employé. Le taux régulier est interprété ici comme le taux régulier de la classification que l'employé aurait reçu s'il avait travaillé si celà n'avait été des funérailles.

b) Advenant le décès d'un des membres suivants ou le décès simultané de plusieurs des membres suivants: (épouse, époux, l'enfant, l'enfant adoptif ou l'enfant du conjoint de l'employé) l'employé aura droit à un congé et touchera la rémunération de huit (8) heures au taux régulier de son travail normal pour une période maximum de cinq (5) jours pendant lesquels il aurait normalement travaillé, le jour des funérailles devant être inclus dans ce congé.

c) Pour avoir droit à ce congé, l'employé doit être inscrit à la feuille de paie depuis au moins trente (30) jours.

21.02 Fonction de Juré

Un employé qui est membre d'un jury touchera la différence entre la somme qu'il recevra pour ladite fonction de juré et son salaire régulier, sous réserve des conditions suivantes:

a) L'employé devra avoir six (6) mois de service continu.

b) Le nombre de jours admissibles à un tel paiement ne dépassera pas un maximum de cinq (5) jours ouvrables assignés par semaine, au taux régulier de rémunération pour la période où l'employé fait fonction de juré.

c) L'employé devra être au travail selon son horaire régulier lorsque ses services à titre de juré ne sont pas requis.

21.03 Affaires syndicales

La Compagnie devra maintenir le salaire de tout officier du Syndicat qui s'absente de l'usine, comme s'il avait été au travail. A la fin de chaque mois, la Compagnie réclamera du Syndicat un montant d'argent équivalent au nombre d'heures qui a été déboursé pour chaque officier qui n'était pas au travail et ceci, au taux régulier de salaire de chaque officier, plus le coût des bénéfices aux employés, tel que déterminé par la Compagnie deux fois l'an.

21.01 a) the funeral will be considered for funeral leave. In no case will more than three (3) days' pay be allowed. Immediate family is interpreted to mean employee's mother, father, mother-in-law, father-in-law, brothers, sisters, stepmother, step-father, stepbrother, stepsister, grandfather, grandmother and foster parents of adopted children, stepbrother, stepsister. The regular straight time rate means the straight time rate of the job at which the employee would have worked had he not been on funeral leave.

b) When death occurs to one of the following members or, simultaneously, to more than one of the following (wife, husband, child, adopted chilf or stepchild), the employee will be granted leave, and shall be paid for eight (8) hours at his regular straight time rate for a maximum of five (5) days on which the employee would normally have worked, including the day of the funeral.

c) To be entitled to such leave of absence an employee must have been on the payroll for at least thirty (30) days.

21.02 Jury Duty

An employee who serves as a juror shall be paid the difference between the pay received for such jury duty and his regular pay, subject to the following conditions:

a) The employee must have six (6) months of continuous service;

b) the days eligible for such payment shall be a maximum of five (5) scheduled working days per week at his regular straight time rate for the duration of the jury duty;

c) the employee must work his regular schedule when not required for actual jury duty.

21.03 Union Business

The Company shall maintain the wages of any Union officer who absents himself from the mill as if he were at work. At the end of each month, the Company shall claim from the Union a sum of money equivalent to the number of hours which was paid for each officer who was not at work and this at the regular rate of each officer, plus cost of employee benefits as determined by the Company twice annually.

ARTICLE 22

REGIME DE RETRAITE MACLAREN

22.01 Les employés admissibles qui sont membres du régime de pension Maclaren continueront de verser quatre pourcent (4%) de leur salaire au régime tel qu'il y est spécifié.

22.02 Chaque employé actif qui n'a pas atteint l'âge de 65 ans le ou avant le 30 avril 1963 et qui, par la suite, devient admissible à une pension en vertu du régime, recevra, pour chaque année de service ouvrant droit à pension, tandis qu'il relève du régime, les prestations de pension suivantes:

a) 2% de ses gains du 1er août 1949 au 31 décembre 1962.

b) 1.75% de ses gains du 1er janvier 1963 au 30 juin 1964.

c) 2% de ses gains à partir du 1er juillet 1964.

d) A compter du 2 mai 1973, la valeur monétaire accumulée de tous les états de service contributifs passés, jusqu'au 31 décembre 1972, sera accrue de 15% pour les employés, membres du plan à l'emploi de la Compagnie en date du 2 mai 1973.

e) A compter du 2 avril 1974, la valeur monétaire de tous les états de service contributifs passés, jusqu'au 31 décembre 1972, sera accrue de 10%, non accumulatif, pour les employés membres du plan en date du 2 mai 1974.

f) L'augmentation de 10% effective le 2 mai 1974 sera payable aux employés qui prendront leur retraite durant la période du 2 mai 1973 jusqu'au 2 mai 1974.

g) A compter du 2 mai 1978, les crédits de rentes accumulés à l'égard du service contributif durant la période située entre le 1er janvier 1973 et le 31 décembre 1977 seront accrus de cingt-cinq pourcent (25%).

h) A compter du 2 mai 1978, les crédits de rentes accumulés à l'égard du service contributif antérieur au 31 décembre 1977 seront accrus de six pourcent (6%).

i) A compter du 2 mai 1980, les crédits de rentes de cinquante pourcent (50%) des contributions versées par un membre au régime de retraite entre le 1er janvier 1978 et le 31 décembre 1979 seront augmentés de vingt-cinq pourcent (25%) et ensuite de six pourcent (6%).

ARTICLE 22

MACLAREN'S PENSION PLAN

22.01 Eligible employees who are Members of the Maclaren's Pension Plan will continue to contribute four pourcent (4%) of earnings as specified in the Plan.

22.02 Each active employee, who has not attained age 65 on or before April 30th, 1963, and who subsequently becomes entitled to a pension, under the Plan will receive for each year of applicable service while a Member of the Plan the following pension benefits:

a) 2% of earnings from August 1st, 1949, to December 31st, 1962.

b) 1.75% of earnings from January 1st, 1963 to June 30th, 1964.

c) 2% of earnings from July 1st, 1964.

d) Effective May 2, 1973, the accrued dollar value of all past contributory service up to December 31st, 1972, will be increased by 15% for employees who are members of the plan in the employ of the Company on May 2nd, 1973.

e) Effective May 2, 1974, the accrued dollar value of all pas contributory service up to December 31st, 1972, will be increased by an additional 10% non-cumulative for employees who are members of the plan on May 2nd, 1974.

f) The 10% increase effective May 2, 1974, will be payable to those employees who will retire during the period from May 2nd, 1973 to May 2nd 1974.

g) Effective May 2, 1978, the pension credits accrued during the period of contributory service from January 1st, 1973 to December 31st, 1977, will be increased by 25%.

h) Effective May 2, 1978, the pension credits accrued in respect of all past contributory service up to December 31st, 1977, will be increased by 6%.

i) Effective May 2, 1980, pension credits equal to 50% of the contributions paid by a member of the pension plan between January 1, 1978 and December 31, 1979, will be increased by 25% and then by 6%.

22.03 Aux fins des alinéas (a), (b) et (c) précités, les gains seront tels que définis dans le régime. Les prestations pour service antérieur seront celles que prévoyait le régime au début, c'est-à-dire qu'elles se fonderont sur les salaires de 1948; toutefois, en aucune circonstance le revenu total de retraite de n'importe quel membre ne doit être inférieur au revenu de retraite encouru ou accumulé jusqu'au 31 décembre 1962 selon les règles en vigueur à cette date-là.

22.04 Les dates normales de retraite seront celles que stipule le régime.

22.05 Les dispositions actuelles relatives à la retraite prématurée, à la retraite par suite d'incapacité et à la retraite différée resteront en vigueur.

22.06 Les dispositions actuelles régissant les prestations de cessation d'emploi et les prestations de décès resteront inchangées.

22.07 Admissibilité

Les employés auront droit de participer au régime de pension lorsqu'ils occuperont un emploi continu et qu'ils auront l'âge stipulé par le régime.

NOTE: Les employés réguliers qui ont complété un (1) an de service seront éligibles au régime.

Il est entendu que dans le cas où un employé admissible a auparavant renoncé à son droit d'adhérer au régime de pension, cette disposition ne portera aucune atteinte à la validité de telle renonciation.

22.08 Employés saisonniers

La Compagnie convient que les employés saisonniers seront autorisés à participer au régime de pension de la Compagnie selon l'entente conclue le 20 août 1965 lors de la Conférence de négociations du groupe de l'industrie du papier-journal de l'Est du Canada. Aucun crédit pour service antérieur ne sera accordé. La Compagnie communiquera au Syndicat et à leur agent international les détails, les conditions d'admissibilité et autres modalités administratives.

22.09 Dispositions générales

A) La Compagnie convient que le régime de pension fera partie de la Convention.

22.03 For the purposes of a), b) and c) above, earnings will be as defined in the Plan. The Past Service Benefit will be as provided in the original Plan, i.e, on the basis of 1948 earnings, however, in no event will the total retirement income in respect of any Member be less than the retirement income accrued up to December 31st, 1962, under the Rules in force on that date.

22.04 Normal retirement dates will be as defined in the Plan.

22.05 Present provisions for early retirement, retirement through disability and deferred retirement, will be maintained.

22.06 Present provisions for benefits upon termination of employment, and death benefits, will remain unchanged.

22.07 Eligibility

Employees will be eligible to participate in the Pension Plan after having attained the continuous service and age requirements of the Plan.

NOTE: Regular employees who have completed one (1) year of service shall be eligible to join the plan.

It is understood that in cases where an eligible employee has previously waived his right to join the Pension Plan, this agreement will in no way affect the validity of such waivers.

22.08 Seasonal Employees

The Company agrees that seasonal employees will be permitted to join the Company's Pension Plan, as per agreement reached on August 20th, 1965, at the Negotiations Conference of the Eastern Canada Newsprint Group. No past service credits will be granted. Details qualifying requirements and other administrative details will be advised by the Company to the Unions and their International Officers.

22.09 General Provisions

A) The Company agrees that the pension plan will form part of the agreement.

22.09 B) La Compagnie convient qu'aucune modification ne sera apportée à la Convention au cours de sa période de validité, sauf celles qui pourraient être approuvé d'un commun accord à la suite de changements indépendants de la volonté de l'une ou l'autre des parties comme, par exemple, les exigences des lois, etc.

C) La Compagnie convient que chaque membre recevra des explications par écrit au sujet des modalités et conditions du régime applicable, ainsi que des droits et des obligations en ce qui concerne les prestations offertes.

D) La Compagnie convient de fournir au Syndicat les renseignements suivants:

(a) L'intérêt acquis par la caisse.

(b) Le total des cotisations des employés.

(c) Le montant net des cotisations de la Compagnie.

(d) Le montant total brut des cotisations.

(e) Le montant total des crédits de pension achetés.

(f) La liste des retraités mis à leur pension chaque année et le montant de leur pension respective.

(g) La liste des membres qui ont quitté le régime.

(h) La liste des employés participants au régime.

(i) Une copie du rapport des actuaires lorsqu'il sera disponible à l'avenir.

22.10 Droits acquis

La Compagnie convient que les employés qui auront dix (10) années de service auront acquis des droits aux prestations de pension accumulées advenant que l'emploi de celui-ci prenne fin.

22.11 Retraite prématurée

La Compagnie a acceuilli avec sympathie la demande du Syndicat concernant la retraite prématurée sans réduction actuarielle de la pension, entre l'âge de 60 et 64 ans, pour les raisons suivantes:

(a) Incapacité physique (médicale)

(b) Mise-à-pied par suite d'une réduction de l'effectif ouvrier.

22.09 B) The Company agrees that there will be no changes during the life of the agreement except as may be negotiated as a result of changes beyond the control of either party, such as legislation, etc.

C) The Company agrees that each member shall be provided with a written explanation of the terms and conditions of the plan applicable, and rights and duties with reference to benefits available.

D) The Company agrees to furnish the union with the following information:

(a) Net interest earned by the fund.

(b) Total employee contributions.

(c) Net Company contributions.

(d) Gross total contributions.

(e) Total pension credits purchased.

(f) List of pensioners retiring each year and amount of pension for each.

(g) List of separations from plan.

(h) List of employees entering plan.

(i) A copy of the actuarial report when same is available in the future.

22.10 Vesting

The Company agrees to full vesting of pension benefits accrued upon termination after ten (10) years of service.

22.11 Early Retirement

The Company is sympathetic to the Unions' request for early retirement without acturial reduction between 60 and 64 years for the following reasons:

(a) medical disability

(b) displacement as a result of work force reduction.

