



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

### DÉPÔT

Dépôt N°:

8 5 0 3 0 4 7

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

03026-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4435-07
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		85-02-14	85-02-19	34-04-29	37-04-01	6

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (CTC)</b> Bureau régional 1500 rue Stanley, ste 225 Montréal, QC. H3A 1R3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> <b>Emballages Bonar Limitée</b> C.P. 70 East Angus, QC. JOB 1R0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>05-00</u> Activité <u>2710 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11
 Voir au verso pour les codes

**Remarques**

---

**Pour le commissaire général du travail**

Signature	Date
Céline Carette/dg <i>l.c.</i>	85-03-14

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

Conv coll.

4435-07

'85 FEB 19 10:07

COLLECTIVE AGREEMENT

1984 - 1987

This Agreement Concluded by and between

Bonar Packaging Ltd.

(Office Employees)

EAST ANGUS, QUEBEC

Hereafter called the Company

PARTY OF THE FIRST PART

and

The Canadian Paperworkers Union

EAST ANGUS, QUEBEC

hereafter called the Union

Party of the Second Part

PL

CONVENTION COLLECTIVE

1984 - 1987

LA PRESENTE CONVENTION INTERVENUE ENTRE ET CONCLUE PAR:

ENRELLAGE BONAR LTEE.

(groupe des employés de bureau)

EAST ANGUS, QUEBEC

(ci-après appelée la "Compagnie")

PARTIE DE PREMIERE PART

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

EAST ANGUS, QUEBEC

(ci-après appelé le "Syndicat")

PARTIE DE SECONDE PART

C. Pal.

#### ARTICLE 1 - FINANCE

The purpose of this Agreement is to establish a harmonious relationship between the Company and its employees; to define clearly the hour of work, rates of pay and conditions of employment; to provide for an equitable method of settling differences which may from time to time arise and to promote the mutual interest of the Company and its employees.

#### ARTICLE 2 - RECOGNITION

The Company recognizes the Union and its elected representatives as the sole bargaining agent for the office and clerical job classifications listed in Appendix A and for such new classifications as may from time to time be agreed to established by the parties.

The masculine gender will include the feminine unless the context of the language indicates otherwise.

#### Article 3 - Union Security

(a) The Company will co-operate with the Union in obtaining and retaining as members the employees as defined in this Agreement, and to this end will present to new employees and to all supervisors the policy herein expressed. It is recognized by this Agreement to be the duty of the signatory Company to explain fully the terms of this Agreement to all its officers and others engaged in a supervisory capacity and it is recognized to be the duty of the Canadian Paperworkers Union to explain to its members its and their responsibilities and obligations under this Agreement.

(b) New employees shall, as a condition of employment, become members of the signatory Union 340 worked hours after his or her employment and at that point are subject to all terms and conditions of regular full time employees.

(c) No employee shall be subjected to any penalties against his or her application for membership or reinstatement except as may be provided for in the Constitution of the Canadian Paperworkers Union.

(d) The Company agrees to collect Union initiation fees and weekly dues from Union members with over 340 hours worked with the Company. The amount of said dues and initiation fees shall be determined by the local Union and written notices shall be given to the Company. The employee shall sign a deduction consent slip at the office. The Company agrees to continue to show Union Dues deductions on employees' T4 tax slip.

#### Article 4 - TERM OF AGREEMENT AND MODIFICATIONS

This Agreement will be in effect from April 29, 1984 until April 1, 1987

(a) If at all possible any suggested changes in the Agreement are to be submitted under the Labour Code of the Province of Quebec. If through an error on the part of the Union or the Company, requests are not received and exchanged then on mutual agreement these requests will be discussed and considered.

#### ARTICLE 1 - OBJET

L'objet de la présente Convention est de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés; de définir clairement les heures de travail, les taux de salaire et les conditions d'emploi; de fournir une méthode pour régler à l'amiable les différends qui peuvent survenir de temps à autre, et de promouvoir les intérêts mutuels de la Compagnie et de ses employés.

#### ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

La Compagnie reconnaît le Syndicat et ses représentants (lus comme le seul agent négociateur des groupes d'employés de bureau énumérés dans l'Annexe "A" et de tout nouveau groupe pouvant de temps à autre être créé de concert par les parties aux présentes.

"Le genre masculin comprendra la féminin, à moins que le contexte de langage n'indique le contraire."

#### ARTICLE 3 - SECURITE SYNDICALE

(a) La Compagnie collaborera avec le Syndicat pour obtenir et retenir à titre de membres les employés décrits dans la présente Convention et, à cette fin, elle fera connaître aux nouveaux employés et à tous les superviseurs la ligne de conduite exposée dans les présentes. Il est entendu dans cette Convention que la Compagnie signataire est chargée d'expliquer les dispositions de la présente Convention à tous ses employés supérieurs et aux autres employés devant assumer des fonctions de supervision, et que le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier est chargé d'expliquer à ses membres ses responsabilités et obligations aux termes de la présente Convention, ainsi que celles de ses membres.

(b) Les nouveaux employés devront, comme condition de leur emploi, devenir membres du Syndicat signataire 340 heures travaillées après leur entrée en fonction et, à partir de ce moment, ils seront régis par toutes les dispositions et clauses concernant les employés permanents à plein temps.

(c) Aucun employé ne saurait être pénalisé pour une demande d'adhésion ou de réintégration, sauf de la manière pouvant être prescrite dans la constitution du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier.

(d) La Compagnie s'engage à percevoir les droits d'adhésion et les cotisations hebdomadaires des membres du Syndicat à son emploi depuis plus de 340 heures travaillées. Le montant des dits droits d'adhésion et cotisations hebdomadaires sera déterminé par le Syndicat local, et la Compagnie en sera informée par écrit. L'employé signera une autorisation de retenue au bureau. La compagnie continuera d'inscrire les déductions pour cotisations syndicales sur le T4 des employés.

#### ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION ET MODIFICATIONS

La présente Convention sera en vigueur du 29 avril 1984 au 1er avril 1987

(a) Autant que possible, toute modification proposée doit être présentée suivant le Code du Travail de la Province de Québec. Si, à cause d'une erreur de la part du Syndicat ou de la Compagnie, les demandes ne sont ni

If at all possible, meetings are to be held as soon as possible after notice has been received and not delayed until the last day. Every effort must be made by both sides to complete agreement before the expiry date. Failing to come to an agreement there must be no stoppage or slow down of work. Either party desiring to negotiate changes in the Agreement to be effective on or after April 1<sup>st</sup>, 1984 shall advise the other party to that effect, in writing, under the Act or Code of the Province of Quebec.

#### Article 5 - DEFINITION OF EMPLOYEES

(a) Probationary Period - All new employees, except temporary and casual employees will be considered probationary for the first 340 worked hours of employment. After 340 worked hours of employment, an employee will become regular. A temporary employee transferred to an attaining regular status will not be required to serve a further probationary period beyond the first 340 worked hours of employment.

(b) Regular - A regular employee is any person employed on a full-time permanent basis whose duties fall within the bargaining unit as defined in Article 2 of this Agreement and who has completed the probationary period.

(c) Temporary - A temporary employee is one so informed by the company at the start of employment. Temporary employment shall be for a specified period not exceeding three (3) months duration whereupon such employee shall attain regular status. A temporary employee reaching regular status will have the rights under this Agreement which are based on length of service for seniority dated from the start of employment.

#### Article 6 - UNION REPRESENTATION

The Office Steward may investigate and process grievances during regular working hours, without loss of pay subject to prior approval by local management as to time and length of meeting.

#### Article 7 - HOURS OF WORK AND OVERTIME

##### Paragraphe 1

(a) A regular work day shall consist of seven and one-quarter (7.25) hours between the hours of 8:15 and 16:30. Hours may be varied to meet specific business or employee requirements.

(b) A regular work week shall consist of thirty-six and one quarter (36.25) hours worked between 8:15 Monday and 16:30 Friday.

(c) The hour lunch period will be provided between 12:00 and 12:45.

The receptionists lunch period will be from 11:15 to 12:15, who will be replaced during this time at the receptionists rate by the employee having the least seniority in the office, the latter having lunch from 12:15 to 13:15.

(d) Employees will be entitled to one coffee break in the morning and one coffee break in the afternoon. The breaks will be of ten (10) minutes duration and will be scheduled by the Company.

(e) Day workers shall be at their respective posts ready to begin work at the time their pay starts, and shall not quit work in advance of the time their pay stops.

requies, ni échangées, les parties pourront, d'un commun accord, discuter ces demandes et les prendre en considération.

(b) Autant que possible, les réunions auront lieu le plus tôt possible après la réception de l'avis et ne seront pas reportées à la dernière journée. Les deux parties devront faire tout en leur pouvoir pour terminer la Convention avant la date d'expiration. Faute d'en arriver à une entente, il ne doit y avoir aucun ralentissement du travail. Toute partie désirant apporter des modifications à la Convention qui entrera en vigueur le ou après le 1<sup>er</sup> avril 1987 en avisera l'autre partie par écrit suivant le Code du Travail de la Province de Québec.

#### ARTICLE 5 - DEFINITION DES EMPLOYES

(a) Période d'essai. Tous les nouveaux employés, à l'exception du personnel employé de façon temporaire ou intermittente, seront considérés comme étant à l'essai pendant les 340 premières heures travaillées de service. Après cette période, ils seront considérés comme employés permanents. Tout employé temporaire qui devient ou auquel on confère le titre d'employé permanent ne sera pas obligé de poursuivre la période d'essai au-delà des 340 premières heures travaillées.

(b) Permanent. L'employé permanent est celui qui est employé à plein temps de façon permanente et qui appartient, du fait de ses fonctions, au groupe de salariés décrit à l'Article 2 de la présente Convention et qui a terminé la période d'essai.

(c) Temporaire. L'employé temporaire est celui qui reçoit de la Compagnie un avertissement à cet effet au moment de son entrée en service. Les emplois temporaires seront pour une période déterminée ne dépassant pas trois (3) mois à la fin desquels l'employé deviendra permanent. Tout employé temporaire qui devient permanent aura, en vertu de la présente Convention, les droits basés sur sa durée de service (ancienneté) depuis son entrée en service.

#### ARTICLE 6 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

Le délégué syndical du bureau pourra examiner et régler les griefs pendant les heures normales de travail, sans perte de salaire, pourvu qu'il ait obtenu l'autorisation préalable de l'administration locale en ce qui concerne l'heure et la durée de la réunion.

#### ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

##### Paragraphe 1

(a) Une journée normale de travail comportera sept heures et quart (7.25); entre 8:15 et 16:30. Ces heures peuvent être modifiées pour répondre à des conditions particulières des affaires et des employés.

(b) Une semaine normale de travail comportera trente-six heures et quart (36.25) entre 8:15 le lundi et 16:30 le vendredi.

(c) Une heure sera accordé pour le repas entre 11:45 et 12:45 hrs.

La période de dîner de la téléphoniste sera de 11:15 à 12:15 heures, qui sera remplacé pendant ce temps, au taux de téléphoniste, par l'employé ayant le moins d'ancienneté du bureau, ce dernier dînant de 12:15 à 13:15 heures.

(d) Les employés auront droit à une pause-café l'avant-midi et à une autre l'après-midi. Ces pauses de dix (10) minutes seront faites à l'heure fixée par la Compagnie.

(e) Les travailleurs de jour seront à leur poste respectif et prêts à commencer à travailler à l'heure à partir de laquelle ils sont payés et ils ne devront pas quitter le travail avant l'heure à laquelle celui-ci doit se terminer.

Section 2

(a) Overtime Friday - All time worked in excess of seven and one-quarter (7.25) hours per day shall be considered as overtime and paid at the rate of one and one-half the employee's pro-rated hourly rate.

(b) All time worked on Saturdays shall be considered as overtime and paid at the rate of one and one-half times the employee's pro-rated hourly rate. All time worked on Sundays or statutory holidays shall be considered as overtime and paid at the rate of double time the employee's pro-rated hourly rate.

(c) All employees who work overtime beyond the regular work day shall be allowed a 20 minute paid meal period at the regular pro-rated hourly rate of pay, provided such overtime is in excess of two (2) hours work. Lunch period to be taken at 7:30 p.m. A meal allowance of \$3.50 will be paid for overtime in excess of two (2) hours of work.

Article 8 - HOLIDAYS

(a) The following shall be the recognized holidays for the unionized employees:

	1984	1985	1986
Good Friday	Fri Apr 20	Fri Apr 5	Fri Mar 28
Victoria Day	Mon May 21	Mon May 20	Mon May 19
St Jean Baptiste	Mon June 25	Mon June 24	Mon June 23
Canada Day	Mon July 2	Mon July 1	Mon June 30
Labor Day	Mon Sept 3	Mon Sept 5	Mon Sept 8
Thanksgiving	Mon Oct 8	Mon Oct 14	Mon Oct 13
Christmas Eve	Mon Dec 24	Tues Dec 24	Wed Dec 24
Christmas	Tues Dec 25	Wed Dec 25	Thur Dec 25
Boxing Day	Wed Dec 26	Thur Dec 26	Fri Dec 26
New Years Eve	Mon Dec 31	Tues Dec 31	Wed Dec 31
New Years Day	Tues Jan 1/85	Wed Jan 1/86	Thur Jan 1/86
Day after New Years	Wed Jan 2/85	Thur Jan 2/86	Fri Jan 3/86

(b) Office employees to observe same as plant employees. Employees required to work on any of the holidays shall receive one and one-half times their regular standard time hourly rate for the total hours worked, plus holiday allowance pay.

(c) When any of the foregoing holidays occur on a standard work day, on which the employee would otherwise have worked, the Company will pay each eligible employee his/her payroll rate for the number of straight time hours the employee would otherwise have worked on such holiday without requiring the employee to render service during the period observed. An employee is eligible for this payment who has completed his/her period of probation with the Company, and has worked his/her regular scheduled shift upon the last working day preceding such a holiday and his/her regular scheduled shift upon the first working day succeeding such a holiday. However, payment for this holiday will be made if the employee worked sometime within sixty (60) days prior to the holiday(s), but is absent on the above days due to death in the immediate family, or has obtained prior written permission from the management to be absent on those days. The Company will pay the difference between the regular statutory holiday pay (the weekly indemnity payment for the statutory holiday) if the absence on the holiday(s) was due to a verified illness (i.e. employee on weekly indemnity benefits), providing the entire duration of illness has not exceeded sixty (60) days, at the time of the paid holiday(s).

Paragraphe 2

(a) Prime du surtemps. Toute période de travail faite en plus des sept heures et quart (7.25) de travail quotidien sera considérée comme du surtemps et payée une fois et demie le taux de salaire horaire au prorata de l'employé.

(b) Toute période de travail faite un samedi, sera considérée comme du surtemps et payée une fois et demie le taux de salaire horaire au prorata de l'employé.

Toute période de travail faite un dimanche ou un jour férié sera considérée comme du surtemps et payée deux (2) fois le taux de salaire horaire au prorata de l'employé.

(c) Tous les employés qui font du surtemps en plus de la journée normale de travail auront droit pour leur repas à une pause de vingt (20) minutes payée à leur taux de salaire horaire au prorata ordinaire pourvu que la période de surtemps dépasse deux (2) heures de travail. Le temps accordé pour le repas sera pris à 17:30 hrs. Une indemnité de nourriture de \$3.50 sera payée pour toute période de surtemps dépassant deux (2) heures de travail.

ARTICLE 8 - JOURS FÉRIÉS

(a) Les fêtes qui suivent seront des jours fériés pour les employés unionisés:

	1984	1985	1986
Vendredi Saint	20 avril	5 avril	28 mar
Fête de la Reine	21 mai	20 mai	19 mai
St Jean Baptiste	25 juin	24 juin	23 juin
Fête du Dominion	2 juillet	1 juillet	30 juin
Fête du Travail	3 sept	5 sept	8 sept
Action de Grâce	8 oct	14 oct	13 oct
Veille de Noël	24 dec	24 dec	24 dec
Noël	25 dec	25 dec	25 dec
Lendemain de Noël	26 dec	26 dec	26 dec
Veille du Jour de l'An	31 dec	31 dec	31 dec
Jour de l'An	1 jan 85	1 jan 86	1 jan 87
Lendemain du Jour de l'An	2 jan 85	2 jan 86	2 jan 87

(b) Tout employé tenu de travailler un jour férié recevra une fois et demie son salaire horaire normal pour toutes les heures de travail effectuées, plus la prime spéciale pour travail effectué un jour férié.

(c) Lorsque les jours fériés mentionnés ci-dessus tombent un jour de semaine qui serait normalement un jour ouvrable, la Compagnie paiera à chaque employé admissible, sans lui demander aucun travail en échange, son taux de salaire normal pour le nombre d'heures de travail qu'il aurait normalement effectuées ce jour-là.

"Lorsqu'un des congés mentionnés à 8a tombe un jour où l'employé aurait travaillé si ce n'était de ce congé, la compagnie paiera à l'employé éligible, le nombre d'heures qu'il aurait travaillé, et ce, au taux de sa position régulière, sans que celui-ci ait à travailler le jour en question. Pour être éligible à ce congé payé, un employé devra avoir complété sa période de probation et avoir travaillé sur son équipe régulière le premier jour régulier de travail précédant ce congé et sur son équipe régulière le premier jour régulier de travail suivant ce congé en autant que l'employé est cédulé pour travailler ces deux (2) journées.

Cependant, ce congé sera payé si l'employé a travaillé au cours des soixante (60) jours de calendrier précédant le(s) congé(s) mais est absent les jours ci-haut mentionnés dû à une mortalité dans la famille immédiate, où qu'il a obtenu, avant le congé, la permission écrite de la direction d'être absent durant ces jours.

La compagnie paiera la différence entre la paye régulière du congé statutaire et le montant de l'assurance indemnité (prestations en cas de maladie) pour le congé si l'absence lors du congé est due à une maladie vérifiée (i.e. demande de prestation) en autant que la durée totale de la maladie soit inférieure à soixante (60) jours de calendrier au jour du congé."

If an employee is temporarily working at a higher classification, he shall be paid the rate of the job being done.

If an employee is absent during the period when an employee is entitled to receive vacation pay, he shall receive pay for the absence at the rate of the job he is doing when he returns to work.

#### VACATION PERIODS

Vacation periods are figured from January 1st to December 31st. Employees are entitled to one of the following vacation periods which is depending on their length of service.

Under one year's service as of December 31st one (1) day of vacation for each 157 hours worked (no half days awarded). Pay for this vacation will be four (4) percent of the employee's gross earnings in the year preceding December 31st.

Employees with more than twelve months service, but less than four (4) years service at December 31 will receive two (2) weeks vacation time. Pay for this will constitute either one hundred and one hour (101.5) hours at the employee's regular rate of four (4) percent of the employee's gross pay for the year preceding December 31, whichever is the greater.