22.11 Par conséquent, la Compagnie propose que cette question soit étudiée et réglée au niveau local par l'entremise du Comité mixte syndical-patronal de la pension et de l'assurance.

22.12 Retraite anticipée

a) Il sera accordé à tout membre contributaire qui décidera de se retirer lorsqu'il atteindra l'âge de 61 ans et plus à condition d'avoir accumulé au moins vingt (20) années d'ancienneté, un supplément d'appoint de neuf dollars ($9.00) par mois, multiplié par le nombre d'années de service contributif admissible au crédit de l'employé sous le régime de retraite, jusqu'à concurrence de trente (30) années de service contributif admissible. Le supplément d'appoint débutera à la date où l'employé commencera sa retraite anticipée et se terminera avec le paiement le 1er du mois au cours duquel il deviendra admissible au paiement des prestations provenant du RRC/RRQ ou de la loi sur la Pension de sécurité de la vieillesse, ou bien avec son décès, soit la première de ces éventualités.

b) Le supplément d'appoint dans le cas d'une retraite anticipée prise après le 2 mai 1980, sera majoré de neuf dollars ($9.00) à onze dollars ($11.00) aux mêmes conditions que celles stipulées au paragraphe précédent (22.12 (a)).

c) A compter du 2 mai 1979 - Retraite anticipée à l'âge de 61 ans et plus avec au moins 20 ans d'ancienneté:

Tout membre actif pourra prender une retraite anticipée dès qu'il aura atteint lâge de 61 ans et plus, à condition d'avoir accumulé au moins 20 ans d'ancienneté.

Tout membre recevra la pleine pension normale qu'il aura accumulée à la date de sa retraire anticipée sans réduction actuarielle.

d) A compter du 2 mai 1979 - Retraite anticipée avant l'âge de 61 ans avec au moins 20 ans d'ancienneté:

L'équivalence actuarielle de la pension normale accumulée sera améliorée tel qu'indiqué plus bas pour tout membre actif qui prend une retraite anticipée en accord avec les prévisions du régime et qui n'a pas atteint l'âge de 61 ans, mais qui a au moins 20 ans d'ancienneté.

22.11 The Company therefore proposes that this item be studied and finalized at the local level through the Joint Union-Management Pension and Insurance Committee.

22.12 Early Retirement

a) The retirement income plan will provide for any contributory member who elects to retire upon attainment of age 61 and over, providing he has accumulated at least twenty (20) years of service, a bridging supplement of nine dollars ($9.00) per month times the employee's year of credited contributory service in the retirement income plan up to a maximum of thirty (30) years credited contributory service. The bridging supplement shall commence on the employee's early retirement date and terminate with the payment on the first of the month in which he becomes eligible to receive benefits under the CPP/QPP or the Old Age Security Act, or with his death, whichever is the earliest.

b) The bridging supplement for an early retirement taken after May 2, 1980, will be increased from nine dollars ($9.00) to eleven dollars ($11.00) under the conditions already specified in the previous paragraph (22.12 a)).

c) Effective May 2, 1979 - Voluntary early retirement - at age 61 and over - with at least 20 years of service:

Any member in service may elect early retirement upon attainment of age 61 and over, providing he has accumulated at least 20 years of service.

Any member so retiring shall receive, commencing on his early retirement date, a retirement allowance equal to the full normal retirement allowance he has accumulated to such retirement date, without actuarial reduction.

d) Effective May 2, 1979 - Early retirement - below age 61 - with at least 20 years of service:

For any member in service who is granted early retirement in accordance with the provisions of the plan who has not attained age 61 and who has accumulated at least 20 years of service, the actuarial equivalent of his accumulated normal retirement allowance will be improved as follows:

22.12

AGE	EQUIVALENCE ACTUELLE	EQUIVALENCE PROPOSEE
60	84%	92%
59	76%	84%
58	68%	76%
57	60%	68%
56	55%	60%
55	50%	55%

22.13 Minimum garanti d'indemnité de retraite

Tout membre contributaire qui prendra sa retraite, selon les dispositions du régime de retraite régissant les retraites normales ou anticipées à l'âge de 61 ans sans réduction actuarielle de la rente, sera assuré de recevoir une rente mensuelle d'un montant qui ne sera pas inférieur au produit de neuf dollars ($9.00) multiplié par le nombre d'années de service contributif admissible à son crédit sous le régime de retraite.

22.14 Date d'expiration

La Compagnie convient que la date d'expiration de l'entente relative au régime de pension coincidera avec la date d'expiration de la convention collective.

22.15 Allocation supplémentaire spéciale

a) Sujet à l'approbation des Commissions de retraite des gouvernements concernés, le plan de retraite de la Compagnie sera amendé de façon à pourvoir ce qui suit:

b) A compter du 1er janvier 1971, un membre contributoire qui prendra sa retraite à sa date normale de retraite entre la date précitée et le 31 décembre 1975 inclusivement reçoit une allocation supplémentaire mensuelle de retraite, payable sa vie durant seulement, égale à douze dollars ($12.00) pour chaque année à compter et incluant l'année de calendrier durant laquelle sa retraite normale prend effet y compris l'année 1975.

22.12

AGE	PRESENT FACTORS	IMPROVED FACTORS
60	84%	92%
59	76%	84%
58	68%	76%
57	60%	68%
56	55%	60%
55	50%	55%

22.13 Minimum Retirement Benefit Guarantee

Under the provisions of the Retirement Income plan governing Normal or Early Retirement at age 61, without actuarial reduction, members retiring will be guaranteed a monthly retirement allowance of not less than nine dollars ($9.00) times the member's years of credited contributory service in the Retirement Income Plan.

22.14 Termination Date

The Company agrees that the termination date of the pension plan agreement shall coincide with the termination date of the collective agreement.

22.15 Special Supplementary Allowance

a) Subject to approval by the appropriate Government Pension Board, the company's retirement plan will be amended so as to provide the following:

b) Effective January 1, 1971, a contributory member who retires on his normal retirement date during the period from and including January 1, 1971, up to and including December 31, 1975, a monthly Supplementary Pension Allowance payable for his lifetime only equal to twelve dollars ($12.00) for each year from and including the calendar year in which his normal retirement occurs up to and including the year 1975.

22.15 c) Cette allocation supplémentaire a pour but de compenser la différence entre le montant maximum de pension selon les plans de pension du Québec ou du Canada, et le plan de pension actuel payable selon les conditions du présent régime aux membres à compter de sa date normale de retraite et à en continuer le paiement sa vie durant.

ARTICLE 23

ASSURANCE COLLECTIVE

23.01 Assurance-vie - Mort accidentelle et perte de membre

a) Les prestations d'assurance-vie, de mort accidentelle et de pertes de membres à l'égard de ceux qui participent au régime seront rajustées afin qu'elles équivalent, pour chacun de ces risques, à une fois et demi (1½) les gains annuels, un tel montant étant déterminé en multipliant par 3120 le taux de classification de l'emploi régulier de l'employé au 1er janvier de chaque année et en l'arrondissant au $100. le plus près. Les employés verseront 30¢ par $1,000. d'assurance-vie par mois pour ces prestations rajustées.

b) Assurance-hospitalisation: Les dispositions relatives à la chambre d'hôpital et au repas seront modifiées pour couvrir la chambre semi-privée.

23.02 Indemnité hebdomadaire

a) Les indemnités hebdomadaires s'établiront à 70% du salaire hedbomadaire de l'employé, lequel sera déterminé en multipliant par 40 son taux horaire du 1er janvier précédent.

b) Ces indemnités hebdomadaires seront payables à partir du premier jour d'absence attribuable à un accident ne donnant pas droit à une compensation et du 1er jour d'absence en cas de maladie nécessitant l'hospitalisation immédiate et du quatrième jour d'absence attribuable à une maladie ne donnant pas droit à une compensation et seront payables au cours d'une même période d'incapacité pour un maximum de 52 semaines.

c) La Compagnie paiera 100% des primes à l'égard de l'indemnité hebdomadaire décrite à l'alinéa (a) précité.

22.15 c) This Supplementary Allowance is intended substantially to bridge the gap between the maximum pension payable from the Canada/Quebec Pension Plans and the actual pension payable under the provisions of that plan to the member upon his normal retirement date, and continuing such payment for his lifetime.

ARTICLE 23

GROUP INSURANCE

23.01 Life Insurance - Accidental Death and Dismemberment

a) Life and A.D. & D. benefits for those participating in the Plan shall be adjusted to equal, for each coverage, one-and-a-half (1½) times annual earnings, such amount to be determined by multiplying the employees' regular job classification rate at January the 1st of each year, by 3120, rounded to the nearest one hundred ($100) dollars. Employees will contribute 30 cents per thousand dollars of life coverage per month for these adjusted benefits.

b) Hospital Insurance: Clauses pertaining to Hospital coverage will be modified to cover semi-private rooms.

23.02 Weekly Indemnity Benefit

a) Weekly Indemnity benefit will be 70 percent of an employee's weekly pay, which shall be determined by multiplying his normal hourly rate as of the preceding January 1st by 40.

b) Such Weekly Indemnity benefit shall be payable from the first day of absence due to a noncompensable accident, the first day of absence in case of sickness requiring immediate hospitalization, and from the fourth day of absence due to a noncompensable illness, and shall be payable during any one period of disability for a maximum of 52 weeks.

c) The Company shall pay 100 percent of the premium for the Weekly Indemnity benefits as described in (a) above.

23.03 Tout autre bénéfice d'incapacité ou de maladie provenant des différentes législations gouvernementales sera déduit des bénéfices d'assurance-indemnité hebdomadaire de ce régime. Ces bénéfices cesseront à la date de retraite spécifiée dans le régime de pension de la Compagnie.

23.04 A compter du 1er janvier 1971, un régime d'assurance-indemnité à long terme sera instauré. Les procédures régissant ce plan sont élaborées à l'Appendice "B". Les fonds prévus pour les améliorations des bénéfices concernant les accidents et la maladie auxquels les Compagnies ont contribué selon les ententes prévues lors du renouvellement de la convention collective en date du 1er mai 1968 serviront à défrayer le coût des régimes d'assurance-indemnité à long terme.

23.05 Indemnités médicales - chirurgicales

a) La Compagnie paiera 50% de la prime pour les indemnités médicales-chirurgicales en vigueur le 30 avril 1965. Aucun Syndicat local ne demandera un prix à n'importe quelle compagnie d'assurance ou autres assureurs sans le consentement exprès et par écrit du Syndicat Canadien et de la Compagnie.

b) Aucun Syndicat local n'ajoutera de prestations supplémentaires à celles qui sont prévues en vertu de cette entente, sauf du consentement exprès et par écrit du Syndicat Canadien et de la Compagnie.

23.06 Assurance-vie acquittée

Les employés qui prendront leur retraite le ou après le 1er septembre 1970 en accord avec les procédures établies du régime de pension, bénéficieront de 25% du montant de leur assurance-vie en vigueur à leur date de retraite avec un minimum de $2,500. et un maximum de $5,000.

23.07 Des états annuels donnant par le détail tous les chiffres ayant trait aux primes d'assurance (total des cotisations de la Compagnie et total des cotisations des employés) aux réclamations, aux remboursements, aux montants retenus par la Compagnie d'assurance, au nombre d'employés assurés et tous autres renseignements pertinents seront fournis au Syndicat signataire.

23.03 The weekly indemnity benefits payable under this plan will be reduced by any disability or sickness benefits paid under the provisions of any government legislation. Benefits shall cease on the effective date of retirement under the provisions of the Company's retirement plan.

23.04 Effective January 1, 1971, a Long Term Disability Plan will be instituted. The terms of such plan are shown as Appendix "B". The fund for improvements in sickness and accident benefits to which the Company has contributed in accordance with the contract renewal effective May 1, 1968, will be applied against the cost of the Long Term Disability Plan.

23.05 Medical Surgical Benefits

a) The Company shall pay 50 percent of the premium for the Medical-Surgical benefits existing on April 30th, 1965. No Local Union may request a quotation from any insurance company, or other underwriter, without the express written agreement of the Union and the Company.

b) No Local Union may add additional coverage to the benefits as provided for under this agreement, except with the express written agreement of the Canadian Union and the Company.

23.06 Paid-Up Life Insurance

Employees who retire on or after September 1, 1970, in accordance with the established retirement provisions, will be entitled to 25% of the amount of the insurance in force at retirement date, with a minimum of $2,500. and a maximum of $5,000.