Employees with more than four (4) years service, but less than nine (9) years at December 31, will receive three (3) weeks vacation time. Pay for this will constitute either one hundred and thirty-eight and three-quarter (138.75) hours at the employee's regular rate or six (6) percent of the employee's gross pay for the year preceding December 31, whichever is the greater.

Employees with more than nine (9) years service but less than twenty (20) years at December 31 will receive four (4) weeks vacation time. Pay for this will constitute either one hundred and forty-five (145) hours at the employee's regular rate or eight (8) percent of the employee's gross pay for the year preceding December 31, whichever is the greater.

All employees with more than twenty (20) years service but less than twenty-seven (27) years at December 31st will receive five (5) weeks vacation time. Pay for this will constitute either one hundred and eighty-one and one quarter (181.25) hours at the employee's regular rate or ten (10) percent of the employee's gross pay for the year preceding December 31st whichever is the greater.

All employees with more than twenty-seven (27) years service at December 31st will receive six (6) weeks vacation time. Pay for this will constitute either two hundred and seventeen and one-half (217.5) hours at the employee's regular rate or twelve (12) percent of the employee's gross pay for the year preceding December 31st, whichever is the greater.

An employee who is eligible to receive vacation with pay, will receive beginning in the calendar year in which he will complete twenty-five (25) or more years of continuous employment and in which he will reach:-

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

In addition to his regular vacation entitlement.

Si un employé travaille temporairement à une position supérieure à sa position régulière, l'employé sera payé le taux de la position qu'il remplit.

(d) Si un jour férié tombe au cours d'une période où un employé qui a droit autrement aux congés payés est licencié, il sera payé pour le jour férié en question pourvu qu'il ait travaillé pendant les quinze (15) jours de calendrier précédant ce jour férié.

#### ARTICLE 9 - VACANCES

(a) La période de vacances est figurée du 1er janvier au 31 décembre. Les employés ont droit à une période de vacances ci-dessous avec salaire dépendant de la durée de leur emploi.

i) Moins d'un an de service au 31 décembre: un jour de vacance pour chaque période de 157 heures travaillées (des demi-journées ne seront pas accordées). La paie pour cette vacance sera de 4% du revenu brut de l'employé pour l'année se terminant le 31 décembre précédent.

ii) Les employés avec plus de douze (12) mois et moins de quatre (4) années de service au 31 décembre auront deux (2) semaines de vacances. La paie pour cette vacance sera le plus élevé de soixante douze heures et demie (72 1/2)

au taux régulier de l'employé selon la liste officielle ou de 4% du revenu brut de l'employé pour l'année se terminant le 31 décembre précédent.

iii) Les employés avec plus quatre (4) ans et moins de neuf (9) années de service au 31 décembre auront trois (3) semaines de vacances. La paie pour cette vacance sera le plus élevé de cent huit heures et trois quarts (108 3/4) au taux régulier de l'employé selon la liste officielle ou de 6% du revenu brut de l'employé pour l'année se terminant le 31 décembre précédent.

iv) Les employés avec plus de neuf (9) ans et moins de vingt (20) années de service au 31 décembre auront quatre (4) semaines de vacances. La paie pour cette vacance sera le plus élevé de cent quarante cinq heures et trois quarts (145 3/4) au taux régulier de l'employé selon la liste officielle ou de 8% du revenu brut de l'employé pour l'année se terminant le 31 décembre précédent.

v) Les employés avec plus de vingt (20) ans et moins de vingt sept (27) années de service au 31 décembre auront cinq (5) semaines de vacances. La paie pour cette vacance sera le plus élevé de cent quatre vingt et quart (181.25) au taux régulier de l'employé selon la liste officielle ou de 10% du revenu brut de l'employé pour l'année se terminant le 31 décembre précédent.

vi) Les employés avec plus de vingt sept (27) années de service au 31 décembre auront six (6) semaines de vacances. La paie pour cette vacance sera le plus élevé de deux cent dix sept heures et demie (217.5) au taux régulier de l'employé selon la liste officielle ou de 12% du revenu brut de l'employé pour l'année se terminant le 31 décembre précédent.

vii) Un employé qui est éligible à recevoir des vacances avec paye, recevra en commençant dans l'année de calendrier dans laquelle il complètera vingt-cinq ans (25) ou plus d'années d'emploi continu et dans laquelle il atteindra:

60 ans - une (1) semaine  
61 ans - deux (2) semaines  
62 ans - trois (3) semaines  
63 ans - quatre (4) semaines  
64 ans - cinq (5) semaines

en plus de ses vacances régulières.

(b) To be eligible for vacation, employees must have been employed continuously and have worked at least 754 hours of the full time hours available on his/her job in the 12 months immediately preceding the said January 1st. Employees will receive, previous to going on vacation the amount of money due them for vacation pay. Vacation pay will be figured on the basis of the regular hourly pay for a full weeks period. Time lost as a result of sickness or an accident as recognized by the Workmen's Compensation Board suffered during the course of employment shall be considered as time worked for the purpose of qualifying for a vacation.

(c) The allotment of vacation time shall be at the discretion of management but wherever possible an employee's wishes will be considered and seniority will be a governing factor. Three consecutive weeks vacation may not be taken during normal summer vacation periods except by Management permission. No employee shall schedule more than two weeks vacation until less senior employee have had an opportunity to schedule two weeks vacation. Vacations must be taken in the calendar year and not accumulate excepting by permission of the management. Vacations are to be taken during the annual plant shut down.

(d) When a holiday with pay falls during an employee's paid vacation, such employee shall receive:

- i: an additional day's pay for such holiday
- or ii: an extra vacation day.

The employee will have the choice of either i or ii.

(e) Two employees may take their vacations at the same time as long as the intermediate class (II) qualified as a senior clerk I, and the senior clerk (I) are not absent at the same time.

#### Article 11 - LEAVE OF ABSENCE

(a) Leave of absence shall be understood to mean an absence from work requested by an employee in writing and consented to by the Company in writing covering a definite period of time not to exceed thirty (30) calendar days.

When an authorized leave of absence for union business, the said employee will be eligible, during the approved absence of a maximum period of 30 calendar days, for all the insurance benefits provided for under the collective agreement.

(b) Leave of absence will be granted on written request to any employee who has been elected or appointed to Union, Federal, Provincial or Civic Office for the term for which he was elected or appointed.

(c) Employees who are granted a leave of absence in line with this section shall have their seniority continue to accumulate during the period of absence but no other benefits under this agreement except as specified in the provisions of Article 10 (a).

(d) Employees failing to return to work after such leave will be subject to disciplinary action. If failure to return, without bona fide reason, extends beyond three (3) days after expiration of the leave, the employee shall be stricken from the seniority list.

Pre-natal leave - On presentation of a medical certificate, an employee may initiate the leave at any time in advance of the expected date of birth. The Company may initiate the leave at any time if they feel the employee is incapable of performing normal duties.

(b) Pour avoir droit à des vacances, les employés doivent avoir été employés de façon suivie et avoir travaillé au minimum 754 heures sur le total des heures ouvrables dans leur poste au cours des douze (12) mois précédant immédiatement le 1er janvier. Les employés recevront, avant de partir en vacances, la somme qui leur est due à titre de salaire de vacances. Le salaire de vacances sera calculé sur la base du salaire horaire normal pour une semaine complète. Le temps perdu à la suite d'une maladie ou d'un accident reconnu par la Commission des Accidents du Travail sera considéré comme une période de service donnant droit à des vacances.

(c) C'est l'administration qui fixera la moment des vacances, mais autant que possible elle tiendra compte des préférences de l'employé et l'ancienneté sera un élément dominant. Aucun employé ne pourra prendre trois (3) semaines de vacances consécutives pendant la période normale des vacances d'été, à moins d'avoir obtenu une permission de l'administration. Aucun employé ne prendra plus de deux (2) semaines de vacances avant que les employés moins anciens n'aient eu la chance de prendre deux (2) semaines de vacances. Les vacances doivent être prises au cours de l'année civile, et personne ne pourra accumuler des vacances à moins d'avoir obtenu une permission de l'administration. Deux (2) semaines de vacances seront prises pendant la fermeture annuelle de l'usine.

(d) Lorsqu'un jour férié tombe pendant les vacances payées d'un employé, celui-ci recevra:

- i: une journée de salaire supplémentaire pour le dit jour férié.

ou ii: un jour de vacances supplémentaire.

L'employé ayant à choisir entre l'option i ou ii.

(e) Deux employés pourront prendre leurs périodes de vacances en même temps en autant que le commis intermédiaire (II) qualifié comme supérieur (I) et le commis supérieur (I) ne s'absentent pas en même temps.

#### ARTICLE 10 - ABSENCES AUTORISEES

(a) Les absences autorisées désignent toute absence se produisant après qu'un employé a demandé par écrit une permission qui lui a été accordée par écrit pour une période définie ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier.

pendant une absence autorisée pour fins syndicales les dits employés seront éligibles, pendant l'absence approuvée d'une période maximum de 30 jours de calendrier à tous les bénéfices d'assurances prévus à la convention collective."

(b) Un congé sans solde sera accordé, sur présentation d'une demande écrite, à tout employé élu ou nommé à un poste au sein du Syndicat ou à un poste dans l'administration fédérale, provinciale ou municipale, pour la période pour laquelle le dit employé a été élu ou nommé.

(c) L'ancienneté des employés auxquels un congé sans solde est accordé, conformément au présent article, continuera de s'accumuler pendant leur absence, mais ils n'auront droit à aucun des avantages prévus dans la présente Convention." Sauf les prévisions spécifiques à l'article 10a.

(d) Les employés qui ne retourneront pas au travail immédiatement après ladite absence autorisée s'exposeront à des mesures disciplinaires. Si leur absence se prolonge sans bonne raison plus de trois (3) jours après l'expiration du congé non payé, l'employé sera rayé de la liste d'ancienneté.

(e) Congé prénatal: Sur présentation d'un certificat médical, toute employée peut prendre congé en tout temps avant la date prévue pour l'accouchement. La Compagnie peut mettre l'employée en congé en tout temps si elle juge que celle-ci est incapable de remplir ses fonctions normales.

**Post-Natal leave** - No employee who has been delivered of a child shall be permitted to work during the six weeks following delivery or during the period recommended by a duly qualified medical practitioner, whichever is longer. The Company agrees to return the employee to the job classification and wage level previously held.

The employee shall return to work before the 120th calendar day following delivery. She shall then produce a certificate from the physician establishing that she is able to resume her regular work. If she does not return to work within the specified time her employment will be automatically terminate.

#### Article 11 - EXTRASERVICES LEAVE

1. In case of death of the employee's immediate family, the employee shall be entitled to a paid leave of "X" days, excluding his or her regular day or days off. The "X" day leave shall be taken within a seven (7) calendar day period and one of the days will be the day of the funeral. If the funeral is held on Saturday, or Sunday, then the "X" days may be taken during any "X" days immediately preceding or following the weekend in which the funeral was held.

"X" will equal:

five (5) for the wife, husband, mother, father, sons or daughters of the employee.

three (3) for the brothers (step), sisters (step), father-in-law, mother-in-law, grandfather, grandmother, stepfather, stepmother, son-in-law, daughter-in-law of the employee.

two (2) for the employee's brother-in-law and sister-in-law.

Brother-in-law and sister-in-law is defined as spouses of the employee's brothers and sisters and the brothers and sisters of the employee's spouse.

2. The employee shall be paid seven and one quarter (7.25) hours at his or her regular rate for each of the "X" days lost. Regular rate at straight time is understood to mean the rate the employee would have received had he or she not been on funeral leave.
3. Paid funeral leave will only be paid if the employee attends the funeral.
4. Bereavement leave will only be paid to employees who have completed their probationary period.
5. All paid bereavement days must be days on which the employee was scheduled to work.

If an employee is unable to attend the funeral, but provides notice in writing to the Company, the employee's management representative shall be responsible to the Company.

If an employee who is unable to attend the funeral but provides evidence of attending in alternate ways, will receive full pay for any day the employee was scheduled to work on that day.

#### Article 12 - SENIORITY

(a) Seniority shall mean the length of accumulated service in the employ of the Company within the job classifications set forth in Appendix "A" or such additional classifications as may be added from time to time by mutual consent.

Vacations, holidays, illnesses or accidents will be included in calculation of seniority at the regular classification of the employee. Hours worked by an employee at a higher position will be included in the calculation of seniority for the higher classification as well as any lower classification.

**Congé post-natal:** Aucune employée venant d'accoucher n'aura la permission de travailler au cours des six semaines suivant l'accouchement ou pendant la période de repos recommandée par un médecin dûment qualifié, selon la plus longue de ces deux périodes. La Compagnie s'engage à reprendre l'employée dans la catégorie à laquelle elle appartenait précédemment et au même salaire.

L'employée devra retourner au travail avant le cent vingtième (120<sup>e</sup>) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle devra alors présenter un certificat de son médecin établissant qu'elle est en mesure de reprendre le travail ordinaire. Si elle ne reprend pas le travail dans le délai prescrit, son emploi prendra fin automatiquement.

#### ARTICLE 11 - Congé pour Mortalité

- 1) En cas de décès dans la famille immédiate de l'employé, l'employé sera éligible à "x" jours d'absence avec paye, excluant tous ses jours de congés réguliers.

Les "x" jours de congé doivent être pris en-dehors d'une période de sept (7) jours de calendrier et un de ces jours sera le jour des funérailles. Si les funérailles ont lieu le samedi ou le dimanche, les "x" jours seront pris dans les "x" jours précédant ou suivant immédiatement la fin de semaine dans laquelle les funérailles ont lieu. Ces "x" jours de congé doivent être pris en-dehors d'une période de sept (7) jours incluant la journée des funérailles.

"x" égalera: Cinq (5) pour l'épouse ou le mari de l'employé, ses fils, ses filles, son père, sa mère.

Trois (3) pour les demi-frères, les demi-sœurs, les frères, les sœurs, les beaux-parents, le grand-père, la grand-mère, le gendre et la bru de l'employé.

Deux (2) pour le beau-frère et la belle-sœur de l'employé.

Les beaux-frères et belles-sœurs étant les conjoints des frères et sœurs de l'employé et les frères et sœurs du conjoint de l'employé.

- 2) L'employé sera payé pour sept heures et quart (7.25) à son taux régulier pour chacune des journées perdues. Taux régulier à temps simple veut dire le taux qu'un employé aurait reçu s'il n'avait pas été en congé pour mortalité.
- 3) L'employé ne sera payé que s'il assiste aux funérailles.
- 4) L'employé devra avoir complété sa période de probation pour avoir droit à ce congé.
- 5) Les jours payés de congé pour mortalité devront être des jours où l'employé était censé pour travailler.

Un employé, en vacance ou congé payé, et qui aura droit à un congé mortalité selon cet article, recevra son congé et les jour touchés seront recodifiés.

- 6) "Les employés qui ne peuvent assister aux funérailles mais qui donnent la preuve d'avoir assisté à un office alternatif, recevront 7.25 heures de paie si l'employé était censé à travailler la journée de l'office alternatif."

#### ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ

(a) L'ancienneté désignera la durée du service accumulé à l'emploi de la Compagnie dans les catégories d'emploi énumérées dans l'Annexe "A" ou dans toute catégorie supplémentaire pouvant être ajoutée de temps à autre par commun accord. Les vacances, congés, maladie ou accidents seront calculés pour fin d'ancienneté sur la classification régulière de l'employé. Les heures travaillées par un employé sur une position de classification supérieure à la sienne, seront employées dans le calcul de séniorité de la classification supérieure en question et toute classification inférieure à celle-ci.

(b) Except as otherwise provided in this Agreement, an employee who leaves the bargaining unit and subsequently returns, will be considered a new employee from the date of re-joining the unit for purposes of seniority.

(c) An employee laid off and placed on the recall list under Article 13, (c) (3), will be credited with unbroken seniority upon recall within the recall provision. Seniority accumulated on layoffs will not apply in the determination of wages or benefits.

#### Article 13 - PROMOTION, LAY-OFF & RECALL

(a) The Company shall fill job vacancies from within the office before hiring new employees providing employees are available with the necessary qualifications to fill the vacant position(s).

(b) Promotions - 1) Promotions shall be on the basis of seniority, ability and experience. In the event two or more employees have similar apparent ability and experience, then the employee with the greatest seniority shall be selected

2) Minimum salary paid on promotion will be the starting rate for the job classification or the rate earned by the employee on their previous job, whichever is greater. Should the latter condition prevail then this rate will be frozen until the time worked on the new job allows for an increase.

3) If recalled within 12 calendar months the employee will not be required to serve a new probationary period.

(c) Lay-Off - If a reduction of office staff is necessary, the Company shall meet with the Union Representatives and the following procedure shall be adopted:

1. The employee with the least amount of seniority in any classification will be the first laid off from that job, but they may displace an employee in the same or lower labour grade with the least seniority in such classification, providing they have the qualifications to satisfactorily perform the job and have greater seniority. Employees who are displaced from their jobs as a result of such bump back procedure, may themselves come back and displace employees having less seniority in the same or lower classification, providing such employees have the necessary qualifications and seniority. Employees who are assigned to a lower rated job classification will have their rate protected for four weeks, after which time the rate for the job being worked will apply.
2. Any regular, i.e. permanent employees, shall be given as much notice as practical in the event a lay-off becomes necessary.
3. Any employee who has been in the employ of the Company more than sixty (60) calendar days and is laid off for a period longer than his accumulated working time or eighteen (18) calendar months, whichever comes first will be considered terminated. If recalled within 12 calendar months the employee will not be requested to serve a new probationary period.

(d) Recall - Seniority will be the guiding factor in the event of recall to work, as long as the individual is qualified to perform the work. Unless an employee signifies his intention to return to work within three (3) days after being recalled, he shall be struck off the seniority list. The Company will communicate with employees at the address left with the Company.

(b) Sauf de la manière prévue dans la présente Convention, un employé qui quitte le groupe de salariés syndiqués pour le réintégrer subséquemment sera considéré comme un nouvel employé à compter de la date de sa réintégration aux fins de calcul de l'ancienneté.

(c) Tout employé mis à pied dont le nom est inscrit sur la liste de rappel conformément à l'Article 13(c) 3, sera considéré comme n'ayant pas interrompu son service aux fins du calcul de l'ancienneté, dans les limites de la cause de rappel. L'ancienneté accumulée pendant une période de mise à pied ne servira pas aux fins du calcul du salaire ou des avantages sociaux.

#### ARTICLE 13 - PROMOTION, MISE A PIED ET RAPPEL

(a) La Compagnie pourvoiera aux postes vacants, de l'intérieur, avant d'engager de nouveaux employés, à la condition qu'elle ait sur les lieux les employés qualifiés capables d'assumer les fonctions en question.

(b) Promotions: 1 - Les promotions seront accordées selon l'ancienneté, la compétence et l'expérience. Au cas où deux employés ou plus sembleraient posséder une compétence et une expérience comparables, la Compagnie choisira le plus ancien.