23.07 Annual statements detailing all figures pertaining to insurance premiums (total company and total employees' contribution), claims, refunds, insurance company retention, number of employees insured and any other relevant information, will be provided to the signatory union.

23.08 A la requête du Syndicat signataire, l'assureur devra publier des renseignements au sujet de l'expérience en matière de réclamations pour toutes autres périodes désirées.

23.09 Cotisations au programme de Bien-être social

Advenant une réduction du coût net de l'assurance médicale, chirurgicale et hospitalière par suite de l'application d'un plan d'assurance médicale par le gouvernement fédéral et/ou le gouvernement provincial, la cotisation de la Compagnie au programme d'assurance médicale chirurgicale et hospitalière des employés ne sera pas réduite. Si la cotisation de la Compagnie dépasse le montant des primes requises pour l'assurance médicale, chirurgicale et hospitalière, le reste s'appliquera aux autres prestations dont bénéficient les employés et qui seront déterminées d'un commun accord par la Compagnie et le Syndicat.

23.10 Réduction des prestations - Indemnité hebdomadaire Invalidité à long terme:

A compter du premier jour du mois d'août 1978, les prestations versées aux dépendants en vertu du PPC/RRQ ne seront plus déduites du paiement des bénéfices d'indemnité hebdomadaire ou d'invalidité à long terme payable à l'employé. Toutefois, dans le cas d'un employé absent pour cause de maladie ou d'accident, lors de la mise en application de cet amendement, ceci ne s'appliquera qu'à son retour au travail.

ARTICLE 24

COMITE MIXTE SYNDICAL-PATRONAL DE LA PENSION ET DE L'ASSURANCE

24.01 Les parties conviennent de l'établissement au niveau local d'un comité mixte syndical-patronal de la pension et de l'assurance collective.

L'objectif de ce comité sera le suivant:

a) Diffuser et étudier tous les renseignements figurant à l'article 22.09D)

b) Formuler des recommandations concernant les changements des prestations dans le cadre de l'échelle des cotisations existantes.

23.08 At the request of the signatory union the insurance carrier shall be required to publish claims experienced for such other periods as may be requested.

23.09 Welfare Contributions

If there should be a reduction in the net cost of medical, surgical and hospital insurance due to the implementation of a medicare plan by either the federal and/or provincial governments, the Company's contribution to employees' medical, surgical and hospital insurance will not be reduced. If the Company's contribution exceeds the premiums required for medical, surgical and hospital insurance, the balance will be applied to such other employee benefits as may be agreed upon between the Company and Union.

23.10 Reduction of Payments - Weekly Indemnity and Long Term Disability:

Effective on the first day of August 1978 of the present Memorandum of Agreement, the benefits payable to the dependents by virtue of CPP/QPP will no longer be subtracted from the benefits payable to the employee under the Weekly Indemnity and Long Term Disability Plans. However, in the case of an employee absent by cause of sickness or accident, at the time this amendment is made effective, this will only apply upon his return to work.

ARTICLE 24

JOINT UNION MANAGEMENT PENSION AND INSURANCE COMMITTEE

24.01 The parties agree to the formation of a Union-Management Pension and Insurance Committee to be established at the local level.

The purpose of such committee will be:

a) To disseminate and review all information listed in section 22.09D).

b) To make recommendations concerning changes in benefits within the framework of existing contribution level.

24.02 Il est entendu que le Comité mixte syndical-patronal de la pension et de l'assurance:

a) n'est pas un comité de négociations

b) n'est pas autorisé à apporter au régime d'assurance et de pension des modifications qui comporteraient des frais supplémentaires pour les employés ou la Compagnie.

24.03 Il est recommandé en outre qu'un tel Comité soit institué sur l'emplacement de chaque usine dans un intervalle de soixante (60) jours à compter de la signature de la Convention.

ARTICLE 25

FONCTIONNEMENT CONTINU

25.01 La Compagnie et les syndicats ont signé un mémoire d'entente concernant le fonctionnement continu.

25.02 Avis à l'égard de chaque jour de travail dominical:

La Compagnie donnera avis avant 15 heures p.m. le deuxième vendredi précédant le dimanche où elle désire faire fonctionner l'usine.

25.03 Généralités

Le principe de la semaine de cinq (5) jours de travail s'appliquera raisonnablement compte tenu des circonstances. A cette fin, la Compagnie instituera des programmes de formation à l'usine afin que la direction puisse appliquer la semaine de travail de cinq (5) jours, avec l'entente que le Syndicat retirera ses objectifs juridictionnelles au choix des employés qui formeront les diverses équipes de travail et qui réintégreront leurs emplois lorsque l'usine fonctionnera moins de sept (7) jours par semaine. Toutes autres questions administratives non mentionnées ci-dessus seront réglées entre le Syndicat local et la direction locale.

25.04 Paiement lors de la fermeture

Si la direction décide d'arrêter une machine à papier, la Compagnie s'engage à garder l'équipe au travail jusqu'à la fin de la période de relève. Au cours des périodes normales de nettoyage, de changement de couverture ou de fermeture d'urgence pendant seize (16) heures ou moins (y compris la période de relève pendant laquelle la panne se produit et la période de relève suivante) les équipes préposées aux opérations seront affectées à certaines tâches et seront rémunérées au taux de leur occupation régulière; elles seront tenues d'accomplir la besogne qui leur est assignée.

24.02 It is to be understood that the Union-Management Pension and Insurance Committee is:

a) Not a negotiating committee.

b) Does not have authority to make changes in the insurance and pension plans involving additional cost to either the employee or the Company.

24.03 It is further recommended that this committee should be established at each plant location within sixty (60) days from the signing of the agreement.

ARTICLE 25

CONTINUOUS OPERATION

25.01 The Company and the Union have signed a memorandum of agreement concerning continuous opeation.

25.02 Notice of Individual Sundays:

The Company will give notice by 15:00 p.m. on the second Friday preceding a Sunday on which it is intended to operate.

25.03 General

The principle of the 5-day work week will be applied as is reasonable under the circumstances. Specifically, the Company will institute training programs in the mill to enable management to schedule employees on a 5-day work week basis, subject to the understanding that the union will eliminate jurisdiction objections to the selection of employees for the purpose of crewing up and the return of these employees to their jobs when mill operation is reduced below seven (7) days per week. All other administrative matters not mentioned above will be resolved between the Local Union and Local Management.

25.04 Payment for Shutdowns

If the decision to shutdown a paper machine is made by Management. the Company agrees to keep the crews on until the end of that shift. During normal clean-up, clothing changes and emergency shutdowns of sixteen (16) hours or less (including the shift in which the breakdown occurs, and the one (1) shift following) operating crews will be provided with work and will be paid at the rate of their regular occupation and will be expected to do work assigned.

ARTICLE 26

AUTOMATION - MECANISATION

26.01 La Compagnie se préoccupe des répercussions sur les employés et les conditions d'emploi, qui découlent de l'automation et des améliorations technologiques. Il est essentiel que ces perfectionnements soient utilisées à l'avantage de la Compagnie et des employés. La Compagnie propose donc:

26.02 a) L'établissement dans une usine d'un comité mixte syndical-patronal sur l'automatisation, lequel se composera de trois (3) représentants de la direction et de trois (3) représentants des Syndicats. Le Comité sera chargé d'étudier l'effet sur les employés des changements technologiques et de l'automatisation, et leurs répercussions sur les conditions de travail à l'usine et de faire, au gérant de l'usine, les recommandations dont il sera convenu afin que les intérêts tant de la Compagnie que des employés soient effectivement et équitablement protégés.

b) La Compagnie s'engage à aviser le comité le plus tôt possible et au moins soixante (60) jours avant la mise en vigueur de tout changement technologique ou de l'automatisation que la Compagnie a décidé de mettre en vigueur et qui entraînera la mise-à-pied d'employés ou d'autres changements importants dans le régime d'emploi des travailleurs.

c) En outre, la Compagnie s'engage:

i) Dans le cas d'un employé qui rétrograde et qui est affecté en permanence à un emploi moins rémunéré, à cause de changements technologiques ou de l'automatisation, à continuer pour une période de six (6) mois, à lui verser le taux de salaire de son emploi permanent au moment où il a rétrogradé et à lui verser, pendant une autre période de six (6) mois, un taux de salaire ajusté intermédiaire entre le taux de son emploi permanent, au moment où il a rétrogradé, et le taux de son nouvel emploi permanent. A la fin de cette période de douze (12) mois, le taux de son nouvel emploi permanent s'appliquera.

ii) Dans le cas d'un employé régulier ayant un (1) an ou plus de service continu qui est congédié par l'usine à cause de l'automatisation ou de la mécanisation, à lui donner un préavis de trois (3) mois qu'on doit mettre fin à son emploi.

ARTICLE 26

AUTOMATION - MECHANIZATION

26.01 The Company is concerned about the impact of employees and conditions of employment resulting from technological improvements and automation. It is essential that these improvements be utilized to the best advantage of both the Company and the employees. Accordingly the Company proposes:

26.02 a) The establishment of a Joint Committee on Automation at the mill which shall consist of three (3) persons representing management and three (3) persons representing the Unions. It shall be the function of the committee to study the effect of technological changes and automation on the employees and their effect on working conditions in the mill and to make such recommendations as are agreed upon, to the Mill Manager, to ensure that the interests of the Company and the employees are fairly and effectively protected.

b) The Company undertakes to advise the committee as soon as possible and in any case not less than sixty (60) days before the introduction thereof, of technological changes and/or automation which the Company has decided to introduce and will result in layoffs or other significant changes in the employment status of employees.

c) Furthermore the Company undertakes:

i) In the case of an employee who is permanently set back to a lower paid job because of technological change or automation for a period of six (6) months, to maintain the rate of his permanent job at the time of the set back and, for a further period of six (6) months, to pay an adjusted rate which will be midway between the rate of his permanent job at the time of the set back and the rate of his new permanent job. At the end of his twelve (12) month period, the rate of his new permanent job will apply.

ii) In case of a regular employee with one (1) year's continuous service or more, who is laid off from the mill because of automation or mechanization, he shall be given three (3) months' notice of separation.

iii) Sous réserve des exigences de l'usine en ce qui concerne l'exploitation, à accorder des congés pour une période d'un (1) mois, ou de telle autre période jugée raisonnable, aux employés qui, par suite de changements technologiques ou de l'automatisation, sont versés à la réserve de main-d'oeuvre afin de leur permettre de se chercher du travail ailleurs.

26.03 Normalement, le comité avisera aux moyens à prendre lorsqu'il est informé par la direction de l'usine qu'il a été décidé d'introduire des changements technologiques ou quelque aspect de l'automatisation. Cependant, rien n'empêche le comité, s'il le désire, de discuter l'automatisation dans la mesure où elle a affecté d'autres personnes avec l'espoir que l'expérience de ces dernières lui aidera à régler les problèmes qui surgiront à l'usine locale.

26.04 Les changements technologiques et l'automatisation peuvent toucher les employés de bien des façons différentes selon, notamment, le nombre d'employés en cause, les états de service, l'habilité, l'éducation, l'âge et le statut familial. Chaque cas devra être étudié au mérite et chacun peut exiger un ensemble différent des mesures de façon à protéger les intérêts des employés et de la Compagnie. La mise à la retraite prématurée, le recyclage, les transferts à d'autres emplois et l'offre d'aide du gouvernement, voilà quelques-uns des éléments dont il faudra tenir compte avant qu'une recommandation soit faite au gérant de l'usine.

ARTICLE 27

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

27.01 La Compagnie convient de verser une indemnité de licenciement ainsi qu'il suit:

a) Tous les employés réguliers affectés à longueur d'année à des tâches venant sous la juridiction du Syndicat et qui ont à leur crédit un (1) an ou plus de service continu, auront droit à une indemnité de licenciement lorsqu'ils seront mis-à-pied par suite d'une décision de la Compagnie parce qu'elle ne peut pas leur fournir un emploi auquel leur ancienneté leur donne droit.

b) Un employé mis-à-pied qui a droit à une indemnité de licenciement touchera une (1) semaine d'indemnité de licenciement pour chaque année de sa dernière période complète de service continu. La moitié de l'indemnité de licenciement lui sera versée après qu'il aura été mis-à-pied depuis six (6) semaines. La seconde moitié lui sera versée après qu'il aura été mis-à-pied depuis trois (3) mois.

iii) Subject to Mill operating requirements to grant leaves of absence of a period of one month or such period as is reasonable for employees, who, directly due to technological change or automation are transferred to the Labour pool to enable them to seek employment elsewhere.

26.03 Normally, a committee would go into action when advised by mill management that it has been decided to introduce some technological change or aspect of automation. There is nothing, however, to prevent a committee, if it so wishes, from discussing automation as it has affected others in the expectation that the experience of others will be helpful in dealing with local mill problems when they arise.

26.04 Technological changes and automation can affect employees in many different ways depending upon, among other factors, the numbers involved, length of service, skills, education, age and family status. Each instance will require to be studied on its own merits, and each may require a different combination of measures to ensure that the welfare of the employees and the Company is adequately protected. Early retirement, re-training, transfers to other jobs or to other employment, and the availability of assistance from the government are some of the items that could be considered before a recommendation is made to the Mill Manager.

ARTICLE 27

SEVERANCE PAY

27.01 The Company will pay severance pay as outlined below:

a) All regular employees, who are employed on a yearround basis on jobs within the Unions' jurisdiction and who have one (1) year or more of continuous service will be eligible for severance pay when laid off by company action because there is no work available to which their seniority entitles them.

b) A laid off employee entitled to severance pay will be paid one (1) week of severance pay for each year of his last full period of continuous service. One-half of the severance pay due will be paid after the employee has been laid off six (6) weeks. The second half of the severance pay due will be paid after the employee has been laid off three (3) months.

27.01 c) Les droits de rappel d'un employé ne seront touchés d'aucune façon par suite du paiement de l'indemnité de licenciement si le rappel a lieu avant que l'indemnité devienne payable, aucun paiement ne sera effectué. Ou bien, si un employé est rappelé selon les dispositions du rappel qui s'appliquent dans son cas et qu'il refuse, tous ses droits de rappel et d'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés.

d) Advenant qu'un employé soit rappelé après avoir reçu le montant entier de l'indemnité de licenciement qui lui est payable, il recommencera, à compter de la date de son retour au travail, à accumuler une nouvelle période d'emploi qui lui sera créditée à l'égard de toute mise-à-pied ultérieure.

e) Advenant qu'un employé soit rappelé après avoir reçu la moitié de l'indemnité de licenciement qui lui est payable, il conservera, à son retour au travail, le droit à la partie non-versée s'il est mis-à-pied une seconde fois. Il commencera à accumuler une nouvelle période d'emploi, laquelle lui sera, en plus, créditée à l'égard de toute mise-à-pied ultérieure.

ARTICLE 28

TRAVAIL A FORFAIT

28.01 La Compagnie convient de modifier son droit d'adjuger des contrats à forfait, en s'engageant à ne pas adjuger de tels contrats pour des travaux de réparation et d'entretien qui sont régulièrement exécutés par les employés de l'équipe d'entretien, et pour lesquels l'usine en cause est outillée et que les employés sont en mesure d'exécuter.

28.02 La Compagnie déclare en outre que depuis plusieurs années elle a gardé à son service un nombre à peu près stable de préposés à l'entretien et que, pour cette raison, des contrats à forfait ont dû être adjugés. La Compagnie convient, le cas échéant, d'accroître les équipes afin d'accomplir les travaux normalement effectués par les équipes d'entretien, mais lorsque le travail diminue, elle devra réduire les équipes. Si de nouveaux employés sont ainsi ajoutés à l'effectif ils peuvent avoir droit aux dispositions concernant la mise-à-pied lorsque les travaux sont terminés sans recourir aux dispositions concernant l'ancienneté que renferme la Convention collective. Pendant la validité de la présente Convention, la Compagnie n'adjugera pas de contrats à forfait à l'égard des méthodes de production actuellement en usage dans les usines. Toutefois, cela n'empêchera pas l'achat de copeaux, l'emploi de ciment malaxé d'avance, l'achat de tuyauterie préfabriquée ou l'achat de produits semi-ouvrés, etc.

27.01 c) An employee's recall rights will not be affected in any manner because of the payment of severance pay. However, if recall occurs before the time when the severance payment is due no such payment will be made. Or, if an employee is offered recall, according to the applicable recall provision in his case and it is refused, all recall and severance pay rights are automatically cancelled.

d) If an employee is recalled after having received all of the severance pay due to him he will begin again, as of the date of return, accumulating a new period of time which will be credited toward any future lay-off.

e) If an employee is recalled after having received one-half of the severance pay due to him he will upon return to work, retain the right to the unpaid portion if laid off a second time. He will begin accumulating again a new period of time which will in addition, be credited toward any future lay-off.

ARTICLE 28

CONTRACTING OUT

28.01 The Company agrees to modify their right to contract out by undertaking not to contract out repair and maintenance work which is regularly performed by the repair crew, for which the mill concerned is equipped, and which employees are capable of doing.

28.02 The Company stated further that, for several years, they have maintained practically stable numbers of maintenance men and that this has occasioned some contracting out. The Company agrees to increase crews when necessary to take care of work normally done by the maintenance crews and, when the work diminishes, the Company will have to reduce the crews. If new employees are so taken on the work force, they may be eligible for lay-off at the end of the project without recourse to seniority provisions of the Collective Agreement. During the life of this agreement, company policy shall be not to contract out the present production processess in the mills, although this shall not be taken to prevent such things as purchase of chips, the use of ready-mix cement, the buying of pre-fabricated piping, or similar purchases of semi-processed material, etc.

28.03 Le Syndicat sera informé avant que ne débute un contrat à forfait.

ARTICLE 29

ENTRETIENS AVEC LES EMPLOYES

29.01 Afin de favoriser les intérêts mutuels des employés et de la Compagnie, les représentants de la Compagnie et des Syndicats se rencontreront de temps à autre, à la demande de l'une ou l'autre des parties, pour étudier les questions d'intérêt commun.

ARTICLE 30

AJUSTEMENTS LOCAUX

30.01 Toutes les demandes d'ajustements locaux doivent être présentées au moins soixante (60) jours avant l'expiration de l'année visée par le contrat.

ARTICLE 31

CONVENTION COLLECTIVE

31.01 La Compagnie convient de faire imprimer la Convention collective dans les deux langues sur la même page, avec table des matières.

ARTICLE 32

REGLES GENERALES DE L'USINE

32.01 La Compagnie convient que toutes les règles de travail fassent partie de la présente Convention. Les règlements relatifs à la conduite et à la sécurité seront discutés sur le plan local et ne feront pas partie de la Convention. Un nombre non complet des règles concernant la conduite sont indiquées à l'Appendice "C". Toute mesure disciplinaire prise par la direction par suite d'une infraction aux règles pourra être assujettie à la procédure de griefs.

ARTICLE 33

REGLES DE TRAVAIL

33.01 Exploitation des moulins - Horaire hebdomadaire

Normalement, les moulins à pâte à papier fonctionnent six (6) jours par semaine, avec relâche de vingt-quatre (24) heures les dimanches.

28.03 The Unions will be informed before any contracted work begins.

ARTICLE 29

DISCUSSION WITH EMPLOYEES

29.01 To promote the mutual interests of the employees and the Company, representatives of the Company and the Union shall meet from time to time at the request of either party to consider matters of common concern.

ARTICLE 30

LOCAL ADJUSTMENTS

30.01 All requests for local adjustments shall be presented not less than sixty (60) days prior to expiration of the contract year.

ARTICLE 31

LABOUR AGREEMENT

31.01 The Company agrees to have the Labour Agreement printed in both languages on the same page, with index.

ARTICLE 32

GENERAL MILL RULES

32.01 The Company agrees that all work rules form part of the Agreement. Conduct rules and safety rules are to be discussed locally and will not form part of the Agreement. An incomplete number of conduct rules are listed in Appendix "C". Any disciplinary action taken by management as a result of breach of rules may be subject to the grievance procedure.

ARTICLE 33

WORK RULES

33.01 Mill Operation - Weekly Schedule

The normal operation of the pulp and paper mills will be six (6) days per week, with twenty-four (24) hours of shut-down on Sundays.

33.02 Semaine du moulin

La semaine du moulin commence à minuit le dimanche.

33.03 Journée du moulin

La journée du moulin va de minuit à minuit.

33.04 Semaine de travail

La semaine de travail est de cinq (5) jours, soit un total de quarante (40) heures; toutefois, la Compagnie peut fixer les heures de travail d'un employé de manière qu'il travaille en moyenne quarante (40) heures par semaine au cours de toute période désignée. Il est entendu que ce qui précède ne constitue pas une semaine de travail minimum.

33.05 Arrivée et départ des travailleurs de jour

Les travailleurs de jour doivent être à leurs places respectives pour commencer à travailler à l'heure indiquée. Les machines seront immédiatement mises en marche et ne seront arrêtées que sept (7) minutes avant l'heure d'arrêt prévue.

33.06 Arrivée et départ des travailleurs de poste

a) Chaque travailleur de poste doit être à sa place au début de la période de service. La période terminée, aucun des travailleurs ne doit quitter sa place pour se laver et s'habiller avant que son compagnon qui doit assurer la relève ait changé de vêtements et se soit présenté pour assumer les fonctions de l'emploi.

b) Aucun travailleur de poste ne doit quitter sa place de travail plus de trente (30) minutes avant la fin de sa période de service sans avoir obtenu au préalable, la permission.

c) Si un travailleur de poste ne se présente pas au moment où il doit assumer la relève, le travailleur en devoir doit en avertir le surintendant du département ou le contremaître, il reste alors à son poste jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant, quitte à travailler une période de relève supplémentaire au besoin.

d) Il incombe au travailleur de poste de se présenter pour sa période régulière de travail, à moins qu'il n'ait obtenu un congé. Si, pour une raison majeure, il ne peut se présenter au travail, il doit prévenir le contrôleur des présences au travail au moins quatre (4) heures avant l'entrée en fonction de son équipe.

33.02 Mill Week

Starts at Midnight on Sunday.

33.03 Mill Day

Will be from 12:00 midnight to 12:00 midnight.

33.04 Normal Work Week

The work week for employees shall be five (5) days and a total of forty (40) hours, provided, however, that the Company may schedule an employee's working time so that he works an average of forty (40) hours per week in any designated period. It is understood that the foregoing does not constitute a minimum work week.

33.05 Starting and Stopping Work of Day Workers

Day workers shall be in their respective working places to begin work at their designated starting time. Machinery shall be started promptly and not stopped until seven (7) minutes before the designated stopping time.

33.06 Starting and Stopping Time of Tour Workers

a) When a tour begins each tour worker is required to be in his place. At the end of a shift, no tour worker shall leave his place to wash up and dress until his mate has changed his clothes and reported to take on the responsibility of the position.

b) No tour worker shall leave his place of work more than 30 minutes before the end of his tour without having first obtained permission.

c) If a tour worker does not report for his regular shift, his mate shall notify the Department Superintendent or Foreman. He shall then remain at his post until a substitute is secured and, if necessary, he shall work an extra shift.

d) It is the duty of a tour worker to report for his regular shift unless he has already arranged for a leave of absence. If unavoidably prevented from reporting he shall give the Time Keeper at least four (4) hours' notice before his tour goes on duty.

33.06 e) Lorsque les travailleurs de poste se présentent pour leur période régulière de travail et qu'on n'a pas de travail à leur confier par suite de nouvelles dispositions ou d'une situation d'urgence, ils ne reçoivent aucune rémunération pourvu que la direction de la Compagnie ait pris des mesures raisonnables pour prévenir les employés de cet état de choses. Si une enquête relève qu'il y a eu négligence à cet égard de la part de la direction de la Compagnie, l'employé concerné recevra quatre (4) heures de salaire à son taux régulier à condition que l'employé en question accomplisse le travail qui lui est assigné.

f) Après une absence, le travailleur de poste doit prévenir le contrôleur des présences au moins deux (2) heures avant le début de la période où il entend reprendre son travail.

ARTICLE 34

CHALEUR ET BRUIT

34.01 Bruit

Des vérifications du niveau du bruit seront faites dans l'usine selon la procédure suivante:

i) Une vérification initiale sera faite immédiatement si celle-ci n'est pas déjà complétée.

ii) Des vérifications du niveau du bruit seront faites lorsque des changements d'équipement ou de procédés causeront des variations appréciables dans le niveau du bruit, ou lorsque recommandé par le comité local syndical-patronal. Un dossier des lectures des niveaux du bruit sera mis à la disposition du comité.