2 - Le salaire minimal accompagnant une promotion sera le salaire de base de la catégorie d'emploi ou le taux de salaire que l'employé avait dans son poste précédent, selon le plus élevé de ces deux montants. Si c'est le taux de salaire précédent qui est le plus élevé, ce taux sera gelé jusqu'à ce que la période écoulée dans le nouvel emploi justifie une augmentation.

(c) Mise à pied - S'il devient nécessaire de réduire le personnel de bureau, la Compagnie rencontrera les représentants syndicaux et l'on procédera comme suit:

1) L'employé le moins ancien, quelle que soit sa catégorie d'emploi, sera le premier mis à pied, mais il pourra remplacer tout employé moins ancien occupant le même niveau ou un niveau inférieur de la même catégorie d'emploi pourvu qu'il ait la compétence voulue pour accomplir le travail et qu'il soit plus ancien. Les employés destitués de leur poste à cause de ce droit d'éviction peuvent eux-mêmes prendre la place d'un employé moins ancien occupant le même niveau ou un niveau inférieur pourvu qu'ils aient la compétence et l'ancienneté nécessaires. Les employés mutés dans une catégorie d'emploi commandant un taux de salaire inférieur auront droit à leur taux de salaire précédent pendant quatre (4) semaines, après quoi ils recevront le taux ordinaire du poste qu'ils occupent.

2) Tous les employés permanents devront être avertis aussitôt que possible de la nécessité d'une mise à pied.

3) Tout employé qui est au service de la Compagnie depuis plus de soixante (60) jours de calendrier et qui est mis à pied pour une période dépassant sa période de service accumulée ou dix-huit (18) mois de calendrier, selon la première de ces deux échéances, sera considéré comme n'étant plus à l'emploi de la Compagnie.

Un employé rappelé au travail en dehors de douze (12) mois ne devra pas faire une nouvelle période de probation.

(d) Rappel: L'ancienneté sera le facteur déterminant en cas de rappel pour autant que l'individu soit qualifié pour accomplir le travail. A moins qu'il ne signale son intention de retourner au travail dans les trois (3) jours qui suivent son rappel, l'employé sera rayé de la liste d'ancienneté. La Compagnie enverra ses communications à l'adresse que lui aurait laissée ses employés.

A registered letter to the employee at the last address left with the postal clerk shall be deemed sufficient notification. In the event of failure of any communication to reach the employee because of the fact that the employee has changed his address and failed to notify the Company, the responsibility will be the employee's and the Company will consider that the employee is no longer interested and his name will be removed from the seniority list. No employee will be recalled for a period at less than one (1) month unless acceptable to the employee.

When an employee is recalled as per article 13 c.3 then:

1. - His previous period of employment will be included for purposes of seniority. Time on lay-off will be treated as Article 13, Section (c) 3.
2. - Benefit plans in existence will be reinstated upon his return to work. Benefit plans will be terminated at the end of the period for which deductions have been made.
3. - The Company has the right to have Supervisory employees do work which will assist an employee, and such assistance will consist of trouble shooting, training and the introduction of new systems and procedures.

#### Article 14 - JURY DUTY

Compensation for Civic Duty - Any permanent employee who is required to perform jury duty or to serve as a crown witness, will be entitled to reimbursement at the straight time hourly rate of his regular job for the hours necessarily lost from work as a result of serving, provided, however, that such reimbursement shall not exceed seven and one quarter (7.4) hours, per day or thirty six and one quarter (36.4) hours per week less pay received for jury duty. The employee will be required to furnish a signed statement from a responsible officer of the court as proof of jury service and jury duty pay received.

Hours paid for jury duty will be counted as hours worked for the purpose of computing vacation and holiday pay but will not be counted as hours worked for the purpose of computing any overtime.

The Company recognizes the responsibility if its employees to serve for jury duty when requested to do so. However, in unusual situations where leave for jury duty would create a serious hardship on the Company, permission to be excused may be requested by the Company.

In the event of an employee being called for such service, but being excused there from on any given day/days, he shall be required to report to the Company, and carry out such work as may be made available to him.

#### Article 15 - ADJUSTMENT OF COMPLAINTS

(a) Should there be any dispute or complaints as to the interpretation, operation, or alleged violation of this Agreement or any grievances affecting relations between the Company and the employees, which cannot be resolved between the employee and his supervisor, then it shall be taken up in the following manner:

(b) Step One - The written grievance, signed by the affected employee, shall be taken up by the employee(s) affected, accompanied by the Office Steward, with their immediate Supervisor, within five (5) working days of the event causing the grievance to arise. The supervisor will endeavour to rectify the dispute but in any event will submit his written response to the Office Steward within forty-eight (48) hours of the written grievance being presented to him.

Une lettre enregistree à la dernière adresse fournie par l'employé au commis à la paye sera considérée comme un avis suffisant. Si la lettre ne parvient pas à l'employé parce que celui-ci a déménagé sans en informer la Compagnie, c'est l'employé qui sera tenu responsable et la Compagnie prendra pour acquis que l'employé n'est plus intéressé et elle rayera son nom de la liste d'ancienneté. Aucun employé ne sera rappelé pour moins d'un mois à moins qu'il ne soit d'accord.

Lorsqu'un employé est rappelé conformément à l'article 13, (c) 3.4

1) On tiendra compte de sa période de service précédente pour le calcul de l'ancienneté. La période d'absence sera considérée conformément à l'article 13, sous-alinéa (c) 3.

2) Les programmes d'avantages sociaux existants seront rétablis dès son retour au travail. Les programmes d'avantages sociaux seront interrompus à la fin de la période pour laquelle des retenues ont été faites.

3) La Compagnie a le droit de demander aux cadres subalternes d'aider les employés dans leur travail, cette assistance devant consister à localiser et à solutionner les difficultés, à donner la formation voulue et à implanter les systèmes et procédés nouveaux.

#### ARTICLE 14 - FONCTIONS DE JURÉ

Rémunération des devoirs civiques - Tout employé permanent obligé de remplir des fonctions de juré ou de témoin de la Couronne aura droit à un remboursement (au taux ordinaire des heures normales de travail) pour les heures qu'il a été obligé de consacrer à des devoirs civiques à la condition, toutefois, que ce remboursement ne dépasse pas sept heures et quart (7.25) par jour ou trente sept heures et quart (36.25) par semaine, moins la somme reçue pour les fonctions de juré. L'employé devra fournir une déclaration signée par un officier de cour responsable confirmant les fonctions de juré et la somme reçue pour ces fonctions. Les heures payées consacrées à des fonctions de juré seront comptées comme des heures de travail aux fins du calcul du salaire des vacances et des jours fériés, mais elles ne seront pas comptées comme des heures de travail aux fins du calcul du surtemps.

La Compagnie reconnaît la responsabilité de ses employés relativement aux fonctions de juré. Toutefois, dans le cas de circonstances extraordinaires où une absence représenterait une charge excessive pour la Compagnie, celui-ci pourra demander à l'employé de se faire excuser. Au cas où un employé convoqué à des fonctions de juré serait excusé pour un ou plusieurs jours, il devra se présenter à la Compagnie et accomplir le travail qu'on lui demandera.

#### ARTICLE 15 - REGLEMENT DES PLAINTES

(a) S'il devait survenir un litige ou une plainte quelconque concernant l'interprétation, l'administration ou la prétendue violation de la présente Convention, ou un grief quelconque affectant les relations entre la Compagnie et ses employés, et si ceux-ci ne pouvaient être réglés par l'employé et son superviseur, on procédera de la manière suivante:

(b) Première étape - Le grief exposé par écrit et signé par l'employé en cause sera examiné par l'employé (les employés) en cause, accompagné (s) du délégué syndical du bureau, avec le supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'événement qui a donné lieu au grief. Le superviseur essaiera de régler le conflit et, quelque soit le résultat de ses efforts, il donnera sa réponse par écrit au délégué syndical du bureau dans les quarante-huit (48) heures suivant la présentation de l'exposé écrit du grief.

(c) Step Two - In the event the grievance cannot be satisfactorily concluded at Step One then it shall, within five (5) working days, be referred to a meeting with the Resident Manager. The grievor can elect to have the Union Business Agent in attendance at this meeting. The Resident Manager shall render his written response to the grievance within the next five (5) working days.

(d) Step Three - If the General Manager of the Company or his delegate and the National of the Canadian Paperworkers Union or his Representatives, are unable to reach a satisfactory settlement of the misunderstanding within fifteen (15) regular working days, the misunderstanding shall be referred to Arbitration (single arbitrator).

In the event that the Company and the Union cannot agree on the choice of an arbitrator, one will be chosen by the Labour Minister of Quebec.

When the arbitrator has been selected, he shall hear both parties evidence and render a decision within fifteen (15) regular working days. This decision shall be final and binding on both parties. The expenses of the arbitrator will be shared 50% - 50% by the Company and the Local Union.

(e) The time periods shown in the grievance & arbitration procedures may be extended by the mutual written agreement of the parties.

#### Article 16 - DISCHARGE & TERMINATION

(a) It is hereby agreed that the Company has the right to discharge for just cause and notice, or pay in lieu of notice, may be forfeited by the employee in the event of such discharge, at the Company's option. The Company will provide the employee with a statement, in writing, clearly establishing the reasons for discharge, with a copy to the Union at the time of discharge. Discharge may result from refusal to comply with Company rules, or policy and in the case of disagreement, the procedure for other grievance shall apply.

(b) If a regular (i.e. permanent) employee is terminated for other than just cause, said employee shall receive two (2) weeks written notice immediately prior to the date of termination or the equivalent in wages. Any employee who is terminated shall, in addition to any salary due, receive vacation pay and any other benefits to which they are entitled.

(c) An employee who resigns is required to give two (2) weeks notice.

(d) If upon joint investigation by the Union or the Company, or by decision of the Arbitrator appointed pursuant to the terms of this Agreement, it shall be found that an employee who has been unjustly discharged, such employee shall be subject to the award of the said Board or pursuant to the mutual findings of the Union and the Company, re-instated to his or her former position without loss of seniority or rank or benefits, and shall be compensated by the Company for all time lost retroactive to the date of discharge.

#### Article 17 - TECHNOLOGICAL OR PROCEDURAL CHANGES & SEVERANCE PAY

(a) Wherever possible, the Company will provide the Union with four (4) months notice of intention to introduce automation.

(b) In the event termination is necessary, crews will be reduced in accordance with the Seniority Section of this Agreement, including those who have recall rights.

(c) Deuxième étape - Si le grief ne peut être réglé de façon satisfaisante au cours de la première étape, il fera l'objet d'une réunion avec le directeur en résidence dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Le plaignant peut demander à l'agent d'affaires syndical d'assister à cette réunion. Le directeur en résidence donnera sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

(d) Troisième étape - Si le directeur général de la Compagnie ou son délégué et le Vice-Président Régional du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier ou son représentant sont incapables de régler le malentendu de façon satisfaisante dans l'espace de quinze (15) jours ouvrables, le malentendu sera soumis à l'arbitrage (d'un seul arbitre).

Au cas où la Compagnie et le Syndicat ne pourraient s'entendre sur le choix d'un arbitre, celui-ci sera désigné par le ministre du Travail du Québec.

L'arbitre désigné écouter la version des deux (2) parties et fera connaître sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivront. Cette décision sera définitive et liera les deux (2) parties. Les dépenses et honoraires de l'arbitre seront défrayées à part égales par la Compagnie (50%) et le Syndicat (50%).

(e) Les délais prévus à la procédure de griefs et d'arbitrage pourront être prolongés par consentement écrit mutuel des deux (2) parties.

#### ARTICLE 16 - CONGEDIEMENT ET CESSATION D'EMPLOI

(a) Il est convenu par les présentes que la Compagnie a le droit de congédier un employé pour de bonnes et valides raisons, après avis ou sur paiement d'une indemnité à titre de préavis, à sa discrétion. La Compagnie remettra à l'employé une déclaration écrite exposant clairement les raisons de son congédiement et elle enverra une copie au Syndicat au moment du congédiement.

Le congédiement peut sanctionner tout refus de se conformer aux règlements de la Compagnie ou à sa ligne de conduite et, en cas de désaccord, on entamera la procédure normale des griefs.

(b) Si un employé permanent est congédié pour d'autres raisons, la Compagnie lui donnera un avis écrit de deux (2) semaines ou l'équivalent en salaire. Tout employé congédié recevra, en plus du salaire qui peut lui être dû, son salaire de vacances et toutes autres indemnités auxquelles il peut avoir droit.

(c) Tout employé qui démissionne de son emploi doit donner un avis de deux (2) semaines.

(d) Si à la suite d'une enquête conjointe du Syndicat et de la Compagnie ou de l'avis de l'arbitre nommé conformément aux dispositions de la présente Convention, il est établi qu'un employé a été injustement congédié, le dit employé sera, subordonné à la sentence arbitrale ou aux constatations conjointes du Syndicat et de la Compagnie, rétabli dans son ancien poste sans perte d'ancienneté, de classe ou d'avantages, et il sera rémunéré par la Compagnie pour tout le temps écoulé depuis la date du congédiement.

#### ARTICLE 17 - CHANGEMENTS A LA TECHNOLOGIE ET AUX PROCÉDES ET INDEMNITE DE LICENCIEMENT

(a) Dans la mesure du possible, la Compagnie avertira le Syndicat quatre (4) mois à l'avance de son intention d'automatiser ses procédés.

(b) Au cas où des licenciements seraient nécessaires, les équipes seront réduites conformément aux dispositions de l'article des présentes qui traite de l'ancienneté, la chose s'appliquant également à ceux qui ont le droit d'être rappelés.

(c) An employee with two or more years of continuous service for whom no job is available because of automation will, upon termination, receive a severance allowance of one week's pay for each year of employment during his last period of continuous service computed on the basis of thirty-six and one quarter (36.25) straight time hours at the employee's regular rate. The maximum severance allowance payable is fifteen (15) weeks pay. The Company will endeavour to advise affected employees fifteen (15) working days prior to layoff.

(d) When an employee is terminated as a direct result of automation, Management will, when requested, assist the Union in communication with Canada Manpower to advise them of the suitability of the former employee for re-training and relocation in another job, and request that they use their facilities for that purpose.

(e) An employee who is set back to a lower paid job because of automation will receive the rate of his regular job at time of setback for a period of three months and for a further period of three months will be paid an adjusted rate which will be midway between the rate of his regular job at the time of setback and the base rate. At the end of this six month period the regular rate of his new job or jobs will apply. However, such employee will have the option of terminating his employment and accepting severance pay.

#### Article 15 - NO INTERRUPTION OF WORK

During the term of this Agreement the Union agrees that it will not authorize or sanction any strikes, walkouts or other interruption of work and the Company agrees that it will not lock out any employees.

#### Article 16 - WELFARE PLAN

The sickness benefit insurance plan to cover loss of income when employees are disabled and unable to work due to sickness or non-occupational accidents, will be as follows:

Payment - To be 66-2/3% of the employee's regular straight time hourly pay for time lost due to above causes, to a maximum of:

Year 1 \$260/week  
Year 2 \$270/week  
Year 3 \$280/week

for up to a 52 week period. Employees must be under the care of a physician for the period to be covered

Coverage - first working day coverage for non-occupational accident or hospitalization. Fourth working day coverage for illness.

Coverage will cease if an employee voluntarily quits, is terminated, is on layoff, extended leave of absence, or retires. Life, health and dental insurance premiums will continue to be covered during the period of Weekly Indemnity so that employees may make claims during this period.

Premiums - Company to pay 100% of premium costs. Any U.I.C. rebate will belong in full to the Company.

Eligibility - 1st of the month following completion of the probationary period.

Employees on sickness benefits are expected to keep the Office Manager informed of present state of health, and date of return to work. Return to work will be permitted if:

(c) Tout employé ayant à son actif deux (2) ans de service continu ou plus et qui doit être licencié à cause de l'automatisation recevra, lors de son départ, une indemnité de licenciement consistant en une semaine de salaire pour chaque année de sa dernière période de service continu, le dit salaire étant calculé sur la base de trente-six heures et quart (36.25) de travail au taux ordinaire de l'employé. L'indemnité de licenciement maximale est fixée à quinze (15) semaines de salaire. La Compagnie fera son possible pour avertir les employés touchés quinze (15) jours travaillés avant la date prévue pour la mise à pied.

(d) Lorsqu'un employé est licencié à cause de l'automatisation des procédés, la direction devra, sur demande, aider le Syndicat à communiquer avec la Main-d'Oeuvre du Canada pour informer celle-ci des aptitudes de l'ancien employé et lui demander de s'occuper du recyclage de l'ancien employé et de son reclassement dans un autre emploi.

(e) Tout employé rétrogradé à cause de l'automatisation à un poste moins bien payé recevra le taux de son poste ordinaire au moment de la rétrogradation pendant trois (3) mois et il recevra pendant trois (3) autres mois un taux rectifié se trouvant à mi-chemin entre le taux de son poste ordinaire au moment de la rétrogradation et le taux de salaire de base de son nouveau poste. Au bout de cette période de six (6) mois, il recevra le taux de son nouveau poste. Toutefois, le dit employé aura alors le loisir de démissionner de son emploi et d'accepter une indemnité de licenciement.

#### ARTICLE 16 - CONTINUITE DU TRAVAIL

Le Syndicat s'engage à n'autoriser ou à ne sanctionner aucun débrayage, grève ou autre interruption de travail pendant la durée de la présente Convention, et la Compagnie s'engage à ne pas fermer son entreprise (lock-out) à ses employés.

#### ARTICLE 19 - AVANTAGES SOCIAUX

##### (a) Assurance-Maladie

Le plan de bénéfices en maladie couvrant la perte de revenu quand les employés sont malades et incapables de travailler pour cause de maladie ou d'accident non-industriel sera comme suit:

Paiement - 66 2/3% du taux régulier des employés pour les heures perdues dues au causes ci-haut mentionnées jusqu'à un maximum des

1 <sup>ere</sup> année	\$260/semaine
2 <sup>e</sup> année	\$270/semaine
3 <sup>e</sup> année	\$280/semaine

pour une période maximum de 52 semaines. Les paiements seront effectués sur présentation de certificat médical seulement.

Couverture - A compter du premier jour de travail pour les accidents non-industriels ou hospitalisation et à compter du quatrième jour de travail pour les cas de maladie. Cette couverture cessera, si un employé démissionne volontairement, est renvoyé, mis-à-pied, en congé sans solde ou pensionné.

( Pendant la période où l'employé bénéficie du régime de prestation pour maladie (Weekly Indemnity), les assurances-vie, santé et dentaires demeureront en vigueur. )

Primes - Payées par la compagnie. Tout rabais de la C.A.O. appartient à la compagnie.

Eligibilité - Le premier jour du mois après avoir complété la période de probation. Les employés recevant des bénéfices en maladie doivent tenir le chef de Bureau informé de leurs conditions de santé et date de retour au travail. Le retour au travail ne sera permis que si:

1. The employee provides medical clearance for return.
2. At least 24 hours notice has been provided to the Office Manager.
3. There is work available.