34.02 Tous les employés seront soumis à un test audiométrique à tous les cinq (5) ans. Les employés qui travaillent dans les aires où le niveau du bruit excède 89 décibels seront soumis à un test audiométrique à tous les six (6) mois. Chaque employé sera informé des résultats de son test.

34.03 Dispositifs audio-protecteurs

Le port des dispositifs audio-protecteurs sera obligatoire dans les endroits où le niveau du bruit est au-delà de 89 décibels, à moins que pour des raisons médicales, un médecin qualifié recommande que cette pratique soit abolie dans certains cas.

33.06 e) Tour workers reporting for their regular tour and when, on reporting, no work is available because of a change in plans or an emergency situation, no time will be paid provided the Management of the Company has made every reasonable effort to advise the employees of this situation. Should investigation indicate negligence on the part of the Management of the Company in this respect four (4) hours' time will be paid at his regular rate, provided that the employee concerned works as assigned.

f) After a tour worker has been absent from work, at least two (2) hours' notice previous to the beginning of the tour in which he intends to resume duty shall be given to the Time Keeper.

ARTICLE 34

HEAT AND NOISE

34.01 Noise

Noise level checks will be conducted in the mill in accordance with the following:

i) an initial survey is to be made immediately if this has not already been carried out.

ii) Noise level checks will be made whenever a change of equipment or process causes a known appreciable change in noise level, or as determined by the local union-management committee. A record of noise level readings will be made available to the committee.

34.02 All employees will be given a hearing test every five (5) years. Those employees working in areas where the noise level is in excess of 89 decibels will be given a hearing test every six (6) months. Each employee will be kept informed on his tests results.

34.03 Hearing Protective Devices

Hearing protective devices must be worn in all areas where the noise level in in excess of 89 decibels, unless for medical reasons a qualified doctor recommends against such practice in certain cases.

34.04 Des études seront faites périodiquement dans les aires bruyantes, et les divers moyens d'amélioration seront étudiés et appliqués d'après une cédule définie au comité, là où ceci s'avère économiquement possible.

34.05 De temps en temps, le comité local syndical-patronal passera en revue les conditions existantes dans les différentes aires de l'usine et soumettront et discuteront avec la gérance les moyens raisonnables et pratiques d'améliorer les conditions là où c'est nécessaire.

34.06 La Compagnie demandera à la section technique de l'A.C.P.P. de consulter le Conseil National de Recherche du Canada relativement à des améliorations possibles dans le domaine de la réduction du bruit et de faire rapport de leurs observations, aux compagnies et syndicats membres de l'E.C.N.G.

34.07 Chaleur

La Compagnie continuera d'améliorer les conditions dans certaines aires de l'usine où la température et la ventilation sont un problème. Le comité syndical-patronal local aidera la gérance en faisant des recommandations relatives à ce problème afin de développer un agenda planifié des mesures correctives.

ARTICLE 35

SECURITE

35.01 La Compagnie et le Syndicat collaboreront afin de prévenir les accidents et les maladies industrielles en favorisant la prise des mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité maximale et la santé de tous les employés.

35.02 Afin de mettre en oeuvre cet objectif d'intérêt mutuel, un comité mixte syndical-patronal de la sécurité sera établi. Le comité aura pour fonction de conseiller la Compagnie dans toutes les questions ayant trait à la sécurité des employés. Le comité se réunira au besoin, mais dans des circonstances normales, il se réunira une fois par mois.

35.03 La Compagnie étudiera avec le Syndicat tout règlement concernant la sécurité ou toute modification à apporter au présent règlement à cet égard. Cette étude aura pour but d'obtenir des renseignements et de fournir au Syndicat l'occasion de présenter des instances.

34.04 Investigations of noisy areas will be carried out periodically, and the various means of improvement will be studied and implemented on a time schedule which will be out-lined to the committee where economically possible.

34.05 Local union-management committees will review from time to time conditions in the various mill areas and will submit and discuss with management practical and reasonable ways and means of improving conditions where necessary.

34.06 The Company will request the Technical Section of the CPPA to consult with the National Research Council of Canada regarding possible improvements in the field of noise abatement and to report their findings to the member companies and unions of ECNG.

34.07 Heat

The Company will continue to improve conditions in certain areas of the mill where temperatures and ventilation are a problem. The local union-management committee will assist management by making recommendations in this area to develop a planned agenda for corrective measures.

ARTICLE 35

SAFETY

35.01 The Company and the Unions shall co-operate in the prevention of accidents and industrial diseases and shall promote measures necessary to ensure the maximum safety and health of all employees.

35.02 To assist in this mutual purpose a joint safety committee shall be established. The function of the committee shall be advisory to the Company in all matters pertaining to the safety of employees. The Committee shall meet when required but under normal circumstances it will meet once a month.

35.03 The Company will review with the Union any safety regulation or any change to the present safety regulations. This review shall be for the purpose of information and to give the union an opportunity to make representations.

35.04 Si un employé a lieu de croire qu'une pièce d'équipement ou un lieu de travail sont dangereux, il doit en faire part sur-le- champ , à son surveillant. Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du surveillant, il lui est loisible de soumettre le problème à un représentant syndical du comité mixte syndical-patronal. Le comité se réunira le plus tôt possible afin d'étudier le problème. S'il le désire, l'employé en cause pourra assister à cette réunion pour motiver son attitude. Si le problème n'est pas résolu, le comité pourra demander à avoir un entretien avec le gérant du moulin.

35.05 Sécurité et accidents industriels

A compter de la date de la ratification des conventions collectives, la Compagnie comblera la différence entre les indemnités payées par la Commission des Accidents du Travail et les indemnités prévues au régime d'assurance d'indemnité hebdomadaire pour les employés qui font partie du régime de l'assurance indemnité hebdomadaire et qui sont absents du travail à cause d'un accident industriel.

Les paiements additionnels seront faits jusqu'à la première date d'expiration de l'une ou l'autre des périodes mentionnées, soit la période incluant les prestations prévues au plan des bénéfices d'indemnités hebdomadaires, soit la période des paiements hebdomadaires prévus par la Commission des Accidents du Travail.

ARTICLE 36

EVALUATION DES TACHES

36.01 La Compagnie et le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, local 11 acceptent le principe de l'évaluation des tâches et en reconnaissent le bien fondé comme un moyen valable à l'établissement et au maintien d'une structure équitable des salaires.

Dans ce même esprit, la Compagnie et le Syndicat sont d'accord sur les points exposés à l'Appendice "D".

ARTICLE 37

FERMETURE CEDULEE POUR ENTRETIEN

37.01 Au cours des fermetures cédulées partielles ou totales pour entretien, les employés affectés aux départements des opérations qui seront assignés à un travail seront payés à leur taux régulier ou au taux de la classification du travail assigné selon le taux le plus élevé.

35.04 If an employee has reason to believe that a piece of equipment or a work location is unsafe, he shall report the same immediately to his supervisor. If the employee if not satisfied with the Supervisor's answer, he may submit his problem to a union member of the joint committee. The Committee will then hold a meeting as soon as possible to study this problem. The employee concerned may attend this meeting to explain his position if he so desires. The Committee, if the problem is not resolved, may request a meeting with the Mill Manager.

35.05 Safety and Industrial Accidents

Effective from the date of ratification the Company will make up the difference between the benefits paid under the Workmen's Compensation Board and weekly indemnity insurance plan for those employees who are enrolled in the weekly indemnity plan and who are off work because of an industrial accident.

The make-up difference will be paid for a period to coincide with the term of the weekly indemnity benefits, or to the termination of Workmen's Compensation Board weekly benefits, whichever occurs first.

ARTICLE 36

JOB EVALUATION

36.01 The Company and the Union, are committed to the principles of job evaluation and recognize it as a valuable tool in the establishment and maintenance of an equitable wage structure.

In the spirit the Company and the Union agree to the statements in Appendix "D".

ARTICLE 37

SCHEDULED MAINTENANCE SHUTDOWN

37.01 During scheduled partial or total shutdowns for maintenance, operating department employees who are provided with work will be paid their regular job rate or the rate of the job to which they are assigned, whichever is greater.

ARTICLE 38

INTERRUPTION DE TRAVAIL

38.01 Il n'y aura ni contre-grève, ni grève, ni débrayage (walk-out) au cours de la validité de la présente convention. Si un employé ou des employés appartenant au Syndicat enfreignent cette disposition, ce geste n'annulera pas la présente convention, mais l'employé ou les employés qui auront commis cette infraction cesseront immédiatement d'être à l'emploi de la Compagnie.

38.02 Advenant la suspension des opérations pour n'importe quelle cause, il est expressément entendu que les employés suivants resteront au travail afin de protéger la propriété de la Compangie: opérateurs de système électrique, oérateurs de la salle des chaudières, opérateurs de bâtiment de pompe, mécaniciens et électriciens préposés à l'entretien de l'outillage de protection contre les incendies, magasiniers, gardiens et personnel de bureau, qui tous seront désignés par la Compagnie. En outre, il est entendu que dans cette dernière éventualité on n'entravera pas non plus aucun des autres employés de la Compagnie désignés par les présentes comme faisant partie de la direction de la Compagnie.

ARTICLE 39

DUREE DE LA CONVENTION

39.01 La présente Convention restera en vigueur à compter du 1er mai 1980 jusqu'au 30 avril 1982 inclusivement. La présente Convention peut être renouvelée avec ou sans modifications, du consentement mutuel des parties, et l'une ou l'autre des parties qui désire renouveler la présente Convention doit donner à l'autre un avis par écrit d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date où elle prend fin et au moins huit (8) jours avant une rencontre prévue, en indiquant, si des modifications seront demandés. Les taux de salaires, convenus et qui entrent en vigueur le 1er mai 1980 et par la suite, resteront en vigueur pendant toute la durée de cette Convention, à moins qu'ils ne soient modifiés du consentement mutuel des parties signataires lors d'une réunion dûment convoquée moyennant un avis par écrit de trente (30) jours de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 38

INTERRUPTION OF WORK

38.01 There shall be no lock-out, strikes, or walk-outs during the term of this Agreement. Should any employee or employees belonging to the Union violate this provision, such action shall not void this Agreement, but such employee or employees who have committed such violation, shall automatically cease to be in the employ of the Company.

38.02 In the event of cessation of operations due to any cause whatever, it is specifically agreed that the Company's property will be protected by the continuance of work of the following employees: Electrical system operators, boiler room operators, pump-house operators, mechanics and electricians looking after fire protection equipment, storemen, watchmen and office staff, all of whom shall be designated by the Company. It is moreover agreed that, in the event last mentioned, there shall likewise be no interference with any of the other employees of the Company who are designated herein as part of the Management of the Company.

ARTICLE 39

TERM OF THIS AGREEMENT

39.01 This Agreement shall be in effect from May 1st, 1980, to and including April 30th, 1982. This agreement may be renewed, with or without change, by mutual agreement of the parties and either party desiring to so renew this Agreement shall give to the other party not less than ninety (90) days' notice in writing prior to the said termination and not less than eight (8) days' notice before a scheduled meeting stating whether or not changes therein will be requested. Wage rates agreed upon effective May 1st, 1980 and thereafter, shall remain in effect throughout the life of this agreement unless changed by mutual consent of the signatory parties at a meeting duly called on thirty (30) days' written notice by either of these parties

ARTICLE 39
DUREE DE LA CONVENTION

Daté à Masson, Québec le 7ième jour de mai 1981.

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE, (DIVISION DU PAPIER-JOURNAL)	LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER SECTION LOCALE NO. 11
W G Bennett	L. A. Bonnair
Norman Chenail	Roger Robillard
C W Kenny	Deguise Charlebois

ARTICLE 39
TERM OF THIS AGREEMENT

Dated at Masson, Québec, this 7th of May, 1981.

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE (Newsprint Division)	LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER SECTION LOCALE NO. 11
W.G. Bennett	R.H. Bonnar
Norman Chenail	Roger Robillard
C.W. Kenny	Deguise Charlebois

ANNEXE "A"

BAREMES DES SALAIRES

ATELIER DE MECANIQUE

Ajusteurs de tuyaux
Ferblantiers
Forgerons
Machinistes
Mécaniciens-ajusteurs
Mécaniciens d'ascenceurs
Mécaniciens d'automobile
Menuisiers
Meuleurs de cylindre
Soudeurs
Techniciens en instrumentation

	1er mai 1980	1er mai 1981
Premier	11.99	13.11
Classe "A"	11.82	12.94
Classe "B"	10.18	11.15
Classe "C"	9.91	10.85
Aide	9.47	10.37
Peintres		
Classe "A"	11.16	12.22
Classe "B"	10.04	10.99
Classe "C"	9.54	10.45
Aide	9.37	10.26

APPENDIX "A"

SCHEDULE OF WAGE RATES

MACHINE SHOP

Pipefitters
Tinsmiths
Blacksmiths
Machinists
Millwrights
Elevator mechanics
Auto mechanics
Carpenters
Roll Grinders
Welders
Instrumentation technicians

	May 1st 1980	May 1st 1981
Lead Hand	11.99	13.11
Class "A"	11.82	12.94
Class "B"	10.18	11.15
Class "C"	9.91	10.85
Helper	9.47	10.37
Painters		
Class "A"	11.16	12.22
Class "B"	10.04	10.99
Class "C"	9.54	10.45
Helper	9.37	10.26

ANNEXE "A" SUITE

	1er mai 1980	1er mai 1981
*Conducteur de camion	9.72	10.69
*Conducteur de chariot à fourchon	9.72	10.69
*Préposé à l'outillage	9.595	10.535
*Manoeuvre (Balayeur)	9.26	10.16
Premier graisseur	11.33	12.41
Graisseur	10.18	11.15
OUVRIERS PAPETIERS 2000'		
Chef conducteur de machine	14.57	15.89
Conducteur de machine	13.87	15.19
Aide-conducteur de machine	13.19	14.44
Troisième main	11.85	12.98
Quatrième main	10.75	11.77
Cinquième main	10.40	11.39
Sixième main	9.87	10.81
SALLE DES MACHINES A PAPIER		
Premier habilleur 2000'	11.85	12.98
Habilleur 2000'	10.62	11.61
Aide-habilleur (1 an)	10.02	10.96
Aide-habilleur	9.63	10.57
SALLE DES PILES ET DES COLORANTS		
Broyeur de colorant 2000'	13.19	14.44
Broyeur de colorant de 2° classe 2000'	12.26	13.39

APPENDIX "A" CONT'D

	May 1st 1980	May 1st 1981
*Truck Driver	9.72	10.69
*Fork Lift Truck Operator	9.72	10.69
*Tool Room Operator	9.595	10.535
*Labourer (Sweeper)	9.26	10.16
Head oiler	11.33	12.41
Oiler	10.18	11.15
PAPERMAKERS 2000'		
Tour Boss	14.57	15.89
Machine Tender	13.87	15.19
Back Tender	13.19	14.44
Third Hand	11.85	12.98
Fourth Hand	10.75	11.77
Fifth Hand	10.40	11.39
Sixth Hand	9.87	10.81
PAPER MACHINE ROOM		
Head Clothing Man 2000'	11.85	12.98
Clothing Man 2000'	10.62	11.61
Clothing Man Helper (1 year)	10.02	10.96
Clothing Man Helper	9.63	10.57
BEATERS AND MIXERS		
Colormixer 2000'	13.19	14.44
Colormixer 2nd class 2000'	12.26	13.39

ANNEXE "A" SUITE

	1er mai 1980	1er mai 1981
MAGASINS		
*Commis Sénior	10.18	11.23
*Commis au Cardex	9.95	10.96
*Commis à la distribution	9.48	10.40
SALLE DES CHAUDIERES		
*Opérateur chef	12.43	13.85
Opérateur des chaudières (cert. 2e classe)	11.22	12.42
*Opérateur des chaudières	11.06	12.26
*Premier aide	9.95	10.96
SALLE DE CRIBLAGE		
*Chargeur de pâte	10.48	11.59
*Aide cribleur	9.595	10.535
*Préposé aux raffineuses	9.595	10.535
*Plieur de pâte	9.375	10.285
SALLE DE FINISSAGE		
*Chef finisseur	10.61	11.74
*Ouvrier de service	9.95	10.96
*Conducteur de chariot (jour)	9.95	10.96
*Conducteur de chariot (équipe)	9.845	10.835
*Opérateur-peseur	9.845	10.835
*Opérateur-finisseur	9.72	10.69
*Chargeur de camion	9.595	10.535
*Contrôleur et chargeur de wagon	9.595	10.535
*Préposé aux mandrins	9.72	10.69
*Aide-préposé aux mandrins	9.48	10.40
*Balayeur	9.26	10.16

APPENDIX "A" CONT'D

	May 1st 1980	May 1st 1981
STORES		
*Senior Clerk	10.18	11.23
*Cardex Clerk	9.95	10.96
*Store Issue Clerk	9.48	10.40
BOILER ROOM		
*Chief Boiler Operator	12.43	13.85
Boiler Operator (2nd class Cert)	11.22	12.42
*Boiler Operator	11.06	12.26
*First Helper	9.95	10.96
SCREEN ROOM		
*Stock Runner	10.48	11.59
*Screenman Helper	9.595	10.535
*Refiner Operator	9.595	10.535
*Lapping	9.375	10.285
FINISHING ROOM		
*Head Finisher	10.61	11.74
*Utility Man	9.95	10.96
*Lift Truck Operator (Day)	9.95	10.96
*Lift Truck Operator (Shift)	9.845	10.835
*Weigher Operator	9.845	10.835
*Finisher Operator	9.72	10.69
*Truck Loader	9.595	10.535
*Car Checker and Loader	9.595	10.535
*Coreman	9.72	10.69
*Coreman Helper	9.48	10.40
*Sweeper	9.26	10.16

ANNEXE "A" SUITE

	1er mai 1980	1er mai 1981
SALLE DES DEFIBREURS		
*Premier défibreur	10,61	11,74
*Défibreur	9.72	10,69
*Chargeur de magasins	9,375	10.285
*Balayeur	9,26	10.16
BISULFITE		
*Cuiseur	11.74	13.05
*Acideur	10.48	11.59
*Aide-cuiseur	9.72	10.69
*Préposé à la fosse de décharge	9.375	10.285
*Préposé au soufre et aux meules	9.375	10.285
Manoeuvre	9.26	10.16
SALLE ET COUR A BOIS		
*Conducteur de grue électrique	10.76	11.91
*Conducteur de grue diesel	10.61	11.74
*Contremaître temporaire (empileuse)	10.18	11.23
*Conducteur de chargeur avant lourd	9.95	10.96
*Conducteur de bélier mécanique	9.95	10.96
*Conducteur de camion à pâte pressée	9.845	10,835
Conducteur de tracteur de ferme	9.74	10.71
*Préposé au transport des rejets	9.72	10.69
*Conducteur de camion jeep	9.595	10.535
*Contrôleur de bois	9.48	10.40
*Manutentionnaire de bois	9.375	10.285
*Aide-conducteur de grue	9,375	10.285
*Préposé aux voies ferrées	9.595	10.535
Manoeuvre	9.26	10.16

APPENDIX "A" CONT'D

	May 1st 1980	May 1st 1981
GRINDER ROOM		
*Head Grinderman	10.61	11.74
*Grinderman	9.72	10.69
*Magazine Loader	9.375	10.285
*Sweeper	9.26	10.16
SULPHITE		
*Cook	11.74	13.05
*Acid Maker	10.48	11.59
*Cook's Helper	9.72	10.69
*Blowpit Man	9.375	10.285
*Sulphur and Stoneman	9.375	10.285
Labourer	9.26	10.16
WOOD ROOM AND YARD		
*Electric Crane Operator	10.76	11.91
*Diesel Crane Operator	10.61	11.74
*Temporary Stacker Foreman	10.18	11.23
*Front End Loader (heavy)	9.95	10.96
*Bulldozer Operator	9.95	10.96
*Truck Driver (lap pulp)	9.845	10.835
Farm Tractor Operator	9.74	10.71
*Truck Driver (rejects)	9.72	10.69
*Truck Driver (jeep)	9.595	10.535
*Wood Controller	9.48	10.40
*Wood Handler	9.375	10.285
*Crane Operator Helper	9.375	10.285
*Trackman	9.595	10.535
Labourer	9.26	10.16

ANNEXE "A" SUITE

	1er mai 1980	1er mai 1981
MOULIN DE POUPORE		
*Contremaître du moulin écorceur	11.23	12.46
*Boom and Gap	9.26	10.16
*Bottom Jack	9.26	10.16
*Top Jack	9.375	10.285
*Chargeur de tambour	9.375	10.285
*Trieur de bois	9.375	10.285
*Flotteur	9.95	10.96
SECTION TECHNIQUE		
*Surveillant	11.23	12.46
*Essayeur chef	10.61	11.74
*Essayeur général #1	10.33	11.41
*Essayeur général #2	10.065	11.095
*Essayeur au contrôle de la qualité	9.845	10.835
*Contrôleur de copeaux	9.72	10.69
*Essayeur de papier	9.595	10.535
*Essayeur de pâte	9.595	10.535

N.B.: * Tâches évaluées

APPENDIX "A" CONT'D

	May 1st 1980	May 1st 1981
POUPORE SLASH MILL		
*Slash Mill Foreman	11,23	12.46
*Boom and Gap	9.26	10.16
*Bottom Jack	9.26	10.16
*Top Jack	9.375	10.285
*Drum Loader	9.375	10.285
*Wood Sorter	9.375	10.285
*River Man	9.95	10.96
TECHNICAL SECTION (Laboratory)		
*Supervisor	11.23	12.46
*Chief Tester	10.61	11.74
*General Tester #1	10.33	11.41
*General Tester #2	10.065	11.095
*Quality Control Tester	9.845	10.835
*Chief Controller	9.72	10.69
*Paper Tester	9.595	10.535
*Pulp Tester	9.595	10.535

N.B.: * Evaluated jobs

ANNEXE "B"

REGIME EN CAS D'INVALIDITE

A LONG TERME

Un régime en cas d'invalidité à long terme, appelé par les présentes "Régime ILT", sera institué par chaque Compagnie à compter du 1er janvier 1971.

La Compagnie défrayera le taux mensuel de la prime du régime ILT.

Le régime ILT sera administré conformément aux clauses décrites dans le livret d'informations de l'employé et contiendra les directives suivantes:

1. Admissibilité

Le régime ILT sera obligatoire pour tous les employés réguliers à plein temps qui sont admissibles à recevoir des indemnités hebdomadaires, en vertu du régime d'assurance-collective existant.

2. Date d'admissibilité

Un employé admissible a droit aux prestations du régime s'il travaille effectivement le jour de la mise en vigueur du régime ILT.

Un employé admissible qui est absent de son travail par suite d'une maladie, ou d'un accident le jour de la mise en vigueur du régime, n'aura droit aux prestations du régime ILT qu'une fois qu'il sera retourné à son emploi et qu'il aura travaillé à plein temps pendant trente (30) jours.

Un employé admissible qui est absent de son travail par suite d'une mise-en-disponibilité le jour de l'entrée en vigueur du régime aura droit aux prestations du régime ILT dès qu'il sera appelé pour se présenter au travail.

La Compagnie aura le droit de faire passer des examens médicaux aux employés qui retournent au travail après une période de mise-en-disponibilité pour déterminer s'ils sont admissibles au régime.

3. Période de qualification

Les prestations pour le Régime en cas d'invalidité à long terme seront versées immédiatement après que les prestations du Régime d'allocation hebdomadaire auront cessées.

APPENDIX "B"

LONG TERM DISABILITY PLAN

A Long Term Disability Plan, hereinafter referred to as "LTD Plan" shall be instituted by each company as of January 1st, 1971.

The Company shall pay the monthly premium rate of the LTD Plan.

The LTD Plan shall be administered in accordance with the terms as stated in the employee information booklet and shall contain the following governing provisions:

1. Eligibility

The LTD Plan shall be compulsory for all full-time regular employees who are participants in, and who are covered for weekly indemnity benefits under the existing group insurance plan.

2. Effective Date of Coverage

An eligible employee is entitled to benefits provided he is actively at work on the first day the LTD Plan becomes effective.

An eligible employee absent from work due to sickness or accident at the effective date of the plan shall only be eligible for LTD Plan benefits at the return to continuous active full-time employment over a 30 calendar day period. An eligible employee absent from work due to lay-off at the effective date of the plan shall be entitled to LTD Plan benefits upon recall on reporting to work. The Company shall have the right to give medical examinations to employees returning from such lay-off to determine their eligibility under the plan.

3. Qualifying Period

Long Term Disability Insurance Plan shall commence immediately upon the expiration of the Weekly Indemnity Plan.