The Company reserves the right to request the employee to undergo examination by the Company medical doctor.

When an employee is off due to verified illness or accident the Company will pay the difference between the regular statutory holiday pay and the Weekly Indemnity payment paid during that holiday if:

1. The absence on the statutory holiday was due to a verified illness (i.e. Weekly Indemnity claim)

and

2. The period of illness falls within the period specified in item 8(c). Both of the above conditions must be met to qualify for this payment.

Formula to use:-

- 1) Regular hourly rate x 74 = Statutory Holiday Pay
- 2) Daily indemnity rate 7/5 = equivalent daily indemnity rate
- 3) The Company pays 1) minus 2) "

LTD Program: The Company will provide employees with an LTD program, to be the same as the plant program, except the formula for the calculation of benefits will use 1865 hours, not 2080.

(b) Group Hospital, Surgical and Medical Plan

Employees become eligible for the plan the first day of the month following completion of the probationary period.

The Company will contribute 100% at the premium cost of each employee's membership in the Group Hospital, Surgical and Medical Plan now in effect.

(c) Life Insurance

The Company will pay premiums for term life insurance coverage in the following amounts for employees, effective with the 1st of the month following completion of probation.

Coverage: Contract year 1 \$25,000 coverage  
 Contract year 2 \$27,000 coverage  
 Contract year 3 \$30,000 coverage

Life insurance premiums and insurance coverage cease when an employee is terminated, laid off, or retires. In cases of illness or injury causing absence from work, coverage will continue until the earlier of death, retirement, or cessation of disability payments (LTD and compensation).

(d) Dental Plan

All active seniority employees will be covered on the effective date of the plan. All probationers or new employees will be eligible on the 1st of the month following completion of 6 months service.

Benefit will be 100% coverage for all routine preventative diagnostic and restorative treatments, and 50% for major restorative treatments, based on the 1981 provincial dental association schedule of fees, to a maximum annual reimbursement of \$1,000 per person.

- 1) L'employé présente un certificat médical attestant qu'il peut reprendre son travail.
- 2) Un minimum de vingt-quatre (24) heures d'avis est donné au chef de Bureau.
- 3) Du travail est disponible.

La compagnie se réserve le droit d'exiger qu'un employé soit examiné par le médecin de la compagnie.

Quand un employé est absent à cause d'accident ou de maladie vérifiée, la compagnie paiera la différence entre la paye régulière du congé statutaire et le montant de l'Assurance-Indemnité payé pour le congé si:

- 1) L'absence du congé statutaire était à cause d'une maladie vérifiée (i.e. demande des prestations).

et

- 2) La durée de la maladie est en dedans de la période spécifiée à l'item 8(c). Les deux (2) conditions ci-dessus sont nécessaires pour se qualifier pour ce paiement.

Formule à employer

- 1) Taux horaire régulier X 74 = Paye du congé statutaire.
- 2) Taux journalier indemnisé X 7/5 = Taux équivalent journalier.

La compagnie paye 1) moins 2).

(b) Régime collectif d'assurance-hospitalisation, soins chirurgicaux et médicaux

Les employés deviennent admissibles à ce régime le premier jour du mois après qu'ils ont complété la période de probation.

La compagnie paiera la totalité de la prime pour chaque employé participant au régime collectif d'assurance-hospitalisation/soins chirurgicaux et médicaux maintenant en vigueur.

Assurance d'Invalidité

La Compagnie fournira aux employés l'assurance d'invalidité, la même que l'usine sauf que la formule calculant les bénéfices sera basée sur 1865 heures et non 2080 heures.

(c) Assurance-vie

La compagnie paiera les primes pour fournir de l'Assurance-vie temporaire aux employés effectif le premier jour du mois après avoir complété la période de probation.

Couverture: 1<sup>re</sup> année de convention \$25,000  
 2<sup>e</sup> année de convention \$27,000  
 3<sup>e</sup> année de convention \$30,000

Cette couverture cessera si un employé est renvoyé, mis à pied ou pensionné. Dans les cas de maladie ou accidents causant une absence du travail, la couverture continuera jusqu'à la première des alternatives suivantes: la mort, la pension, la cessation des paiements d'invalidité (invalidité et compensation).

(d) Assurance-Dentaire

Tous les employés sur la liste de séniorité seront couverts à compter de la date d'entrée en vigueur de cette assurance. Tous les employés en période de probation ou les nouveaux employés seront éligibles le premier jour du mois après avoir complété six (6) mois de service.

La couverture sera de 100% pour les diagnostics préventifs et traitements restauratifs et de 50% pour les traitements majeurs de restauration, basé sur les tables de rémunération 1981 de l'Association Dentaire Provinciale avec un remboursement maximum de \$1,000 par personne.

In 1984 benefits will be based on the 1983 fee schedule  
 In 1985 benefits will be based on the 1984 fee schedule  
 In 1986 benefits will be based on the 1985 fee schedule

Coverage is for the period only when the employee is actively at work. However, coverage will continue during absences while on Weekly Indemnity or Workmen's Compensation to a maximum of one (1) year.

#### Article 20 - WAGES

(a) The wages for the term of this Agreement shall be in accordance with "Schedule A". Should the Company introduce a new or changed job classification during the term of this Agreement, the following procedure shall apply:

- i) The Company will notify the Union as far in advance of applying the new rate as is practical, and:
- ii) The Company will welcome comment from and discussion with the Union regarding the comparability of the new rate prior to applying the new rate.

#### EAST ANDUS OFFICE WAGE SCHEDULE

##### APPENDIX A

	Apr. 1/84	Oct. 1/84	Apr. 1/85	Apr. 1/86
<b>Class 1</b> Senior Clerk				
Start	10.43	10.64	11.17	11.39
After 6 months	10.87	11.08	11.63	11.86
<b>Class 1A (Temporary Job)</b> Material & Service Clerk				
Start	9.95	10.14	10.65	10.86
After 6 months	10.39	10.59	11.12	11.35
<b>Class 2</b> Intermediate Clerk				
Start	8.83	9.00	9.45	9.64
After 6 months	9.46	9.64	10.12	10.32
<b>Class 3</b> Junior Clerk 1				
Start	8.46	8.62	9.05	9.23
After 6 months	8.77	8.94	9.38	9.57
<b>Class 4</b> Junior Clerk 2				
Start	7.96	8.12	8.52	8.69
After 6 months	8.40	8.57	9.00	9.18

En 1984 les bénéfices seront basés sur les tables de rémunération 1983  
 En 1985 les bénéfices seront basés sur les tables de rémunération 1984  
 En 1986 les bénéfices seront basés sur les tables de rémunération 1985

Cette couverture ne s'applique que pendant que l'employé est activement en service. Cependant, la couverture continuera pendant des absences alors que l'employé reçoit des prestations d'Assurance-Maladie ou de la Commission des Accidents du Travail jusqu'à un maximum d'un (1) an.

#### ARTICLE 20 - SALAIRES

(a) Pendant la durée de la présente Convention, les salaires seront conformes à l'Annexe "A". Si la Compagnie devait, pendant la durée de la présente Convention, adopter une classification des emplois nouvelle ou modifiée, elle devrait procéder de la façon suivante:

- i) La Compagnie avertira le Syndicat aussitôt que possible avant l'adoption des nouveaux taux, et
- ii) La Compagnie écoutera attentivement les commentaires du Syndicat et discutera avec celui-ci l'à-propos des nouveaux taux avant de les mettre en vigueur.

#### ANNEXE "A"

	Apr. 1/84	Oct. 1/84	Apr. 1/85	Apr. 1/86
<b>Classe 1</b> Comis Supérieur				
Salaires de base	11.10	11.41	11.97	12.29
Après 6 mois	11.87	12.24	12.87	13.24
<b>Classe 1A (Position de Comis)</b> Matériel et Service				
Salaires de base	9.95	10.14	10.65	10.86
Après 6 mois	10.39	10.59	11.12	11.35
<b>Classe 2</b> Comis Intermédiaire				
Salaires de base	8.83	9.00	9.45	9.64
Après 6 mois	9.46	9.64	10.12	10.32
<b>Classe 3</b> Comis Junior 1				
Salaires de base	8.46	8.62	9.05	9.23
Après 6 mois	8.77	8.94	9.38	9.57
<b>Classe 4</b> Comis Junior 2				
Salaires de base	7.96	8.12	8.52	8.69
Après 6 mois	8.40	8.57	9.00	9.18

## Cost of Living Allowance

### Section 1

Each Employee covered by this Labour Agreement shall receive a cents per hour Cost of Living Allowance (COLA) in addition to his/her hourly wage rate in accordance with Section 3 and 4 below.

### Section 2

The Cost of Living Allowance shall be determined in accordance with changes in the official Consumer Price Index for Canada (all items) published by Statistics Canada (1961=100) and hereafter referred to as the Statistics Canada Consumer Price Index.

### Section 3

Adjustment in the Cost of Living Allowance shall be made quarterly, with the first adjustment being made July 1 1986, and subsequent adjustments made on the first of every third month thereafter for the term of this agreement as follows:

1. For the periods commencing July 1 1986 up to and including September 30 1986 the amount of the COLA will be determined by the difference between the C.P.I. for March 1986 and December 1985.
2. For the period commencing October 1 1986, up to and including December 31 1986, the amount of COLA will be determined by the difference between the C.P.I. for June 1986 and March 1986.
3. For the period commencing January 1 1987, up to and including March 31 1987, the amount of COLA will be determined by the difference between the C.P.I. for September 1986 and June 1986.

### Section 4

The amount of Cost of Living Allowance will be equal to one cent (1) for each 0.35 point rise in the Statistics Canada Consumer Price Index as determined by the preceding calculation, counting as a full cent any fraction in excess of one-half cent (0.5).

### Section 5

In the event that the Statistics Canada Consumer Price Index declines, only the Cost of Living Allowance will be subject to reduction. In no event will a decline in the Statistics Canada Consumer Price Index below the figure for March 1 1986, provide the basis for a reduction in the wage scale by job classification.

### Section 6

The amount of any Cost of Living Allowance in effect at the time will only be paid for all hours actually worked on and after July 1 1986, and shall be included in the calculation of pay for statutory holidays, annual vacation, supplementary vacations and allowance for failure to provide work. The Cost of Living Allowance shall not be used in computing overtime premium or in the calculation of any other pay allowance of benefit.

### Section 7

In the event that Statistics Canada does not issue the Consumer Price Index on or before the beginning of the periods referred to above, any adjustment required will be made at the beginning of the first pay period after publication of the Consumer Price Index. In the event a retroactive adjustment is made by Statistics Canada to the Consumer Price Index, the paid allowance to employees will not be adjusted retroactively.

## INDEXATION AU COÛT DE LA VIE (COLA)

### Section 1:

Tout employé régi par cette convention du travail recevra un cent par heure d'Indexation au Coût de la Vie en plus de son taux horaire suivant les sections 3 et 4 ci-bas.

### Section 2:

L'Indexation au Coût de la Vie sera déterminée selon les changements dans l'Indice Officiel des Prix aux Consommateurs au Canada (tous les items) publié par Statistiques Canada (1961 - 100) et ci-apprélé Index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada.

### Section 3:

Les ajustements d'Indexation au Coût de la Vie seront faits à tous les 3 mois avec le premier ajustement le 1er juillet 1986 et les changements subséquents le premier de chaque 3e mois par la suite pour la durée de cette convention comme suit:

1. Pour la période de 1er juillet 1986 jusqu'à et incluant le 30 septembre 1986 le montant de COLA sera déterminé par la différence entre les Index des Prix aux Consommateurs pour mars 1986 et décembre 1985.
2. Pour la période du 1er octobre 1986 jusqu'à et incluant le 31 décembre 1986 le montant de COLA sera déterminé par la différence entre les Index des Prix aux Consommateurs pour juin 1986 et mars 1986.
3. Pour la période du 1er janvier 1987 jusqu'à incluant le 31 mars 1987 le montant du COLA sera déterminé par la différence entre les Index des Prix aux Consommateurs pour septembre 1986 et juin 1986.

### Section 4:

Le montant d'Indexation au Coût de la Vie sera égal au cent (100%) de l'excès de 0.35 point d'augmentation dans l'Index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada comme déterminé par les calculs précédents calculant comme un cent et demi toute fraction de plus de un demi-cent (0.52).

### Section 5:

Dans l'éventualité où l'Index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada baisserait, seul l'Indexation au Coût de la Vie serait sujette à réduction. En aucun cas, une baisse dans l'Index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada de-dessous de l'Index de mars 1986 n'entraînera une réduction dans la détermination des salaires.

### Section 6:

Le montant de toute Indexation au Coût de la Vie en force sera payé pour toutes les heures effectivement travaillées le et à compter du 1er juillet 1986 et sera inclus dans la détermination de la paye des employés pour les vacances annuelles, des vacances supplémentaires ou dans les calculs de toute autre forme de compensation ou bénéfices.

### Section 7:

Dans l'éventualité où Statistiques Canada ne publierait pas l'Index des Prix aux Consommateurs le ou avant le début des périodes mentionnées ci-haut, tout ajustement requis sera fait au début de la première période de paye après la publication de l'Index des Prix aux Consommateurs. Dans l'éventualité où un ajustement rétroactif est fait par Statistiques Canada à l'Index des Prix aux Consommateurs, l'Indexation payée aux employés ne sera pas ajustée rétroactivement.

The continuance of the Cost of Living Allowance is dependent upon the availability of the monthly Statistics Canada Consumer Price Index in its present form and calculated on the same basis as the Index for March 1 1986. If the Consumer Price Index is not available in the same form or basis as the Index for March 1 1986, Statistics Canada will be asked to make available a monthly Consumer Price Index in the present form and calculated on the same basis as the Index for March 1 1986.

Section 9

The COLA adjustments made on July 1 1986, October 1 1986 and January 1 1987, will be incorporated into the base wage rate on April 1 1987, and the total of these adjustments will not exceed (70) cents per hour.

In witness whereof we, the undersigned have affixed our signatures as representatives of the parties to this agreement, authorized this \_\_\_\_\_ day of \_\_\_\_\_ 19

FOR THE COMPANY

FOR THE UNION

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

Section 8:

La continuité de l'indexation au Coût de la Vie dépend de la disponibilité mensuelle de l'Index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada dans sa formule actuelle et calculée sur la même base que l'Index de mars 1986. Si l'Index des Prix aux Consommateurs n'était pas disponible dans la même formule ou base que l'Index de mars 1986, on demandera à Statistiques Canada de fournir mensuellement un Index des Prix aux Consommateurs dans la formule actuelle et calculée sur la même base que l'Index de mars 1986.

Section 9:

Les ajustements COLA faits les 1er juillet 1986, 1er octobre 1986, et 1er janvier 1987 seront incorporés dans les taux de base le 1er avril 1987, et le total de ces ajustements n'excèdera pas soixante dix (70¢) par heure.

EN FOI DE QUOI nous, les soussignés, avons, en qualité de représentants accrédités des parties respectives à la présente Convention, apposé nos signatures ce 14 jour de Avr. 19 85

AU NOM DE LA COMPAGNIE

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_

AU NOM DU SYNDICAT

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_

MEMORANDUM D'ENTENTE  
ENTRE  
EMBALLAGES BONAR LTEE' E ANGUS  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DE PAPIER,  
LOCALE 947 (Bureau)

Les parties soussignées accorde de recommander à leurs principales,  
les changements suivants à la convention collective actuelle:

1. Section 2 ajouter comme deuxième paragraphe

"Le genre masculin comprendra la féminin, à moins  
que le contexte de langage n'indique le contraire."

2. Article 7 Paragraphe 1

- changer "8:30" à "8:15" et ajouter à la fin  
"et des employées"
- changer "8:30" à "8:15"
- changer à lire "Une heure sera accordé pour le  
repas entre 11:45 et 12:45 heures"
- enlever la dernière phrase de ce paragraphe

3. Article 7 Paragraphe 1(c) ajouter à la paragraphe

"La période de diner de la telephoniste sera de 11:15  
à 12:15 heures, qui sera remplacé pendant, ce temps  
au taux de telephoniste par l'employé ayant le moins  
d'ancienneté du bureau, ce dernier dinant de 12:15 à  
13:15 heures."

4. Article 9(e) nouveau, ajouter

"(e) Deux employés pourront prendre leurs périodes de  
vacances en meme temps en autant que le commis  
intermediaire (11) qualifié comme supérieur (1)  
et le commis supérieur (1) ne s'absente pas en  
meme temps."

5. Article 10(a) ajouter comme deuxième paragraphe

"Pendant un absence autorisé pour fins syndicales les  
dits employés seront éligibles pendant l'absence approuvé  
l'une période maximum de 30 jours de calendrier à tous  
les bénéfices d'assurances prévus à la convention col-  
lective."

6. Article 10(c) ajouter à la dernière phrase

"sauf les previsions spécifiées à l'article 10(a)"

7. Article 13(d) changer

"adressée" à "enregistrée" après les mots "Une lettre"  
dans la première phrase de la deuxième paragraphe

8. Appendice A ajouter à la classification la

"(aucun poste régulier)"

MEMORANDUM OF AGREEMENT  
BETWEEN  
BONAR PACKAGING LTD, EAST ANGUS  
AND  
THE CANADIAN PAPERWORKERS UNION  
LOCAL 947 (Office)

4435-07

✓ Grad.

The undersigned parties agree to recommend to their principals,  
the following changes to the current collective agreement:

1. Section 2 add as a second paragraph

"The masculine gender will include the feminine  
unless the context of the language indicates other-  
wise."

2. Article 7 Paragraph 1

- change "8:30" to "8:15" and insert after  
"business" "or employee".
- change "8:30" to "8:15"
- change to read: "One hour lunch period will  
be provided between 11:45 and 12:45"
- delete the last sentence of this paragraph.

3. Article 7 Paragraph 1(c) add to the paragraph

"The receptionists lunch period will be from 11:15  
to 12:15, who will be replaced during this time  
at the receptionists rate by the employee having  
the least seniority in the office, the latter  
having lunch from 12:15 to 13:15."

4. Article 9(e) new, add

"(e) Two employees may take their vacations at  
the same time as long as the intermediate  
clerk (11) qualified as a senior clerk 1,  
and the senior clerk (1) are not absent at  
the same time."

5. Article 10(a) add as a second paragraph

"During an authorized leave of absence for union  
business the said employees will be eligible,  
during the approved absence of a maximum period  
of 30 calendar days, for all the insurance bene-  
fits provided for under the collective agreement."

6. Article 10(c) add to the last sentence

"except as specified in the provisions of Article  
10(a)"

7. Article 13(d) change

"A letter direct" to "A registered letter" in the  
first sentence of the second paragraph.

8. Appendix A add to classification la

"(not a regular position)"

\*85 FEB 19 10:07

DL

Affaires de la négociation centrale

1. Ajouter au langage des conventions comme suit:

Burlington Plastics, Art 24.06  
Burlington Paper & Guelph, Art 15, Sec 3, Item 6  
East Angus, Appendice B, Item 6 (bureau, Article 11, Item 6)

Un employé, en vacance ou congé payé, et qui aurait droit à un congé mortalité selon cet article, recevra son congé et les jours touchés seront recédulés.

2. Changer l'administration des bénéfices comme suit:

La couverture des bénéfices chirurgicaux et médicaux se terminera 2 mois après la date de mise à pied.

La couverture d'assurance - vie se terminera 2 mois après la date de mise à pied.

La couverture des bénéfices chirurgicaux et médicaux continuera pour un maximum de 12 mois pendant les paiements de la C.S.S.T., Les dépenses rattachées à la réclamation C.S.S.T. seront payées par la C.S.S.T., et pas notre plan d'assurance.

La couverture dentaire se terminera dès la mise à pied.

A-Être effectif le 1<sup>er</sup> du mois après la date de ratification

3. Changer le langage des fermetures de l'usine à lire comme suit:

Burlington Paper & Guelph Art 10, Section 3  
Burlington Plastics, Art 19.03

"L'usine fermera pour deux semaines, soit de fin de l'équipe #3, le vendredi deux semaines précédent le congé civique, et rouvrira au début de l'équipe #1 aussitôt après le congé civique."

4. Rayer les derniers deux paragraphes de la section 8(h) 4 à East Angus.

5. Changer l'administration des bénéfices comme suit:

Les réclamations aux bénéfices d'indemnité hebdomadaire seront admises lorsque soutenues par la documentation d'un chirurgien buccal.

6. Changer: East Angus appendice D (bureau, article 19(c))  
Burlington Plastic 21.01  
Burlington Paper & Guelph Article 22

assurance-vie comme suit:

couverture: 1<sup>er</sup> année de convention \$25,000  
2<sup>e</sup> année de convention \$27,000  
3<sup>e</sup> année de convention \$30,000

Joint Negotiation items

1. Add to the language of the agreements as follows:

Burlington Plastics, article 24.06  
Burlington Paper and Guelph, article 15, section 3, item 6  
East Angus, appendix B, item 6 (office, article 11)

"If an employee off on vacation or paid holiday suffers a bereavement as per this article, they will be placed on bereavement leave and the affected days will be rescheduled."

2. Change the administration of benefits as follows:

Major medical and extended health coverage will end 2 months after the date of layoff.

Life insurance coverage will end 2 months after the date of layoff.

Major medical and extended health coverage will continue for a maximum of 12 months while on Workers Compensation. Health items related to the W.C.B. (C.S.S.T.) claim will be paid by the W.C.B. (C.S.S.T.) and not by our insurance plan.

Dental coverage will cease immediately upon layoff.

Effective the 1st of the month following ratification.

3. Change language on plant shutdowns to read as follows:

Burlington Paper and Guelph, article 10, section 3  
Burlington Plastics, article 19.03

"The plant will close for a two week shutdown beginning at the end of shift #3 on the Friday two weeks prior to the annual civic holiday, and will reopen beginning with shift #1 immediately following the civic holiday."

4. Change East Angus contract section 8(h)4 to delete the last two paragraphs.

5. Change the administration of benefits as follows:

Claims for weekly indemnity benefits will be allowed when supported by documentation from a dental surgeon ("chirurgien buccal" only).

6. Change East Angus appendix D (office, article 19(c))

Burlington Plastics 21.01  
Burlington Paper and Guelph article 22  
life insurance as follows:

Contract year 1 \$25,000 coverage  
Contract year 2 \$27,000 coverage  
Contract year 3 \$30,000 coverage



12. Bénéfices médicaux

Burlington Paper et Guelph article 22, section 4  
Burlington Plastics article 21.04

changer le franchise de "\$25.00/\$50.00" à "\$20.00/\$40.00"

13. Souliers de sécurité:

East Angus section 16  
Burlington Paper & Guelph article 16  
Burlington Plastics article 11.02

changer les souliers de sécurité de "\$30.00" à "\$40.00 (\$50.00, 3<sup>e</sup> année)" dans cette section.

14. Plan D'assurance - Incapacité

Burlington Plastics article 21.05  
Burlington Paper & Guelph article 22, section 5  
East Angus, appendice A

changer la bénéfice maximum à lire

1<sup>ère</sup> année: \$1,200/mois  
3<sup>e</sup> année: \$1,300/mois

15. Language du régime de retraite

changer le language de la régime de retraite des employés horaires suivant les documents ci-inclus

- (a) Paiements aux bénéficiaires
- (b) Redaction sur la retraite obligatoire au Quebec.

16. Congés: suivant la cédule ci-attachée

17. E. Angus, lettre d'intention 19 Mai 1978 (bureau)

remplacer le language de cette lettre avec:

"Le temps d'un employé qui s'absente pour une période maximum d'une journée tout en n'étant pas remplacée sera payé dans les cas suivants:

- 1. Maladie de l'employé
- 2. Rendez-vous médicale
- 3. Rendez-vous dentaire"

12. Extended health care:

Burlington Paper and Guelph, article 22, section 4  
Burlington Plastics, article 21.04

Change deductible from "\$25.00/\$50.00" to "\$20.00/\$40.00"

13. Safety shoes:

East Angus, section 16  
Burlington Paper and Guelph, article 16  
Burlington Plastics, article 11.02

Change safety shoes from "\$30,000" to "\$40,000 (\$50.00 year 3)" in this section.

14. Long term disability:

Burlington Plastics 21.05  
Burlington Paper and Guelph, article 22, section 5  
East Angus, appendix A

Change maximum benefit to read:

"in year 1 - \$1,200/month  
in year 3 - \$1,300/month"

15. Pension language

Change the language of the hourly pension as per the attached documents:

- (a) Beneficiary payments
- (b) Quebec mandatory retirement language

16. Paid holidays: to be as per attached sheet

17. East Angus letter of intent May 19 1978 (office group):  
Replace the language of this letter with:

"Employees who are absent for up to a maximum period of one day without being replaced will be paid for this time in the following cases:

- 1. Illness of the employee
- 2. Medical appointment
- 3. Dental appointment."

AMENDEMENT AU  
RÉGIME DE RETRAITE MODIFIÉ  
DES EMPLOYÉS HORAIRES  
DE LA COMPAGNIE EMBALLAGE BONAR LTÉE

IL EST DÉCIDÉ QUE la nouvelle section suivante intitulée «Dispositions spéciales pour les participants du Québec restant à l'emploi de la Société après la date de retraite normale» soit ajoutée au Régime de retraite modifié des employés horaires de la Compagnie Emballage Bonar Ltée (le «Régime»), en tant que dernière section du Régime, après la section «Divul-gation du Régime», et entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1984.

DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR LES PARTICIPANTS DU QUÉBEC RESTANT  
À L'EMPLOI DE LA COMPAGNIE APRÈS LA DATE DE RETRAITE NORMALE

Nonobstant les dispositions précédentes du Régime, les dispositions spéciales suivantes s'appliquent à tous les participants employés dans la province du Québec et dont la date de retraite normale tombe le ou après le 1<sup>er</sup> avril 1984, en cours d'emploi dans la province du Québec. En matière d'application des présentes dispositions spéciales, toutes les définitions et les calculs actuariels seront conformes à la loi sur les suppléments de rente de la province du Québec (la «Loi»).

Retraite différée

Si les présentes dispositions spéciales sont applicables pour un participant, ce dernier peut rester à l'emploi de la Société au-delà de sa date de retraite normale, et ses cotisations cessent à sa date de retraite normale. Dans ce cas, la rente, avec augmentation actuarielle, commence à la date de la retraite différée, qui tombe le 1<sup>er</sup> jour de l'un des mois suivants, selon la première éventualité:

AMENDMENT TO THE  
BONAR PACKAGING LTD.  
REVISED PENSION PLAN  
FOR HOURLY PAID EMPLOYEES

RESOLVED THAT the following new section entitled "Special Provisions for Quebec Members Remaining in Employment Past Normal Retirement Date" be added to the Revised Pension Plan For Hourly Paid Employees of Bonar Packaging Ltd. (the "Plan") as the last section of the Plan, after the section entitled "Disclosure", to be effective from April 1, 1984:

SPECIAL PROVISIONS FOR QUEBEC MEMBERS REMAINING  
IN EMPLOYMENT PAST NORMAL RETIREMENT DATE

Notwithstanding the preceding plan provisions, the following special provisions will apply to you if you are employed in the Province of Quebec and your normal retirement date occurs on or after April 1, 1984 while employed in the Province of Quebec. In carrying out the purposes of these special provisions, all definitions and actuarial calculations shall be prescribed by the Act Respecting Supplemental Pension Plans in the Province of Quebec (the "Act").

Postponed Retirement

If these special provisions apply to you, you may remain in active employment beyond your normal retirement date, and your contributions will cease at your normal retirement date. In such a case, your annuity, actuarially increased, will commence on your postponed retirement date which shall be the earliest of the first day of the month:

- (i) mois coïncidant ou suivant immédiatement la date de retraite réelle;
- (ii) mois précédant immédiatement le 71<sup>e</sup> anniversaire;
- (iii) mois précédant immédiatement le mois au cours duquel la rente dépasserait le plafond indiqué dans le dernier paragraphe de la section «Rente de retraite» du présent régime.

La date ainsi déterminée sera appelée, dans les présentes dispositions spéciales, la date de retraite différée.

#### Augmentation actuarielle

L'augmentation actuarielle, au sens de l'augmentation actuarielle décrite ci-dessus, sera calculée d'année en année, sur la base des réserves actuarielles au sens indiqué dans l'ancienne estimation actuarielle triennale du Régime, ou de tout autre document que la Société, sur l'avis de l'actuaire, considère approprié pour l'année en question.

#### Modalités normales et facultatives de la rente

Le participant reçoit la rente de la façon normale indiquée dans la section «Modalités facultatives de la rente» du présent Régime, ou peut, avant la date de sa retraite différée, prendre l'une des options proposées.

#### Décès après la date de la retraite normale et avant la date de la retraite différée

Si les présentes dispositions spéciales sont applicables pour un participant et que ce dernier décède après la date de la retraite normale, mais avant la date de la retraite différée, il est considéré comme ayant pris sa retraite le jour avant son décès. À partir du 1<sup>er</sup> du mois coïncidant ou suivant immédiatement la date à laquelle il est considéré comme ayant pris sa retraite, 60 versements mensuels commenceront à être payés au bénéficiaire ou à la

- (i) coincident with or immediately following your actual retirement date,
- (ii) immediately preceding your 71st birthday, or
- (iii) immediately preceding the month in which your pension would otherwise exceed the limit described in the concluding paragraph of the section of this Plan entitled "Retirement Income".

The date so determined will be referred to in these special provisions as your Postponed Retirement Date.

#### Actuarial Increase

The actuarial increase for the purpose of the actuarial increase described above shall be computed on a year to year basis and shall be based upon the actuarial assumptions for that purpose as stated in the prior triennial actuarial valuation of the Plan, or such other related document as the Company on the advice of the Actuary may deem appropriate for each such year.

#### Normal and Optional Forms

You will receive your pension benefits in the normal form specified in the section of this Plan entitled "Optional Forms of Pensions" or prior to your Postponed Retirement Date, you may elect one of the optional forms.

#### Death After Normal Retirement Date and Before Postponed Retirement Date

If these special provisions apply to you and if you die after your normal retirement date but before your Postponed Retirement Date, you will be considered to have retired on the day before your death. As of the first of the month coincident with or immediately following the date on which you are

succession du participant. Cependant, si ce dernier a pris une autre option de rente, en vertu de la section «Modalités facultatives de la rente» du présent Régime, les conditions de cette option s'appliquent.

#### Réduction des indemnités

Si les présentes dispositions spéciales sont applicables pour un participant, et si, après sa date de retraite normale (en tenant compte de toutes les clauses éventuelles de la loi et de ses règlements), ses gains sont réduits par rapport aux gains reçus juste avant sa date de retraite normale, il peut demander le versement (total ou partiel) de sa rente afin de recevoir ses gains équivalents aux gains reçus juste avant sa date de retraite normale.

Un participant ne peut demander un tel changement des versements de sa rente qu'une fois tous les 12 mois, à moins d'accord contraire de la Société. S'il ne reçoit qu'une partie de sa rente, du fait d'une telle demande, il doit avoir une réduction correspondante du montant de la rente soumis à l'augmentation actuarielle, en vertu des présentes dispositions spéciales, pendant la période entre le premier versement partiel spécial et la date de retraite différée.

Nonobstant les dispositions précédentes pendant toute période au cours de laquelle il reçoit de tels versements de rente, le participant n'accumule aucun autre avantage ni ne verse aucune cotisation, ni requise ni volontaire, envers le présent Régime.

considered to have retired, 60 monthly payments will begin to be paid to your beneficiary or estate. However, if you have elected a pension option under the section of this Plan entitled "Optional Forms of Pension", the terms of that option will apply.

#### Reduced Compensation

If these special provisions apply to you and if after your normal retirement date, (taking into account all matters which may be prescribed in the Act and regulations thereunder), your earnings are reduced from the level of earnings received immediately before your normal retirement date, you may require the payment of your pension (in whole or in part) to the extent necessary to increase your earnings to the level of earnings received immediately before your normal retirement date.

You may not apply for such pension payments more often than once in any 12-month period unless the Company consents. If you receive only part of your pension as a result of such application, there must be a corresponding reduction in the amount of pension which is subject to actuarial increase under these special provisions for the period between the commencement of that particular partial payment and your Postponed Retirement Date.

Notwithstanding the preceding provisions during any period when you receive such pension payments, you shall not accrue further benefits nor shall you make any required or voluntary contributions to this Plan.

ET IL EST ÉGALEMENT DÉCIDÉ QUE les administrateurs désignés de la Compagnie Emballage Bonar Ltée sont autorisés et peuvent accomplir tout acte ou signer tout document nécessaire ou désirable, sous réserve de toute modification ou variation jugée nécessaire pour mettre cette résolution en vigueur, et obtenir toute approbation nécessaire de la part des autorités gouvernementales ou de réglementation appropriées.

Je soussigné,  
secrétaire, confirme que le document ci-dessus est une copie conforme de la résolution adoptée par le Conseil d'administration de la Compagnie Emballage Bonar Ltée, lors de la réunion tenue le \_\_\_\_\_ jour du mois d \_\_\_\_\_ 1984.

---

AND IT IS FURTHER RESOLVED THAT the proper officers of Bonar Packaging Ltd. are authorized and directed to perform all acts and execute all documents necessary or desirable, subject to such modifications and variations as may be necessary to give effect to this resolution and obtain required approvals of the appropriate government and regulatory authorities.

I, \_\_\_\_\_ Secretary,  
certify that the above is a true copy of a resolution passed at a meeting of Directors of Bonar Packaging Ltd. held on the \_\_\_\_\_ day of \_\_\_\_\_, 1984.

---

AMENDEMENT AU  
RÉGIME DE RETRAITE MODIFIÉ  
DES EMPLOYÉS HORAIRES  
DE LA COMPAGNIE EMBALLAGE BONAR LTÉE

IL EST DÉCIDÉ QUE les amendements suivants seront effectués au Régime de retraite modifié des employés horaires de la Compagnie Emballage Bonar Ltée (le «Régime»), pour entrer en vigueur pour tout bénéficiaire désigné par un participant au Régime, que cette désignation ait été faite avant ou après la date du présent amendement.

1. Une nouvelle section intitulée «Bénéficiaire» est ajoutée au Régime après la section «Modalités facultatives de la rente» et avant la section «Résiliation du Régime», et doit se lire comme suit:

«BÉNÉFICIAIRE

Un participant peut désigner, par écrit, un bénéficiaire qui recevra tout montant dû à la suite du décès du participant, en vertu des conditions du présent Régime. Sous réserve qu'il n'y a aucune restriction juridique, le participant peut changer de bénéficiaire en soumettant une autre désignation de bénéficiaire par écrit. Si aucun bénéficiaire n'est désigné, ou si celui désigné décède avant le participant, tout montant dû à la suite du décès du participant sera versé à sa succession.

2. La section «Indemnités de décès» est modifiée et doit se lire comme suit:

AMENDMENT TO THE  
BONAR PACKAGING LTD.  
REVISED PENSION PLAN  
FOR HOURLY PAID EMPLOYEES

RESOLVED THAT the following amendments shall be made to the Revised Pension Plan for Hourly Paid Employees of Bonar Packaging Ltd. (the Plan), to be effective with respect to any beneficiary designation made by a Plan member whether made before or after the date of this amendment:

1. A new section entitled "Beneficiary" shall be added to the Plan after the Section entitled "Optional Forms of Pension" and before the Section entitled "Discontinuance" as follows:

"BENEFICIARY

You may designate, in writing, a beneficiary to receive any amounts payable following your death under the terms of the Plan. Provided there are no legal restrictions to the contrary, you may change your beneficiary designation by a subsequent written beneficiary designation. If you do not designate a beneficiary, or if your designated beneficiary does not survive you, any amounts payable following your death will be paid to your estate".

2. The section entitled "Death Benefits" is amended to read as follows:

•INDEMNITÉS DE DÉCÈS

Si le décès d'un participant survient pendant qu'il est à l'emploi de la Société, mais avant l'âge de retraite normale, son bénéficiaire désigné, le cas échéant, sinon sa succession, recevra le remboursement de toutes ses cotisations au Régime, avec intérêt. Cet intérêt sera calculé d'année en année au pourcentage crédité par la Banque de Montréal aux comptes d'épargne véritable au 31 décembre de l'année précédente.»

3. La section «Modalités facultatives de la rente» est modifiée dans son premier paragraphe qui doit se lire comme suit:

«La rente normale est servie la vie durant du retraité. Cependant, en cas de décès du participant après la retraite, mais avant qu'il ait reçu soixante mensualités en tout, le solde est versé à son bénéficiaire désigné, le cas échéant, sinon à sa succession, jusqu'à épuisement des soixante versements.»

Je soussigné, W.S. Moffat, secrétaire de la Compagnie Emballage Bonar Ltée, confirme que le document ci-dessus est une copie conforme de la résolution adoptée par le conseil d'administration de la Compagnie Emballage Bonar Ltée, lors de la réunion tenue le \_\_\_\_\_ 1983, réunion à laquelle participait un quorum d'administrateurs.

\_\_\_\_\_  
Secrétaire

"DEATH BENEFITS

Should a member die while in the service of the Company before he reaches retirement date, his designated beneficiary, if any, or otherwise, his estate, will receive a refund of all his own contributions to the plan, plus interest. Said interest shall be calculated from year to year at the rate paid by Bank of Montreal on non-chequing savings accounts as at the preceding December 31st."