4. Définition du terme invalidité

A compter du dimanche suivant la signature du présent mémoire d'entente, la Compagnie est consentante à modifier la phrase: "est capable de s'acquitter de toutes et chacune des responsabilités de toutes fonctions..." en ajoutant après "fonctions" les mots "dans l'usine". Le texte se lira dorénavant comme suit: "est incapable de s'acquitter de toutes et chacune des responsabilités de toutes fonctions dans l'usine pour lesquelles il est raisonnablement préparé par son instruction, son entraînement et son expérience".

Cet amendement s'appliquera seulement dans le cas d'invalidité qui débuteront le ou après le 16 juillet 1978.

5. Montant des prestations

Cinquante pour cent (50%) du taux horaire des heures normales multiplié par 2,080 et divisé par 12 jusqu'à concurrence d'un versement mensuel de $800.00. Pour les invalidités qui débuteront le ou après le 17 août 1980, le versement mensuel maximum sera majoré à $1,300 par mois. Le taux horaire pour les heures normales sera le taux horaire de la classification régulière de l'employé, en vigueur le 1er janvier de chaque année avec l'entente qu'il y aura un ajustement additionnel le 1er mai 1974.

Le montant de la prestation sera réduit du montant de tout versement qui pourrait être effectué en vertu de tout régime d'invalidité gouvernemental (mises à part les augmentations se produisant 12 mois ou plus après le début de l'invalidité), de la Loi des accidents de travail, ou de tout autre régime d'assurance-salaire qui ne soit pas privé. A compter du 1er janvier 1974, la Compagnie consent à éliminer la réduction des dépendants âgés de 18 ans et plus.

A compter du 1er janvier 1974, lorsqu'un employé devient éligible pour les prestations d'invalidité à long terme, il continuera d'accumuler ses crédits au régime de retraite sans avoir à verser de contributions. Aucun crédit de décès ne sera accumulé durant cette période, à l'exception de l'intérêt sur les contributions que l'employé aura faites avant le début de son invalidité.

Considérant les améliorations introduites, 5/12ièmes de la réduction de prime de la Commission d'Assurance-chômage seront retenues par la Compagnie à compter du 1er janvier 1974.

4. Definition of Disability

Effective on the Sunday following ratification of the present Memorandum of Agreement, the Company agrees to modify the phrase: "is unable to perform any and every duty of every occupation..." by adding after "occupation" the words "in the mill".

The text will in future read as follows:

"is unable to perform any and every duty of any occupation in the mill for which he is reasonably fitted by education, training or experience".

This amendment will apply only to disabilities commencing on or after July 16th, 1978.

5. Amount of Benefit

50% of regular straight-time hourly rate multiplied by 2,080 and divided by 12 up to a maximum monthly payment of $800.00. In cases of disability starting on or after the 17th of August 1980, the maximum is increased to $1,300 par month. The regular straight-time hourly rate shall be the classified rate of the employee effective January 1 of each year, with the understanding that there will be an additional up-grading on May 1st, 1974.

The amount of benefit shall be reduced by any payments made under any government disability plans (except increases in such amounts occuring 12 months or more after disablement), Workcmen's Compensation, or any other non-private disability income plan. Effective January 1st, 1974 the Company agrees to eliminate the offset for dependent children eighteen (18) years of age and over.

Effective January 1st, 1974, while receiving benefits under this plan an employee will continue to accrue pension benefits at no cost to him. No death benefits will accrue during this period except with respect to interest on the employee's contributions made prior to commencement of LTD benefits.

In view of the improvements introduced the 5/12ths of the Unemployment Insurance Commission premium reduction will be retained by the Company commencing January 1st, 1974.

6. Période Bénéfices

Les bénéfices seront payés sur la base d'une année pour chaque année de service pendant la période durant laquelle l'employé est invalide.

7. Durée des prestations

Le versement des prestations cessera dans l'un des cas suivants:

a) Le jour où l'employé cesse d'être invalide; ou (remarque: En cas de rechute pour une même maladie ou au cours d'une période de six (6) mois, après la date de retour au travail, une nouvelle période de qualification ne sera pas exigée).

b) A la date de la retraite, qui sera celle où les prestations du régime de retraite deviennent éligibles sans réductions actuarielles (présentement 61). L'exigence de vingt (20) ans de service pour une retraite anticipée normale sera éliminée pour les employés affectés par cette proposition; ou

c) Lors du décès.

8. Participation du régime d'assurance-collective

Un employé membre du régime ILT et qui adhérait au régime d'assurance-collective au début de sa période d'invalidité continuera d'être couvert, sans frais pour lui, par l'assurance-vie collective pour le montant auquel il était assuré au début de l'invalidité.

9. Modifications apportées au régime d'assurance-collective et au régime de retraite

a) Les modalités actuelles concernant les paiements de l'assurance-vie collective, soit par montant forfaitaire ou par versements seront amendées de manière à ce que tels paiements soient payés uniquement lorsque l'employé se qualifie pour un tel paiement après l'expiration de sa période de bénéfices du ILT.

b) Les modalités actuelles concernant les paiements d'incapacité prévus au régime de retraite seront amendées de manière à ce que ces derniers deviennent payables uniquement lorsque l'employé se qualifie pour de tels paiements après l'expiration de sa période de bénéfice du ILT.

6. Benefit Period

Benefits will be paid for one (1) year for each year of service while the employee is disabled.

7. Duration of Benefits

Benefits shall cease upon the occurrence of any one of the following:

a) On the date the employee ceases to be disabled; or (Note: if there is a recurrence of the same disability within 6 months of return to work, a new qualifying period will not be required).

b) On retirement which shall occur on the date at which the employee is first eligible for unreduced early retirement under the provisions of the pension plan (currently 61). The service restriction of twenty (20) years with respect to unreduced retirement benefits will be waived for employees affected by this proposal; or

c) On death.

8. Participation in Group Insurance

An employee drawing LTD Plan benefits, who was a participant in the group life insurance plan at the commencement of his disability will continue to enjoy group life insurance coverage at no cost to him based on the earnings used to establish the amount of his LTD.

9. Modifications to Group Insurance Plan and Pension Plan

a) The present provisions with respect to lump sum or instalment payments of group life insurance shall be amended so that payments will only become payable if the employee qualifies for such payment after expiry of his LTD benefit period.

b) The present provisions with respect to disability pension payments shall be amended so that they will only become payable if the employee qualifies for such payment after expiry of his LTD benefit period.

10. Exclusions

a) Les prestations en vertu du régime ILT ne seront pas versées dans le cas de demandes de prestations par suite d'une blessure que l'employé se serait infligée volontairement, et en cas de guerre, d'émeute ou de grossesse.

b) Un employé qui reçoit des bénéfices d'indemnité ne sera pas éligible au crédit de vacances ou de congé.

10. Exclusions

a) Benefits under LTD Plan will not be payable for claims resulting from self-inflicted injury, war, riot or pregnancy.

b) An employee on LTD shall not accumulate credit for vacation or holidays.

ANNEXE "C"

REGLES DE CONDUITE

1. Arrivée et Départ

Tout employé qui se présente ou quitte le moulin doit passer par le bureau de contrôle des présences. Tout employé qui désire entrer au moulin à un moment autre que celui de l'arrivée et de sa propre équipe doit obtenir un laissez-passer du bureau principal.

2. Activités interdites

Il est absolument interdit de se livrer à des activités politiques ou syndicales dans les établissements de la Compagnie ou pendant les heures de travail.

3. Usage du Tabac

Il est interdit de fumer, sauf dans les endroits désignés par la direction. En cas d'abus, la direction se réserve le droit de modifier, de suspendre ou de retirer ce privilège.

4. Mesures disciplinaires et causes de congédiement

Les employés qui se rendent coupables des infractions suivantes sont passibles de congédiement immédiat:

- Apporter des boissons alcooliques au moulin.
- Se présenter ou se trouver au travail en état d'ébriété.
- Négliger son travail.
- Fumer dans les établissements de la Compagnie sauf dans les endroits désignés.
- Donner ou accepter des pots-de-vin de quelque nature que ce soit en vue d'obtenir du travail ou de conserver un emploi.
- Négliger de se présenter au travail sans motif valide.
- Détruire ou enlever des biens appartenant à la Compagnie.
- Malhonnêteté.
- Désobéissance.
- Travail mal fait.
- Dormir au travail de propos délibéré.
- Insubordination.
- Etre trouvé coupable d'un sérieux délit criminel.
- Refuser ou négliger de respecter les règles de la Compagnie.

APPENDIX "C"

CONDUCT RULES

1. Entering and Leaving Mill

Every employee entering or leaving the Mill shall pass through the Time Office. Any man coming into the Mill on other than his own shift must secure a pass from the Main Office.

2. Prohibited Activities

Political or unionist activities on Company premises or during working hours are strictly prohibited.

3. Smoking

No smoking will be permitted, except in places designated by Management, In the event of abuse, Management reserves the right to alter, suspend or rescind this privilege.

4. Causes for Discipline and Discharge

Causes for immediate discharge shall include:

- Bringing intoxicants into the mill.
- Reporting for duty or on duty under the influence of liquor.
- Neglect of duty.
- Smoking upon the Company's premises except in designated places.
- Giving or taking of a bribe of any nature as an inducement to obtaining work or retaining a position.
- Failure to report for duty without good cause.
- Destruction or removal of Company property.
- Dishonesty.
- Disobedience.
- Poor workmanship.
- Deliberate sleeping on duty.
- Insubordination
- Conviction for a serious criminal offence.
- Refusal or failure to comply with the Company's rules.

ANNEXE "D"

EVALUATION DES TACHES

1. Le programme d'évaluation des tâches sera basé sur les principes généraux et les critères du programme présentement en force entre le Syndicat et la Compagnie Internationale de Papier Limitée.

2. A compter du début de la semaine de travail suivant immédiatement le 1er janvier 1974, la Compagnie est d'accord à mettre en application le programme d'évaluation des tâches et les accroissements à l'échelle seront modifiés de la façon suivante:

a) Les classes 16 à 31 seront les premières à être modifiées, de façon à avoir un accroissement uniforme de neuf cents ($0.09) entre chaque classe.

b) Suivant l'ajustement mentionné à (a), et devant être effective à la même date, l'échelle au complet sera modifiée de façon à ce que l'accroissement de toutes les classes soit augmenté d'un cent ($0.01) ce qui aura pour effet d'augmenter le taux de la classe 31 de trente cents ($0.30)

c) Il est aussi entendu que la classe no. 2 comprendra de 40 à 48 points. (présentement de 44 à 48 points)

d) Les accroissements entre les classes des tâches seront augmentés d'un cent ($0.01). Cela aura pour effet d'augmenter à nouveau le taux payé de la classe 31 de trente cents ($0.30). La date effective de cette augmentation sera le 1er mai 1974.

3. Les compagnies rencontreront le Syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de ratification de cette entente pour élaborer les normes d'administration et de procédures rattachées à ce programme.

4. En principe les parties sont d'accord avec l'article suivant et ces modalités d'application qui devront être finalisées:

Comme condition de participation continue à ce programme par les Compagnies du Groupe ECNG et en considération et dû à l'entente des Compagnies d'adhérer aux principes généraux du plan ce C.I.P., Le Syndicat est d'accord qu'elle ne fera aucune modification ou qu'elle ne sera signataire d'aucune entente couvrant une modification de quelque élément essentiel que ce soit d'un programme d'évaluation des tâches soit avec une Compagnie membre de toutes autres Compagnies de pulpe et de papier de l'Est du Canada, à moins que le Syndicat et toutes les Compagnies ayant adopté un tel programme ne soient consententes à une telle modification.

APPENDIX "D"

JOB EVALUATION

1. The job evaluation plan shall be based on the general principles and guidelines of a plan now in effect between the union and Canadian International Paper Company Limited.

2. The Company agrees to implement the job evaluation plan, effective the commencement of the work week immediately following January 1, 1974, and increments on the scale will be adjusted as follows:

a) Classes 16 to 31 will first be adjusted to have a uniform 9¢ increment between each class.

b) Following the adjustment in (a) and to be effective on the same date, the whole scale will be adjusted so that all increments are increased by 1¢ which will have the effect of adding 30¢ to class 31.

c) It is also agreed that class 2 will include points from 40 to 48 (presently 44-48).

d) The increments between job classes will be increased by 1¢. This will have the effect of increasing the rate paid in class 31 by 30¢. The effective date of this increase will be May 1, 1974.