3. The section entitled "Optional Forms of Pension" is amended so that the first paragraph reads as follows:

"The normal pension provides for a pension payable for the life of the retired member, but in the event of the death of the member after retirement but before receiving a full sixty payments, the balance of monthly payments will be made to his designated beneficiary, if any, or otherwise to his estate until a full sixty payments have been made."

I, W.S. Moffat, Secretary of Bonar Packaging Ltd. confirm that the above is a true copy of a Resolution passed by the Directors of Bonar Packaging Ltd. at a meeting held on \_\_\_\_\_, 1983 at which meeting a quorum of Directors was present.

\_\_\_\_\_  
Secretary

Item 16 Congés: Burlington Paper & Guelph Art 9, sec 5  
Burlington Plasties Art 18.01

	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Vendredi Saint	Ven 20 Avr	Ven 5 Avr	Ven 28 Mar
Fête de la Reine	Lun 21 Mai	Lun 20 Mai	Lun 19 Mai
Fête du Canada	Lun 2 Juin	Lun 1 Jul	Lun 30 Juin
Congé Civique	Lun 6 Août	Lun 5 Août	Lun 4 Août
Fête du Travail	Lun 3 Sep	Lun 5 Sep	Lun 8 Sep
Jour d'Action de Grace	Lun 8 Oct	Lun 14 Oct	Lun 13 Oct
Veille de Jour de Noel	Lun 24 Dec	Mar 24 Dec	Mer 24 Dec
Noel	Mar 25 Dec	Mer 25 Dec	Jeu 25 Dec
Lendemain de Noel	Mer 26 Dec	Jeu 26 Dec	Ven 26 Dec
Veille du jour de l'An	Mar 1 Jan/85	Mer 1 Jan/86	Jeu 1 Jan/87
Jour de l'An	Mar 1 Fev/85	Lun 17 Fev/86	Lun 16 Fev/87

Item 16 Paid Holidays

Burlington Paper and Guelph, article 9, section 5  
Burlington Plastic, article 18.01

	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Good Friday	Fri Apr 20	Fri Apr 5	Fri Mar 28
Victoria Day	Mon May 21	Mon May 20	Mon May 19
Canada Day	Mon July 2	Mon July 1	Mon June 30
Civic Holiday	Mon Aug 6	Mon Aug 5	Mon Aug 4
Labour Day	Mon Sept 3	Mon Sept 2	Mon Sept 8
Thanksgiving	Mon Oct 8	Mon Oct 14	Mon Oct 13
Christmas Eve	Mon Dec 24	Tues Dec 24	Wed Dec 24
Christmas Day	Tues Dec 25	Wed Dec 25	Thurs Dec 25
Boxing Day	Wed Dec 26	Thurs Dec 26	Fri Dec 26
New Years Eve	Mon Dec 31	Tues Dec 31	Wed Dec 31
New Years Day	Tues Jan 1/85	Wed Jan 1/86	Thurs Jan 1/87
Heritage Day	Mon Feb 18/85	Mon Feb 17/86	Mon Feb 16/87

Item 16 Congés: East Angus usine section 9(c)  
bureau article 8(a)

	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Vendredi Saint	Ven 20 Avr	Ven 5 Avr	Ven 28 Mar
Fête de la Reine	Lun 21 Mai	Lun 20 Mai	Lun 19 Mai
St Jean Baptiste	Lun 25 Juin	Lun 24 Juin	Lun 23 Juin
Fête de Canada	Lun 2 Juil	Lun 1 Juil	Lun 30 Juin
Fête du Travail	Lun 3 Sep	Lun 5 Sep	Lun 8 Sep
Jour l'action de Grace	Lun 8 Oct	Lun 14 Oct	Lun 13 Oct
Veille du jour de Noel	Lun 24 Dec	Mar 24 Dec	Mer 24 Dec
Noel	Mar 25 Dec	Mer 25 Dec	Jeu 25 Dec
Lendemain de Noel	Mer 26 Dec	Jeu 26 Dec	Ven 26 Dec
Veille du jour de l'An	Lun 31 Dec	Mar 31 Dec	Mer 31 Dec
Jour de l'An	Mar 1 Jan/85	Mer 1 Jan/86	Jeu 1 Jan/87
Lendemain de Jour de l'An	Mer 2 Jan/85	Jeu 2 Jan/86	Ven 2 Jan/87

East Angus plant section 9(C)  
office article 8(A)

	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Good Friday	Fri Apr 20	Fri Apr 5	Fri Mar 28
Victoria Day	Mon May 21	Mon May 20	Mon May 19
St Jean Baptiste	Mon June 25	Mon June 24	Mon June 23
Canada Day	Mon July 2	Mon July 1	Mon June 30
Labour Day	Mon Sept 3	Mon Sept 5	Mon Sept 8
Thanksgiving	Mon Oct 8	Mon Oct 14	Mon Oct 13
Christmas Eve	Mon Dec 24	Tues Dec 24	Wed Dec 24
Christmas	Tues Dec 25	Wed Dec 25	Thurs Dec 25
Boxing Day	Wed Dec 26	Thurs Dec 26	Fri Dec 26
New Years Eve	Mon Dec 31	Tues Dec 31	Wed Dec 31
New Years Day	Tues Jan 1/85	Wed Jan 1/86	Thurs Jan 1/87
Day after New Years	Wed Jan 2/85	Thurs Jan 2/86	Fri Jan 2/87

Plan de retraite à changer comme suit:

1. 1 janvier 1985: régime à être amélioré à "8.50" ou il indique maintenant "7.50", et "11.25" ou il indique maintenant "10.25" dans le texte du régime intitulé "services jusqu'à la date d'entrée en vigueur" et "service après la date d'entrée en vigueur" (1<sup>e</sup> paragraphe), respectivement.
2. 1 janvier 1986: régime à être amélioré à "9.50", ou il indique maintenant "7.50", et "12.25" ou il indique maintenant "10.25" dans le texte du régime intitulé "services jusqu'à la date d'entrée en vigueur" et "service après la date d'entrée en vigueur" (1<sup>e</sup> paragraphe), respectivement.

Pension Plan, to be adjusted as follows:

1. January 1 1985: pension plan to be upgraded to show "8.50" where it currently reads "7.50" and "11.25", where it currently reads "10.25" in the plan text sections headed "service to the effective date" and "service after the effective date" (1st paragraph) respectively.
2. January 1 1986: pension plan to be upgraded to show "9.50" where it currently reads "7.50" and "12.25", where it currently reads "10.25" in the plan text sections headed "service to the effective date" and "service after the effective date" (1st paragraph) respectively.

## EAST ANGLUS OFFICE UNION - WAGE SCHEDULE

		Mar 31/84	Apr 1/84	Oct 1/84	Apr 1/85	Apr 1/86
<u>Class 1</u> Senior Clerk	<u>Classe 1</u> Commis supérieur					
Start	Salaire de base	10.13	10.43	10.64	11.17	11.39
After 6 months	Après 6 mois	10.55	10.87	11.08	11.63	11.85
<u>Class 1A (Temporary Job)</u> Material & Service Clerk	<u>Classe 1A (Position Temporaire)</u> Matériel et service					
Start	Salaire de base	9.66	9.95	10.14	10.65	10.86
After 6 months	Après 6 mois	10.09	10.39	10.59	11.12	11.35
<u>Class 2</u> Intermediate Clerk	<u>Classe 2</u> Commis intermédiaire					
Start	Salaire de base	8.57	8.83	9.00	9.45	9.64
After 6 months	Après 6 mois	9.18	9.46	9.64	10.12	10.32
<u>Class 3</u> Junior Clerk 1	<u>Classe 3</u> Commis junior 1					
Start	Salaire de base	8.21	8.46	8.62	9.05	9.23
After 6 months	Après 6 mois	8.51	8.77	8.94	9.38	9.57
<u>Class 4</u> Junior Clerk 2	<u>Classe 4</u> Commis junior 2					
Start	Salaire de base	7.73	7.96	8.12	8.52	8.69
After 6 months	Après 6 mois	8.16	8.40	8.57	9.00	9.18

Section 1:

Tout employé régi par cette convention du travail recevra un cent par heure d'indexation au Coût de la Vie en plus de son taux horaire suivant les sections 3 et 4 ci-bas.

Section 2:

L'indexation au Coût de la Vie sera déterminée selon les changements dans l'Indice Officiel des Prix aux Consommateurs au Canada (tous les items) publié par Statistiques Canada (1961=100) et ci-après appelé Index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada.

Section 3:

Les ajustements d'indexation au Coût de la Vie seront faits à tous les 3 mois avec le premier ajustement le 1er juillet/86 et les changements subséquents le premier de chaque 3e mois par la suite pour la durée de cette convention comme suit:

1. Pour la période du 1er juillet/86 jusqu'à et incluant le 30 septembre/86 le montant de COLA sera déterminé par la différence entre les Index des Prix aux Consommateurs pour mars 86 et décembre 85.
2. Pour la période du 1er octobre/86 jusqu'à et incluant le 31 décembre/86, le montant de COLA sera déterminé par la différence entre les Index des Prix aux Consommateurs pour juin 86 et mars 86.
3. Pour la période du 1er janvier/87 jusqu'à et incluant le 31 mars/87 le montant de COLA sera déterminé par la différence entre les Index des Prix aux Consommateurs pour septembre 86 et juin 86.
4. ~~Pour la période du 1er [blank] jusqu'à et incluant le [blank] le montant de COLA sera déterminé par la différence entre les Index des Prix aux Consommateurs pour [blank] et [blank].~~

Section 4:

Le montant d'indexation au Coût de la Vie sera égal à un cent (.01¢) pour chaque 0.35 point d'augmentation dans l'Index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada comme déterminé par les calculs précédents calculant comme un cent complet toute fraction de plus de un demi-cent (0.5¢).

Section 5:

Dans l'éventualité où l'index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada baisserait, seul l'indexation au Coût de la Vie serait sujette à la réduction. En aucun cas, une baisse dans l'Index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada en-dessous de l'Index de mars/86 n'entraînera une réduction dans la cédule des salaires.

Section 6:

Le montant de toute indexation au Coût de la Vie en force ne sera payé que pour toutes les heures effectivement travaillées le et à compter du 1er juillet/86 et sera inclus dans la détermination de la paye des congés payés, des vacances annuelles, des vacances supplémentaires ou dans les calculs de toute autre paye de compensation ou bénéfiques.

Section 7:

Dans l'éventualité où Statistiques Canada ne publierait pas l'Index des Prix aux Consommateurs le ou avant le début des périodes mentionnées ci-haut, tout ajustement requis sera fait au début de la première période de paye après la publication de l'Index des Prix aux Consommateurs. Dans l'éventualité où un ajustement rétroactif est fait par Statistiques Canada à l'Index des Prix aux Consommateurs, l'indexation payée aux employés ne sera pas ajustée rétroactivement.

Section 1

Each employee covered by this Labour Agreement shall receive a cents per hour Cost of Living Allowance (COLA) in addition to his/her hourly wage rate in accordance with Section 3 and 4 below.

Section 2

The Cost of Living Allowance shall be determined in accordance with changes in the official Consumer Price Index for Canada (all items) published by Statistics Canada (1961=100) and hereafter referred to as the Statistics Canada Consumer Price Index.

Section 3

Adjustments in the Cost of Living Allowance shall be made quarterly, with the first adjustment being made July 1/86, and subsequent adjustments made on the first of every third month thereafter for the term of this agreement as follows:

1. For the periods commencing July 1/86 up to and including Sept 30/86 the amount of the COLA will be determined by the difference between the C.P.I. for March 86, and Dec 85
2. For the period commencing Oct 1/86, up to and including Dec 31/86, the amount of COLA will be determined by the difference between the C.P.I. for June 86, and March 86
3. For the period commencing Jan 1/87, up to and including Mar 31/87, the amount of COLA will be determined by the difference between the C.P.I. for Sept 86, and June 86
4. ~~For the period commencing [blank] up to and including [blank], the amount of COLA will be determined by the difference between the C.P.I. for [blank], and [blank].~~

Section 4

The amount of Cost of Living Allowance will be equal to one cent (1) for each 0.35 point rise in the Statistics Canada Consumer Price Index as determined by the preceding calculation, counting as a full cent any fraction in excess of one-half cent (0.5).

Section 5

In the event that the Statistics Canada Consumer Price Index declines, only the Cost of Living Allowance will be subject to reduction. In no event will a decline in the Statistics Canada Consumer Price Index below the figure for March 1/86 provide the basis for a reduction in the wage scale by job classification.

Section 6

The amount of any Cost of Living Allowance in effect at the time will only be paid for all hours actually worked on and after July 1/86 and shall be included in the calculation of pay for statutory holidays, annual vacation, supplementary vacation and allowance for failure to provide work. The Cost of Living Allowance shall not be used in computing overtime premium or in the calculation of any other pay allowance or benefit.

Section 7

In the event that Statistics Canada does not issue the Consumer Price Index on or before the beginning of the periods referred to above, any adjustment required will be made at the beginning of the first pay period after publication of the Consumer Price Index. In the event a retroactive adjustment is made by Statistics Canada to the Consumer Price Index, the paid allowance to employees will not be adjusted retroactively.

Section 8:

La continuité de l'indexation au Coût de la Vie dépend de la disponibilité mensuelle de l'Index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada dans sa formule actuelle et calculée sur la même base que l'Index de *Mars/86*. Si l'Index des Prix aux Consommateurs n'était pas disponible dans la même formule ou base que l'Index de *Mars/86*, on demandera à Statistiques Canada de fournir mensuellement un Index des Prix aux Consommateurs dans la formule actuelle et calculée sur la même base que l'Index de *Mars/86*.

Section 9:

Les ajustements COLA faits les ~~1er juillet 86~~ *1er octobre 86*, ~~1er~~ et *1er janvier/87* seront incorporés dans les taux de base le *1er avril/87*, et le total de ces ajustements n'excèdera pas soixante dix (70¢) par heure.

Section 8

The continuance of the Cost of Living Allowance is dependent upon the availability of the monthly Statistics Canada Consumer Price Index in its present form and calculated on the same basis as the Index for *Mars/86*. If the Consumer Price Index is not available in the same form or basis as the Index for *Mars/86*, Statistics Canada will be asked to make available a monthly Consumer Price Index in the present form and calculated on the same basis as the Index for *Mars/86*.

Section 9

The COLA adjustments made on *July/86*, *Oct/86* and *Jan/87* will be incorporated into the base wage rate on *Apr/87* and the total of these adjustments will not exceed (70) cents per hour.

Agreed this <sup>14<sup>th</sup></sup> day of <sup>Feb</sup> July, 1984<sup>5</sup>  
Accepté ce jour de <sup>rev.</sup> juillet, 1984<sup>5</sup>

Pour la Compagnie  
For the Company

*Albrecht*  
\_\_\_\_\_  
*Albrecht*  
\_\_\_\_\_  
Claude Lempereur  
\_\_\_\_\_

Pour le Syndicat  
For the Union

\_\_\_\_\_  
*Albert Giguère*  
*Hugues Lacroix*  
*Claude Patry*



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

### DÉPÔT

Dépôt N°:

8 5 0 3 0 4 7

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

03026-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4435-07
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		85-02-14	85-02-19	34-04-29	37-04-01	6

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (CTC)</b> Bureau régional 1500 rue Stanley, ste 225 Montréal, QC. H3A 1R3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> <b>Emballages Bonar Limitée</b> C.P. 70 East Angus, QC. JOB 1R0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>05-00</u> Activité <u>2710 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11
 Voir au verso pour les codes

**Remarques**

---

**Pour le commissaire général du travail**

Signature	Date
Céline Carette/dg <i>l.c.</i>	85-03-14

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

003 (113)

RECHERCHE

Conv coll.

4435-07

'85 FEB 19 10:07

COLLECTIVE AGREEMENT

1984 - 1987

This Agreement Concluded by and between

Bonar Packaging Ltd.

(Office Employees)

EAST ANCUS, QUEBEC

Hereafter called the Company

PARTY OF THE FIRST PART

and

The Canadian Paperworkers Union

EAST ANCUS, QUEBEC

hereafter called the Union

Party of the Second Part

PL

CONVENTION COLLECTIVE

1984 - 1987

LA PRESENTE CONVENTION INTERVENUE ENTRE ET CONCLUE PAR:

ENRELLAGE BONAR LTEE.

(groupe des employés de bureau)

EAST ANCUS, QUEBEC

(ci-après appelée la "Compagnie")

PARTIE DE PREMIERE PART

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

EAST ANCUS, QUEBEC

(ci-après appelé le "Syndicat")

PARTIE DE SECONDE PART

C. Pal.

#### ARTICLE 1 - OBJET

The purpose of this Agreement is to establish a harmonious relationship between the Company and its employees; to define clearly the hour of work, rates of pay and conditions of employment; to provide for an equitable method of settling differences which may from time to time arise and to promote the mutual interest of the Company and its employees.

#### ARTICLE 2 - RECOGNITION

The Company recognizes the Union and its elected representatives as the sole bargaining agent for the office and clerical job classifications listed in Appendix A and for such new classifications as may from time to time be agreed to established by the parties.

The masculine gender will include the feminine unless the context of the language indicates otherwise.

#### ARTICLE 3 - UNION SECURITY

(a) The Company will co-operate with the Union in obtaining and retaining as members the employees as defined in this Agreement, and to this end will present to new employees and to all supervisors the policy herein expressed. It is recognized by this Agreement to be the duty of the signatory Company to explain fully the terms of this Agreement to all its officers and others engaged in a supervisory capacity and it is recognized to be the duty of the Canadian Paperworkers Union to explain to its members its and their responsibilities and obligations under this Agreement.

(b) New employees shall, as a condition of employment, become members of the signatory Union 340 worked hours after his or her employment and at that point are subject to all terms and conditions of regular full time employees.

(c) No employee shall be subjected to any penalties against his or her application for membership or reinstatement except as may be provided for in the Constitution of the Canadian Paperworkers Union.

(d) The Company agrees to collect Union initiation fees and weekly dues from Union members with over 340 hours worked with the Company. The amount of said dues and initiation fees shall be determined by the local Union and written notices shall be given to the Company. The employee shall sign a deduction consent slip at the office. The Company agrees to continue to show Union Dues deductions on employees' T4 tax slip.

#### ARTICLE 4 - TERM OF AGREEMENT AND MODIFICATIONS

This Agreement will be in effect from April 29, 1984 until April 1, 1987

(a) If at all possible any suggested changes in the Agreement are to be submitted under the Labour Code of the Province of Quebec. If through an error on the part of the Union or the Company, requests are not received and exchanged then on mutual agreement these requests will be discussed and considered.

#### ARTICLE 1 - OBJET

L'objet de la présente Convention est de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés; de définir clairement les heures de travail, les taux de salaire et les conditions d'emploi; de fournir une méthode pour régler à l'amiable les différends qui peuvent survenir de temps à autre, et de promouvoir les intérêts mutuels de la Compagnie et de ses employés.

#### ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

La Compagnie reconnaît le Syndicat et ses représentants (lus comme le seul agent négociateur des groupes d'employés de bureau énumérés dans l'Annexe "A" et de tout nouveau groupe pouvant de temps à autre être créé de concert par les parties aux présentes.

"Le genre masculin comprendra la femelle, à moins que le contexte de langage n'indique le contraire."

#### ARTICLE 3 - SECURITE SYNDICALE

(a) La Compagnie collaborera avec le Syndicat pour obtenir et retenir à titre de membres les employés décrits dans la présente Convention et, à cette fin, elle fera connaître aux nouveaux employés et à tous les superviseurs la ligne de conduite exposée dans les présentes. Il est entendu dans cette Convention que la Compagnie signataire est chargée d'expliquer les dispositions de la présente Convention à tous ses employés supérieurs et aux autres employés devant assumer des fonctions de supervision, et que le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier est chargé d'expliquer à ses membres ses responsabilités et obligations aux termes de la présente Convention, ainsi que celles de ses membres.

(b) Les nouveaux employés devront, comme condition de leur emploi, devenir membres du Syndicat signataire 340 heures travaillées après leur entrée en fonction et, à partir de ce moment, ils seront régis par toutes les dispositions et clauses concernant les employés permanents à plein temps.

(c) Aucun employé ne saurait être pénalisé pour une demande d'adhésion ou de réintégration, sauf de la manière pouvant être prescrite dans la constitution du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier.

(d) La Compagnie s'engage à percevoir les droits d'adhésion et les cotisations hebdomadaires des membres du Syndicat à son emploi depuis plus de 340 heures travaillées. Le montant des dits droits d'adhésion et cotisations hebdomadaires sera déterminé par le Syndicat local, et la Compagnie en sera informée par écrit. L'employé signera une autorisation de retenue au bureau. La compagnie continuera d'inscrire les déductions pour cotisations syndicales sur le T4 des employés.

#### ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION ET MODIFICATIONS

La présente Convention sera en vigueur du 29 avril 1984 au 1er avril 1987

(a) Autant que possible, toute modification proposée doit être présentée suivant le Code du Travail de la Province de Québec. Si, à cause d'une erreur de la part du Syndicat ou de la Compagnie, les demandes ne sont ni

If at all possible, meetings are to be held as soon as possible after notice has been received and not delayed until the last day. Every effort must be made by both sides to complete agreement before the expiry date. Failing to come to an agreement there must be no stoppage or slow down of work. Either party desiring to negotiate changes in the Agreement to be effective on or after April 1<sup>st</sup>, 1984 shall advise the other party to that effect, in writing, under the Act or Code of the Province of Quebec.

#### Article 5 - DEFINITION OF EMPLOYEES

(a) Probationary Period - All new employees, except temporary and casual employees will be considered probationary for the first 340 worked hours of employment. After 340 worked hours of employment, an employee will become regular. A temporary employee transferred to an attaining regular status will not be required to serve a further probationary period beyond the first 340 worked hours of employment.

(b) Regular - A regular employee is any person employed on a full-time permanent basis whose duties fall within the bargaining unit as defined in Article 2 of this Agreement and who has completed the probationary period.

(c) Temporary - A temporary employee is one so informed by the company at the start of employment. Temporary employment shall be for a specified period not exceeding three (3) months duration whereupon such employee shall attain regular status. A temporary employee reaching regular status will have the rights under this Agreement which are based on length of service for seniority dated from the start of employment.

#### Article 6 - UNION REPRESENTATION

The Office Steward may investigate and process grievances during regular working hours, without loss of pay subject to prior approval by local management as to time and length of meeting.

#### Article 7 - HOURS OF WORK AND OVERTIME

##### Paragraphe 1

(a) A regular work day shall consist of seven and one-quarter (7.25) hours between the hours of 8:15 and 16:30. Hours may be varied to meet specific business or employee requirements.

(b) A regular work week shall consist of thirty-six and one quarter (36.25) hours worked between 8:15 Monday and 16:30 Friday.

(c) The hour lunch period will be provided between 12:00 and 12:45.

The receptionists lunch period will be from 11:15 to 12:15, who will be replaced during this time at the receptionists rate by the employee having the least seniority in the office, the latter having lunch from 12:15 to 13:15.

(d) Employees will be entitled to one coffee break in the morning and one coffee break in the afternoon. The breaks will be of ten (10) minutes duration and will be scheduled by the Company.

(e) Day workers shall be at their respective posts ready to begin work at the time their pay starts, and shall not quit work in advance of the time their pay stops.

requies, ni échangées, les parties pourront, d'un commun accord, discuter ces demandes et les prendre en considération.

(b) Autant que possible, les réunions auront lieu le plus tôt possible après la réception de l'avis et ne seront pas reportées à la dernière journée. Les deux parties devront faire tout en leur pouvoir pour terminer la Convention avant la date d'expiration. Faute d'en arriver à une entente, il ne doit y avoir aucun ralentissement du travail. Toute partie désirant apporter des modifications à la Convention qui entrera en vigueur le ou après le 1<sup>er</sup> avril 1987 en avisera l'autre partie par écrit suivant le Code du Travail de la Province de Québec.

#### ARTICLE 5 - DEFINITION DES EMPLOYES

(a) Période d'essai. Tous les nouveaux employés, à l'exception du personnel employé de façon temporaire ou intermittente, seront considérés comme étant à l'essai pendant les 340 premières heures travaillées de service. Après cette période, ils seront considérés comme employés permanents. Tout employé temporaire qui devient ou auquel on confère le titre d'employé permanent ne sera pas obligé de poursuivre la période d'essai au-delà des 340 premières heures travaillées.

(b) Permanent. L'employé permanent est celui qui est employé à plein temps de façon permanente et qui appartient, du fait de ses fonctions, au groupe de salariés décrit à l'Article 2 de la présente Convention et qui a terminé la période d'essai.

(c) Temporaire. L'employé temporaire est celui qui reçoit de la Compagnie un avertissement à cet effet au moment de son entrée en service. Les emplois temporaires seront pour une période déterminée ne dépassant pas trois (3) mois à la fin desquels l'employé deviendra permanent. Tout employé temporaire qui devient permanent aura, en vertu de la présente Convention, les droits basés sur sa durée de service (ancienneté) depuis son entrée en service.

#### ARTICLE 6 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

Le délégué syndical du bureau pourra examiner et régler les griefs pendant les heures normales de travail, sans perte de salaire, pourvu qu'il ait obtenu l'autorisation préalable de l'administration locale en ce qui concerne l'heure et la durée de la réunion.

#### ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

##### Paragraphe 1

(a) Une journée normale de travail comportera sept heures et quart (7.25); entre 8:15 et 16:30. Ces heures peuvent être modifiées pour répondre à des conditions particulières des affaires et des employés.

(b) Une semaine normale de travail comportera trente-six heures et quart (36.25) entre 8:15 le lundi et 16:30 le vendredi.

(c) Une heure sera accordé pour le repas entre 11:45 et 12:45 hrs.

La période de dîner de la téléphoniste sera de 11:15 à 12:15 heures, qui sera remplacé pendant ce temps, au taux de téléphoniste, par l'employé ayant le moins d'ancienneté du bureau, ce dernier dînant de 12:15 à 13:15 heures.

(d) Les employés auront droit à une pause-café l'avant-midi et à une autre l'après-midi. Ces pauses de dix (10) minutes seront faites à l'heure fixée par la Compagnie.

(e) Les travailleurs de jour seront à leur poste respectif et prêts à commencer à travailler à l'heure à partir de laquelle ils sont payés et ils ne devront pas quitter le travail avant l'heure à laquelle celui-ci doit se terminer.

Section 2

(a) Overtime Friday - All time worked in excess of seven and one-quarter (7.25) hours per day shall be considered as overtime and paid at the rate of one and one-half the employee's pro-rated hourly rate.

(b) All time worked on Saturdays shall be considered as overtime and paid at the rate of one and one-half times the employee's pro-rated hourly rate. All time worked on Sundays or statutory holidays shall be considered as overtime and paid at the rate of double time the employee's pro-rated hourly rate.

(c) All employees who work overtime beyond the regular work day shall be allowed a 20 minute paid meal period at the regular pro-rated hourly rate of pay, provided such overtime is in excess of two (2) hours work. Lunch period to be taken at 7:30 p.m. A meal allowance of \$3.50 will be paid for overtime in excess of two (2) hours of work.

Article 8 - HOLIDAYS

(a) The following shall be the recognized holidays for the unionized employees:

	1984	1985	1986
Good Friday	Fri Apr 20	Fri Apr 5	Fri Mar 28
Victoria Day	Mon May 21	Mon May 20	Mon May 19
St Jean Baptiste	Mon June 25	Mon June 24	Mon June 23
Canada Day	Mon July 2	Mon July 1	Mon June 30
Labor Day	Mon Sept 3	Mon Sept 5	Mon Sept 8
Thanksgiving	Mon Oct 8	Mon Oct 14	Mon Oct 13
Christmas Eve	Mon Dec 24	Tues Dec 24	Wed Dec 24
Christmas	Tues Dec 25	Wed Dec 25	Thur Dec 25
Boxing Day	Wed Dec 26	Thur Dec 26	Fri Dec 26
New Years Eve	Mon Dec 31	Tues Dec 31	Wed Dec 31
New Years Day	Tues Jan 1/85	Wed Jan 1/86	Thur Jan 1/86
Day after New Years	Wed Jan 2/85	Thur Jan 2/86	Fri Jan 3/86

(b) Office employees to observe same as plant employees. Employees required to work on any of the holidays shall receive one and one-half times their regular standard time hourly rate for the total hours worked, plus holiday allowance pay.

(c) When any of the foregoing holidays occur on a standard work day, on which the employee would otherwise have worked, the Company will pay each eligible employee his/her payroll rate for the number of straight time hours the employee would otherwise have worked on such holiday without requiring the employee to render service during the period observed. An employee is eligible for this payment who has completed his/her period of probation with the Company, and has worked his/her regular scheduled shift upon the last working day preceding such a holiday and his/her regular scheduled shift upon the first working day succeeding such a holiday. However, payment for this holiday will be made if the employee worked sometime within sixty (60) days prior to the holiday(s), but is absent on the above days due to death in the immediate family, or has obtained prior written permission from the management to be absent on those days. The Company will pay the difference between the regular statutory holiday pay (the weekly indemnity payment for the statutory holiday) if the absence on the holiday(s) was due to a verified illness (i.e. employee on weekly indemnity benefits), providing the entire duration of illness has not exceeded sixty (60) days, at the time of the paid holiday(s).

Paragraphe 2

(a) Prime du surtemps. Toute période de travail faite en plus des sept heures et quart (7.25) de travail quotidien sera considérée comme du surtemps et payée une fois et demie le taux de salaire horaire au prorata de l'employé.

(b) Toute période de travail faite un samedi, sera considérée comme du surtemps et payée une fois et demie le taux de salaire horaire au prorata de l'employé.

Toute période de travail faite un dimanche ou un jour férié sera considérée comme du surtemps et payée deux (2) fois le taux de salaire horaire au prorata de l'employé.

(c) Tous les employés qui font du surtemps en plus de la journée normale de travail auront droit pour leur repas à une pause de vingt (20) minutes payée à leur taux de salaire horaire au prorata ordinaire pourvu que la période de surtemps dépasse deux (2) heures de travail. Le temps accordé pour le repas sera pris à 17:30 hrs. Une indemnité de nourriture de \$3.50 sera payée pour toute période de surtemps dépassant deux (2) heures de travail.

ARTICLE 8 - JOURS FÉRIÉS

(a) Les fêtes qui suivent seront des jours fériés pour les employés unionisés:

	1984	1985	1986
Vendredi Saint	20 avril	5 avril	28 mar
Fête de la Reine	21 mai	20 mai	19 mai
St Jean Baptiste	25 juin	24 juin	23 juin
Fête du Dominion	2 juillet	1 juillet	30 juin
Fête du Travail	3 sept	5 sept	8 sept
Action de Grâce	8 oct	14 oct	13 oct
Veille de Noël	24 dec	24 dec	24 dec
Noël	25 dec	25 dec	25 dec
Lendemain de Noël	26 dec	26 dec	26 dec
Veille du Jour de l'An	31 dec	31 dec	31 dec
Jour de l'An	1 jan 85	1 jan 86	1 jan 87
Lendemain du Jour de l'An	2 jan 85	2 jan 86	2 jan 87

(b) Tout employé tenu de travailler un jour férié recevra une fois et demie son salaire horaire normal pour toutes les heures de travail effectuées, plus la prime spéciale pour travail effectué un jour férié.

(c) Lorsque les jours fériés mentionnés ci-dessus tombent un jour de semaine qui serait normalement un jour ouvrable, la Compagnie paiera à chaque employé admissible, sans lui demander aucun travail en échange, son taux de salaire normal pour le nombre d'heures de travail qu'il aurait normalement effectuées ce jour-là.

"Lorsqu'un des congés mentionnés à 8a tombe un jour où l'employé aurait travaillé si ce n'était de ce congé, la compagnie paiera à l'employé éligible, le nombre d'heures qu'il aurait travaillé, et ce, au taux de sa position régulière, sans que celui-ci ait à travailler le jour en question. Pour être éligible à ce congé payé, un employé devra avoir complété sa période de probation et avoir travaillé sur son équipe régulière le premier jour régulier de travail précédant ce congé et sur son équipe régulière le premier jour régulier de travail suivant ce congé en autant que l'employé est cédulé pour travailler ces deux (2) journées.

Cependant, ce congé sera payé si l'employé a travaillé au cours des soixante (60) jours de calendrier précédant le(s) congé(s) mais est absent les jours ci-haut mentionnés dû à une mortalité dans la famille immédiate, où qu'il a obtenu, avant le congé, la permission écrite de la direction d'être absent durant ces jours.

La compagnie paiera la différence entre la paye régulière du congé statutaire et le montant de l'assurance indemnité (prestations en cas de maladie) pour le congé si l'absence lors du congé est due à une maladie vérifiée (i.e. demande de prestation) en autant que la durée totale de la maladie soit inférieure à soixante (60) jours de calendrier au jour du congé."

If an employee is temporarily working at a higher classification, he shall be paid the rate of the job being done.

If an employee is absent during the period when an employee is entitled to receive vacation pay, he shall receive pay for the absence at the rate of the job he is doing when he returns to work.

#### VACATION PERIODS

Vacation periods are figured from January 1st to December 31st. Employees are entitled to one of the following vacation periods which is depending on their length of service.

Under one year's service as of December 31st one (1) day of vacation for each 157 hours worked (no half days awarded). Pay for this vacation will be four (4) percent of the employee's gross earnings in the year preceding December 31st.

Employees with more than twelve months service, but less than four (4) years service at December 31 will receive two (2) weeks vacation time. Pay for this will constitute either one hundred and one hour (101.5) hours at the employee's regular rate of four (4) percent of the employee's gross pay for the year preceding December 31, whichever is the greater.

Employees with more than four (4) years service, but less than nine (9) years at December 31, will receive three (3) weeks vacation time. Pay for this will constitute either one hundred and thirty-eight and three-quarter (138.75) hours at the employee's regular rate or six (6) percent of the employee's gross pay for the year preceding December 31, whichever is the greater.

Employees with more than nine (9) years service but less than twenty (20) years at December 31 will receive four (4) weeks vacation time. Pay for this will constitute either one hundred and forty-five (145) hours at the employee's regular rate or eight (8) percent of the employee's gross pay for the year preceding December 31, whichever is the greater.

All employees with more than twenty (20) years service but less than twenty-seven (27) years at December 31st will receive five (5) weeks vacation time. Pay for this will constitute either one hundred and eighty-one and one quarter (181.25) hours at the employee's regular rate or ten (10) percent of the employee's gross pay for the year preceding December 31st whichever is the greater.

All employees with more than twenty-seven (27) years service at December 31st will receive six (6) weeks vacation time. Pay for this will constitute either two hundred and seventeen and one-half (217.5) hours at the employee's regular rate or twelve (12) percent of the employee's gross pay for the year preceding December 31st, whichever is the greater.

An employee who is eligible to receive vacation with pay, will receive beginning in the calendar year in which he will complete twenty-five (25) or more years of continuous employment and in which he will reach:-

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

In addition to his regular vacation entitlement.

Si un employé travaille temporairement à une position supérieure à sa position régulière, l'employé sera payé le taux de la position qu'il remplit.

(d) Si un jour férié tombe au cours d'une période où un employé qui a droit autrement aux congés payés est licencié, il sera payé pour le jour férié en question pourvu qu'il ait travaillé pendant les quinze (15) jours de calendrier précédant ce jour férié.

#### ARTICLE 9 - VACANCES

(a) La période de vacances est figurée du 1er janvier au 31 décembre. Les employés ont droit à une période de vacances ci-dessous avec salaire dépendant de la durée de leur emploi.

i) Moins d'un an de service au 31 décembre: un jour de vacance pour chaque période de 157 heures travaillées (des demi-journées ne seront pas accordées). La paie pour cette vacance sera de 4% du revenu brut de l'employé pour l'année se terminant le 31 décembre précédent.

ii) Les employés avec plus de douze (12) mois et moins de quatre (4) années de service au 31 décembre auront deux (2) semaines de vacances. La paie pour cette vacance sera le plus élevé de soixante douze heures et demie (72 1/2)

au taux régulier de l'employé selon la liste officielle ou de 4% du revenu brut de l'employé pour l'année se terminant le 31 décembre précédent.

iii) Les employés avec plus quatre (4) ans et moins de neuf (9) années de service au 31 décembre auront trois (3) semaines de vacances. La paie pour cette vacance sera le plus élevé de cent huit heures et trois quarts (108 3/4)

au taux régulier de l'employé selon la liste officielle ou de 6% du revenu brut de l'employé pour l'année se terminant le 31 décembre précédent.

iv) Les employés avec plus de neuf (9) ans et moins de vingt (20) années de service au 31 décembre auront quatre (4) semaines de vacances. La paie pour cette vacance sera le plus élevé de cent quarante cinq heures et trois quarts (145 3/4)

au taux régulier de l'employé selon la liste officielle ou de 8% du revenu brut de l'employé pour l'année se terminant le 31 décembre précédent.

v) Les employés avec plus de vingt (20) ans et moins de vingt sept (27) années de service au 31 décembre auront cinq (5) semaines de vacances. La paie pour cette vacance sera le plus élevé de cent quatre vingt et quart (181.25)

au taux régulier de l'employé selon la liste officielle ou de 10% du revenu brut de l'employé pour l'année se terminant le 31 décembre précédent.

vi) Les employés avec plus de vingt sept (27) années de service au 31 décembre auront six (6) semaines de vacances. La paie pour cette vacance sera le plus élevé de deux cent dix sept heures et demie (217.5)

au taux régulier de l'employé selon la liste officielle ou de 12% du revenu brut de l'employé pour l'année se terminant le 31 décembre précédent.

vii) Un employé qui est éligible à recevoir des vacances avec paye, recevra en commençant dans l'année de calendrier dans laquelle il complètera vingt-cinq ans (25) ou plus d'années d'emploi continu et dans laquelle il atteindra:

60 ans - une (1) semaine  
61 ans - deux (2) semaines  
62 ans - trois (3) semaines  
63 ans - quatre (4) semaines  
64 ans - cinq (5) semaines

en plus de ses vacances régulières.