3. The Companies will meet the Union within ninety (90) days from ratification of this Agreement to develop administrative and procedural details related to the plan.

4. The parties agree in principle with the following clause and the mechanics of its application are to be finalized:

As a condition of continued participation in the plan by the ECNG companies and in consideration of the companies' agreement to adhere to the general principles of the CIP plan, the union agrees that it will not cause or be party to the modification of any essential element of a job evaluation plan in any member company of ECNG or in any other pulp and paper company in the Eastern Canadian Industry to which the union is a party, unless such modification is agreed to by all participating companies.

ANNEXE "E"

GARDIENS

1. En plus des dispositions de cette annexe, cette convention collective régit tous les gardiens tel que défini dans le certificat d'accréditation numéro M-376-13.

2. Lors de tout différend entre la Compagnie et une organisation ou un groupe d'employés autres que les gardiens résultant en une grève, menace de grève, ralentissement de travail ou arrêt de travail, chaque gardien régi par la présente convention accepte de se rapporter au travail et d'exécuter tous les ordres, quelle que soit l'organisation ou le groupe d'employé intéressé dans le différend.

3. Tout gardien sommé de paraître en Cour lors d'un de ses jours de congés assignés, en rapport avec des faits qu'il aura vus ou des actes qu'il aura accomplis dans l'exercice de ses fonctions sera rémunéré à son taux régulier pour toutes les heures pendant lesquelles il sera tenu d'être présent en Cour; cependant, il ne recevra jamais moins que la paie de rappel stipulée à l'article 13.05. Le montant de l'allocation accordée par la Cour aux témoins sera déduit de cette rémunération.

4. Echelle des salaires:

	1er mai 1980	1er mai 1981
Gardiens	$ 9.26	$ 10.16

APPENDIX "E"

WATCHMEN

1. In addition to the provisions of this Appendix, this Collective Labour Agreement shall apply to all watchmen defined in certification # M-376-13.

2. In the case of a dispute between the Company and an organisation or a group of employees other than Watchmen resulting in a strike, a threat of a strike, a general slowdown, or a work stoppage, each Watchman governed by this Agreement agrees to report to work and to execute all orders, no matter what organization or group of employees in implicated in such a dispute.

3. Any Watchman who is required to appear in Court on a regular day off in answer to a subpoena issued relating to facts which he has seen or heard or actions taken by him while he was on duty will be paid his regular rate in compensation, for all hours during which he will have to appear in court; in no case will he receive less than the call-in pay according to Article 13.05. The payment which he receives as a witness will be deducted from the amount to which he is entitled as above-mentioned.

4. Schedule of hourly rates

	May 1, 1980	May 1, 1981
Watchman	$ 9.26	$ 10.16

LES OUVRIERS PAPETIERS ET TRAVAILLEURS
DU PAPIER UNIS

CEDULE DES SALAIRES MINIMUMS ETABLIS
REVISES LE 1er JANVIER 1968

DEMONTRANT L'ACCELERATION DES MONTANTS*

(1er Mai 1980 - 30 Avril 1982)

Pi.p.m.	Classe	Conducteur de machine	Aide-Conducteur de machine	Troisième Main	Quatrième Main	Cinquième Main	Sixième Main
1800	42	.03	.05	.02	.02	.01	0
1850	43	.03	.03	.02	.01	.01	0
1900	44	.03	.03	.03	.02	.01	0
1950	45	.04	.03	.02	.03	.03	.02
2000	46	.03	.03	.02	.01	.01	0
2050	47	.03	.03	.02	.01	.01	0
2100	48	.03	.03	.04	.01	.01	.04
2150	49	.03	.03	.02	.01	.01	.01
2200	50	.03	.03	.02	.01	.01	.01

Broyeur de colorant: Taux d'aide-conducteur de machine
Broyeur de colorant 2e classe: Taux de 3e main + 41¢
Premier Habilleur: Taux de 3e main
Habilleur: Taux de 5e main + 22¢
Aide-habilleur (1 an): Taux de 6e main + 15¢
Aide-habilleur: Taux de 6e main - 24¢

* A être ajouté ou soustrait du taux horaire pour 2000'/min. tel qu'indiqué à l'annexe "A"

UNITED PAPERMAKERS AND PAPERWORKERS

STANDARD MINIMUM WAGE SCHEDULE
REVISED JANUARY 1st, 1968

SHOWING INCREMENTAL AMOUNTS*

(May 1, 1980 - April 30, 1980)

FPM	Class	Machine Tender	Back Tender	Third Hand	Fourth Hand	Fifth Hand	Sixth Hand
1800	42	.03	.05	.02	.02	.01	0
1850	43	.03	.03	.02	.01	.01	0
1900	44	.03	.03	.03	.02	.01	0
1950	45	.04	.03	.02	.03	.03	.02
2000	46	.03	.03	.02	.01	.01	0
2050	47	.03	.03	.02	.01	.01	0
2100	48	.03	.03	.04	.01	.01	.04
2150	49	.03	.03	.02	.01	.01	.01
2200	50	.03	.03	.02	.01	.01	.01

Colormixer: Back tender rate
Colormixer 2nd class: 3° hand rate + 41¢
Head clothing man: 3° hand rate
Clothing man: 5° hand rate + 22¢
Clothing man Helper (1 year): 6° hand rate + 15¢
Clothing man helper: 6° hand rate - 24¢

* To be added or substracted from the houly rate for 2000' Fpm as shown in Appendix "A".

ANNEXE "F"

REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

1. La Compagnie établira, à compter du 1er janvier 1981, un régime d'assurance dentaire avec participation obligatoire pour tous les employés réguliers régis par l'unité de négociation.

Le régime fournit aux employés et à leurs personnes à charge admissibles:

i) le remboursement de 100% du coût des frais suivants sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous:

diagnostiques, tests et examens de laboratoire, thérapeutique préventive, radiographies, chirurgie buccale, obturations, endodontie et périodontie. (Détails contenus dans la brochure de l'employé).

ii) le remboursement de 50% du coût des frais suivants sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous:

a) les prothèses initiales (dentiers amovibles partiels ou complets).

b) le remplacement d'une prothèse existante (dentiers amovibles partiels ou complets) sous réserve des contitions suivantes:

- si la prothèse existante est irréparable;
- si la prothèse existante est temporaire et remplacée par une prothèse permanente dans un délai de 12 mois de l'installation de la prothèse temporaire.

c) la réparation d'une prothèse existante.

NOTE: le remboursement maximal des avantages combinés cités aux paragraphes i) et ii) est de $1,000 par année civile par personne assurée.

iii) le remboursement de 50% des frais suivants à concurrence d'un maximum de $500. à vie par personne assurée.

- traitement orthodontique incluant tout traitement nécessaire pour corriger une mauvaise occlusion des dents.

APPENDIX "F"

DENTAL PLAN

1. The Company will introduce a dental plan with participation compulsory for all employees covered by the bargaining unit, effective January 1, 1981.

The plan provides employees and their eligible dependents:

i) Reimbursement of 100% of the cost of the following expenses subject to the maximum noted below:

Diagnostic, laboratory tests and examination, preventive therapy, X-Rays, oral surgery, fillings, endodontics and periodontics. (Details contained in employee booklet).

ii) Reimbursement of 50% of the cost of the following expenses subject to the maximum noted below:

a) Initial appliance (partial or full removable dentures)

b) Replacement of an existing appliance (partial or full removable dentures) only under the following conditions:

- If the existing appliance is irreparable;

- If the existing appliance is temporary and is replaced with a permanent appliance within 12 months of when the temporary appliance was installe.

c) Repairs of an existing appliance.

NOTE: The maximum amount reimbursed for combined expenses outlined in paragraphs (i) and (ii) is $1,000 per calendar year per insured person.

iii) Reimbursement of 50% of the following expenses up to a lifetime maximum of $500 per insured person:

Orthodontic treatment including all treatment necessary for the correction of malocclusion of the teeth.

2. Frais admissibles et professionnels couverts

Les frais admissibles au titre de ce régime sont les frais de traitement dentaire considéré nécessaire et qui sont encourus pendant que l'adhérant est assuré, selon le tarif 1979 des Actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des Chirurgiens Dentistes du Québec.

Les professionnels couverts par ce régime sont:

- les dentistes;
- les hygiénistes dentaires sous la direction d'un dentiste pour le détartrage et le nettoyage des dents;
- les denturologistes pour ce qui est des prothèses amovibles.

3. Admissibilité

L'employé régulier est admissible à ces prestations s'il est activement au travail et s'il a complété un (1) an de service continu à la date d'entrée en vigueur du régime.

Tout autre employé régulier sera admissible au régime lorsqu'il remplira ces deux exigences.

Les personnes à charge admissibles sont:

- le conjoint et;
- les enfants célibataires pleinement à la charge de l'employé jusqu'à l'âge de 21 ans et jusqu'à 25 ans s'ils fréquentent une institution d'enseignement à temps plein.

4. Maintien de l'assurance en cas d'invalidité

Les employés invalides et recevant des prestations de la Commission des accidents de travail ou d'indemnité d'assurance salaire de l'employeur auront leur protection maintenue en vigueur pour une période maximale de 12 mois.

5. Cessation de l'assurance

L'assurance de l'employé et des personnes à charge cesse immédiatement à la date de la cessation d'emploi.

En cas de mise à pied, l'assurance se termine à la date de la mise à pied. Elle reprendra lors du retour au travail à temps plein.

2. Eligible Expenses and Professionals Covered

Eligible expenses under this plan are expenses for dental treatment considered necessary and that are incurred while the applicant is insured according to the 1979 fees for Dental Services approved by the Quebec Dental Surgeons Association.

The professionals covered under the plan are:

- Dentists
- Dental hygienists under the direction of a dentist for the cleaning and scaling of the teeth.
- Denturists providing removable dentures.

3. Eligilibity

Regular employees are eligible for these benefits if they are actively at work and have completed 1 year of continuous service on the effective date of the plan.

All other regular employees will be eligible for the plan when they have fulfilled these two requirements.

Eligible dependents are:

- spouse and
- unmarried dependent children up to 21 years of age and up to 25 years if a full-time student at an accredited institute of learning.

4. Continuation of Insurance while disabled

Disabled employees receiving Workmen's Compensation or weekly indemnity benefits will have their coverage maintained up to a maximum period of 12 months.

5. Termination of Insurance

Benefits for employees and dependents cease immediately on the date employment ceases.

In the case of lay-off, coverage terminates on the date of lay-off. Coverage is reinstated when the employee returns to work full-time.

6. Partage des coûts

La contribution de la compagnie au coût du régime n'excédera pas $15.00 par mois pour un employé régulier avec couverture familiale et $7.50 par mois pour un employé régulier avec couverture individuelle.

7. Coordination avec d'autres régimes prévoyants des soins dentaires

Si une personne assurée est couverte par plus d'un régime prévoyant le remboursement de soins dentaires, les régimes seront coordonnés pour que de toutes les sources, pas plus de 100% des frais soient payés, sans toutefois excéder le montant indiqué dans le tarif.

8. Intégration aux régimes gouvernementaux

Le régime n'offrira pas de prestations lorsque ces dernières sont déjà fournies par des lois provinciales ou fédérales. Si le gouvernement fédéral ou provincial adopte de nouvelles lois offrant des prestations déjà fournies par ce régime, le régime sera modifié aux fins d'annuler les dites prestations. Toute économie ainsi réalisée sera portée au crédit de la compagnie.

9. Administration

Le régime, sommairement décrit ci-haut, sera administré conformément aux termes et aux conditions de la police maîtresse de l'assureur. La décision quant au choix du véhicule administratif sera prise par la compagnie.

6. Cost Sharing

The Company contribution towards the cost of the plan will not exceed $15.00 per month for a regular married employee and $7.50 per month for a regular single employee.

7. Co-ordination with other plans providing dental care

If an insured employee is covered by more than one plan providing the reimbursement of dental expenses, these plans will be co-ordinated so that payments from all sources will not exceed 100% of the actual expenses incurred, without exceeding the amount indicated under the schedule of fees.

8. Integration with Government Plans

The plan will not provide like benefits where such are currently being provided by federal or provincial legislation. If, during the life of this agreement, federal or provincial governments shall introduce legislation to provide benefits already covered by this plan, the plan shall be amended so as to eliminate said benefits. Any resulting premium savings shall accrue to the Company.

9. Administration

The plan summarized above, will be administered in accordance with the terms and conditions of the master policy. The decision as to the choice of administrative which will be made by the company.