(b) To be eligible for vacation, employees must have been employed continuously and have worked at least 754 hours of the full time hours available on his/her job in the 12 months immediately preceding the said January 1st. Employees will receive, previous to going on vacation the amount of money due them for vacation pay. Vacation pay will be figured on the basis of the regular hourly pay for a full weeks period. Time lost as a result of sickness or an accident as recognized by the Workmen's Compensation Board suffered during the course of employment shall be considered as time worked for the purpose of qualifying for a vacation.

(c) The allotment of vacation time shall be at the discretion of management but wherever possible an employee's wishes will be considered and seniority will be a governing factor. Three consecutive weeks vacation may not be taken during normal summer vacation periods except by Management permission. No employee shall schedule more than two weeks vacation until less senior employee have had an opportunity to schedule two weeks vacation. Vacations must be taken in the calendar year and not accumulate excepting by permission of the management. Vacations are to be taken during the annual plant shut down.

(d) When a holiday with pay falls during an employee's paid vacation, such employee shall receive:

- i: an additional day's pay for such holiday
- or ii: an extra vacation day.

The employee will have the choice of either i or ii.

(e) Two employees may take their vacations at the same time as long as the intermediate class (II) qualified as a senior clerk I, and the senior clerk (I) are not absent at the same time.

#### Article 11 - LEAVE OF ABSENCE

(a) Leave of absence shall be understood to mean an absence from work requested by an employee in writing and consented to by the Company in writing covering a definite period of time not to exceed thirty (30) calendar days.

When an authorized leave of absence for union business, the said employee will be eligible, during the approved absence of a maximum period of 30 calendar days, for all the insurance benefits provided for under the collective agreement.

(b) Leave of absence will be granted on written request to any employee who has been elected or appointed to Union, Federal, Provincial or Civic Office for the term for which he was elected or appointed.

(c) Employees who are granted a leave of absence in line with this section shall have their seniority continue to accumulate during the period of absence but no other benefits under this agreement except as specified in the provisions of Article 10 (a).

(d) Employees failing to return to work after such leave will be subject to disciplinary action. If failure to return, without bona fide reason, extends beyond three (3) days after expiration of the leave, the employee shall be stricken from the seniority list.

Pre-Natal leave - On presentation of a medical certificate, an employee may initiate the leave at any time in advance of the expected date of birth. The Company may initiate the leave at any time if they feel the employee is incapable of performing normal duties.

(b) Pour avoir droit à des vacances, les employés doivent avoir été employés de façon suivie et avoir travaillé au minimum 754 heures sur le total des heures ouvrables dans leur poste au cours des douze (12) mois précédant immédiatement le 1er janvier. Les employés recevront, avant de partir en vacances, la somme qui leur est due à titre de salaire de vacances. Le salaire de vacances sera calculé sur la base du salaire horaire normal pour une semaine complète. Le temps perdu à la suite d'une maladie ou d'un accident reconnu par la Commission des Accidents du Travail sera considéré comme une période de service donnant droit à des vacances.

(c) C'est l'administration qui fixera la moment des vacances, mais autant que possible elle tiendra compte des préférences de l'employé et l'ancienneté sera un élément dominant. Aucun employé ne pourra prendre trois (3) semaines de vacances consécutives pendant la période normale des vacances d'été, à moins d'avoir obtenu une permission de l'administration. Aucun employé ne prendra plus de deux (2) semaines de vacances avant que les employés moins anciens n'aient eu la chance de prendre deux (2) semaines de vacances. Les vacances doivent être prises au cours de l'année civile, et personne ne pourra accumuler des vacances à moins d'avoir obtenu une permission de l'administration. Deux (2) semaines de vacances seront prises pendant la fermeture annuelle de l'usine.

(d) Lorsqu'un jour férié tombe pendant les vacances payées d'un employé, celui-ci recevra:

- i: une journée de salaire supplémentaire pour le dit jour férié.

ou ii: un jour de vacances supplémentaire.

L'employé ayant à choisir entre l'option i ou ii.

(e) Deux employés pourront prendre leurs périodes de vacances en même temps en autant que le commis intermédiaire (II) qualifié comme supérieur (I) et le commis supérieur (I) ne s'absentent pas en même temps.

#### ARTICLE 10 - ABSENCES AUTORISEES

(a) Les absences autorisées désignent toute absence se produisant après qu'un employé a demandé par écrit une permission qui lui a été accordée par écrit pour une période définie ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier.

pendant une absence autorisée pour fins syndicales les dits employés seront éligibles, pendant l'absence approuvée d'une période maximum de 30 jours de calendrier à tous les bénéfices d'assurances prévus à la convention collective."

(b) Un congé sans solde sera accordé, sur présentation d'une demande écrite, à tout employé élu ou nommé à un poste au sein du Syndicat ou à un poste dans l'administration fédérale, provinciale ou municipale, pour la période pour laquelle le dit employé a été élu ou nommé.

(c) L'ancienneté des employés auxquels un congé sans solde est accordé, conformément au présent article, continuera de s'accumuler pendant leur absence, mais ils n'auront droit à aucun des avantages prévus dans la présente Convention." Sauf les prévisions spécifiques à l'article 10a.

(d) Les employés qui ne retourneront pas au travail immédiatement après ladite absence autorisée s'exposeront à des mesures disciplinaires. Si leur absence se prolonge sans bonne raison plus de trois (3) jours après l'expiration du congé non payé, l'employé sera rayé de la liste d'ancienneté.

(e) Congé prénatal: Sur présentation d'un certificat médical, toute employée peut prendre congé en tout temps avant la date prévue pour l'accouchement. La Compagnie peut mettre l'employée en congé en tout temps si elle juge que celle-ci est incapable de remplir ses fonctions normales.

**Post-Natal leave** - No employee who has been delivered of a child shall be permitted to work during the six weeks following delivery or during the period recommended by a duly qualified medical practitioner, whichever is longer. The Company agrees to return the employee to the job classification and wage level previously held.

The employee shall return to work before the 120th calendar day following delivery. She shall then produce a certificate from the physician establishing that she is able to resume her regular work. If she does not return to work within the specified time her employment will be automatically terminate.

#### Article 11 - EXTRASERVICES LEAVE

1. In case of death in the employee's immediate family, the employee shall be entitled to a paid leave of "X" days, excluding his or her regular day or days off. The "X" day leave shall be taken within a seven (7) calendar day period and one of the days will be the day of the funeral. If the funeral is held on Saturday, or Sunday, then the "X" days may be taken during any "X" days immediately preceding or following the weekend in which the funeral was held.

"X" will equal:

five (5) for the wife, husband, mother, father, sons or daughters of the employee.

three (3) for the brothers (step), sisters (step), father-in-law, mother-in-law, grandfather, grandmother, stepfather, stepmother, son-in-law, daughter-in-law of the employee.

two (2) for the employee's brother-in-law and sister-in-law.

Brother-in-law and sister-in-law is defined as spouses of the employee's brothers and sisters and the brothers and sisters of the employee's spouse.

2. The employee shall be paid seven and one quarter (7.25) hours at his or her regular rate for each of the "X" days lost. Regular rate at straight time is understood to mean the rate the employee would have received had he or she not been on funeral leave.
3. Paid funeral leave will only be paid if the employee attends the funeral.
4. Bereavement leave will only be paid to employees who have completed their probationary period.
5. All paid bereavement days must be days on which the employee was scheduled to work.

If an employee is unable to attend the funeral, but provides written notice of this absence, then a bereavement leave will be granted if the employee is scheduled to work on that day.

Employees who are unable to attend the funeral but provide written notice of attending in alternate ways, will receive full pay for that day if the employee was scheduled to work on that day.

#### Article 12 - SENIORITY

(a) Seniority shall mean the length of accumulated service in the employ of the Company within the job classifications set forth in Appendix "A" or such additional classifications as may be added from time to time by mutual consent.

Vacations, holidays, illnesses or accidents will be included in calculation of seniority at the regular classification of the employee. Hours worked by an employee at a higher position will be included in the calculation of seniority for the higher classification as well as any lower classification.

**Congé post-natal:** Aucune employée venant d'accoucher n'aura la permission de travailler au cours des six semaines suivant l'accouchement ou pendant la période de repos recommandée par un médecin dûment qualifié, selon la plus longue de ces deux périodes. La Compagnie s'engage à reprendre l'employée dans la catégorie à laquelle elle appartenait précédemment et au même salaire.

L'employée devra retourner au travail avant le cent vingtième (120<sup>e</sup>) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle devra alors présenter un certificat de son médecin établissant qu'elle est en mesure de reprendre le travail ordinaire. Si elle ne reprend pas le travail dans le délai prescrit, son emploi prendra fin automatiquement.

#### ARTICLE 11 - Congé pour Mortalité

- 1) En cas de décès dans la famille immédiate de l'employé, l'employé sera éligible à "x" jours d'absence avec paye, excluant tous ses jours de congés réguliers.

Les "x" jours de congé doivent être pris en-dehors d'une période de sept (7) jours de calendrier et un de ces jours sera le jour des funérailles. Si les funérailles ont lieu le samedi ou le dimanche, les "x" jours doivent être pris dans les "x" jours précédant ou suivant immédiatement la fin de semaine dans laquelle les funérailles ont lieu. Ces "x" jours de congé doivent être pris en-dehors d'une période de sept (7) jours incluant la journée des funérailles.

"x" égalera: Cinq (5) pour l'épouse ou le mari de l'employé, ses fils, ses filles, son père, sa mère.

Trois (3) pour les demi-frères, les demi-sœurs, les frères, les sœurs, les beaux-parents, le grand-père, la grand-mère, le gendre et la bru de l'employé.

Deux (2) pour le beau-frère et la belle-sœur de l'employé.

Les beaux-frères et belles-sœurs étant les conjoints des frères et sœurs de l'employé et les frères et sœurs du conjoint de l'employé.

- 2) L'employé sera payé pour sept heures et quart (7.25) à son taux régulier pour chacune des journées perdues. Taux régulier à temps simple veut dire le taux qu'un employé aurait reçu s'il n'avait pas été en congé pour mortalité.
- 3) L'employé ne sera payé que s'il assiste aux funérailles.
- 4) L'employé devra avoir complété sa période de probation pour avoir droit à ce congé.
- 5) Les jours payés de congé pour mortalité devront être des jours où l'employé était censé pour travailler.

Un employé, en vacance ou congé payé, et qui aura droit à un congé mortalité selon cet article, recevra son congé et les jours touchés seront recodifiés.

- 6) "Les employés qui ne peuvent assister aux funérailles mais qui donnent la preuve d'avoir assisté à un office alternatif, recevront 7.25 heures de paie si l'employé était censé à travailler la journée de l'office alternatif."

#### ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ

(a) L'ancienneté désignera la durée du service accumulé à l'emploi de la Compagnie dans les catégories d'emploi énumérées dans l'Annexe "A" ou dans toute catégorie supplémentaire pouvant être ajoutée de temps à autre par commun accord. Les vacances, congés, maladie ou accidents seront calculés pour fin d'ancienneté sur la classification régulière de l'employé. Les heures travaillées par un employé sur une position de classification supérieure à la sienne, seront employées dans le calcul de séniorité de la classification supérieure en question et toute classification inférieure à celle-ci.

(b) Except as otherwise provided in this Agreement, an employee who leaves the bargaining unit and subsequently returns, will be considered a new employee from the date of re-joining the unit for purposes of seniority.

(c) An employee laid off and placed on the recall list under Article 13, (c) (3), will be credited with unbroken seniority upon recall within the recall provision. Seniority accumulated on layoffs will not apply in the determination of wages or benefits.

#### Article 13 - PROMOTION, LAY-OFF & RECALL

(a) The Company shall fill job vacancies from within the office before hiring new employees providing employees are available with the necessary qualifications to fill the vacant position(s).

(b) Promotions - 1) Promotions shall be on the basis of seniority, ability and experience. In the event two or more employees have similar apparent ability and experience, then the employee with the greatest seniority shall be selected

2) Minimum salary paid on promotion will be the starting rate for the job classification or the rate earned by the employee on their previous job, whichever is greater. Should the latter condition prevail then this rate will be frozen until the time worked on the new job allows for an increase.

3) If recalled within 12 calendar months the employee will not be required to serve a new probationary period.

(c) Lay-Off - If a reduction of office staff is necessary, the Company shall meet with the Union Representatives and the following procedure shall be adopted:

1. The employee with the least amount of seniority in any classification will be the first laid off from that job, but they may displace an employee in the same or lower labour grade with the least seniority in such classification, providing they have the qualifications to satisfactorily perform the job and have greater seniority. Employees who are displaced from their jobs as a result of such bump back procedure, may themselves come back and displace employees having less seniority in the same or lower classification, providing such employees have the necessary qualifications and seniority. Employees who are assigned to a lower rated job classification will have their rate protected for four weeks, after which time the rate for the job being worked will apply.
2. Any regular, i.e. permanent employees, shall be given as much notice as practical in the event a lay-off becomes necessary.
3. Any employee who has been in the employ of the Company more than sixty (60) calendar days and is laid off for a period longer than his accumulated working time or eighteen (18) calendar months, whichever comes first will be considered terminated. If recalled within 12 calendar months the employee will not be requested to serve a new probationary period.

(d) Recall - Seniority will be the guiding factor in the event of recall to work, as long as the individual is qualified to perform the work. Unless an employee signifies his intention to return to work within three (3) days after being recalled, he shall be struck off the seniority list. The Company will communicate with employees at the address left with the Company.

(b) Sauf de la manière prévue dans la présente Convention, un employé qui quitte le groupe de salariés syndiqués pour le réintégrer subséquemment sera considéré comme un nouvel employé à compter de la date de sa réintégration aux fins de calcul de l'ancienneté.

(c) Tout employé mis à pied dont le nom est inscrit sur la liste de rappel conformément à l'Article 13(c) 3, sera considéré comme n'ayant pas interrompu son service aux fins du calcul de l'ancienneté, dans les limites de la cause de rappel. L'ancienneté accumulée pendant une période de mise à pied ne servira pas aux fins du calcul du salaire ou des avantages sociaux.

#### ARTICLE 13 - PROMOTION, MISE A PIED ET RAPPEL

(a) La Compagnie pourvoiera aux postes vacants, de l'intérieur, avant d'engager de nouveaux employés, à la condition qu'elle ait sur les lieux les employés qualifiés capables d'assumer les fonctions en question.

(b) Promotions: 1 - Les promotions seront accordées selon l'ancienneté, la compétence et l'expérience. Au cas où deux employés ou plus sembleraient posséder une compétence et une expérience comparables, la Compagnie choisira le plus ancien.

2 - Le salaire minimal accompagnant une promotion sera le salaire de base de la catégorie d'emploi ou le taux de salaire que l'employé avait dans son poste précédent, selon le plus élevé de ces deux montants. Si c'est le taux de salaire précédent qui est le plus élevé, ce taux sera gelé jusqu'à ce que la période écoulée dans le nouvel emploi justifie une augmentation.

(c) Mise à pied - S'il devient nécessaire de réduire le personnel de bureau, la Compagnie rencontrera les représentants syndicaux et l'on procédera comme suit:

1) L'employé le moins ancien, quelle que soit sa catégorie d'emploi, sera le premier mis à pied, mais il pourra remplacer tout employé moins ancien occupant le même niveau ou un niveau inférieur de la même catégorie d'emploi pourvu qu'il ait la compétence voulue pour accomplir le travail et qu'il soit plus ancien. Les employés destitués de leur poste à cause de ce droit d'éviction peuvent eux-mêmes prendre la place d'un employé moins ancien occupant le même niveau ou un niveau inférieur pourvu qu'ils aient la compétence et l'ancienneté nécessaires. Les employés mutés dans une catégorie d'emploi commandant un taux de salaire inférieur auront droit à leur taux de salaire précédent pendant quatre (4) semaines, après quoi ils recevront le taux ordinaire du poste qu'ils occupent.

2) Tous les employés permanents devront être avertis aussitôt que possible de la nécessité d'une mise à pied.

3) Tout employé qui est au service de la Compagnie depuis plus de soixante (60) jours de calendrier et qui est mis à pied pour une période dépassant sa période de service accumulée ou dix-huit (18) mois de calendrier, selon la première de ces deux échéances, sera considéré comme n'étant plus à l'emploi de la Compagnie.

Un employé rappelé au travail en dehors de douze (12) mois ne devra pas faire une nouvelle période de probation.

(d) Rappel: L'ancienneté sera le facteur déterminant en cas de rappel pour autant que l'individu soit qualifié pour accomplir le travail. A moins qu'il ne signale son intention de retourner au travail dans les trois (3) jours qui suivent son rappel, l'employé sera rayé de la liste d'ancienneté. La Compagnie enverra ses communications à l'adresse que lui aurait laissée ses employés.

A registered letter to the employee at the last address left with the postal clerk shall be deemed sufficient notification. In the event of failure of any communication to reach the employee because of the fact that the employee has changed his address and failed to notify the Company, the responsibility will be the employee's and the Company will consider that the employee is no longer interested and his name will be removed from the seniority list. No employee will be recalled for a period at less than one (1) month unless acceptable to the employee.

When an employee is recalled as per article 13 c.3 then:

1. - His previous period of employment will be included for purposes of seniority. Time on lay-off will be treated as Article 13, Section (c) 3.
2. - Benefit plans in existence will be reinstated upon his return to work. Benefit plans will be terminated at the end of the period for which deductions have been made.
3. - The Company has the right to have Supervisory employees do work which will assist an employee, and such assistance will consist of trouble shooting, training and the introduction of new systems and procedures.

#### Article 14 - JURY DUTY

Compensation for Civic Duty - Any permanent employee who is required to perform jury duty or to serve as a crown witness, will be entitled to reimbursement at the straight time hourly rate of his regular job for the hours necessarily lost from work as a result of serving, provided, however, that such reimbursement shall not exceed seven and one quarter (7.4) hours, per day or thirty six and one quarter (36.4) hours per week less pay received for jury duty. The employee will be required to furnish a signed statement from a responsible officer of the court as proof of jury service and jury duty pay received.

Hours paid for jury duty will be counted as hours worked for the purpose of computing vacation and holiday pay but will not be counted as hours worked for the purpose of computing any overtime.

The Company recognizes the responsibility if its employees to serve for jury duty when requested to do so. However, in unusual situations where leave for jury duty would create a serious hardship on the Company, permission to be excused may be requested by the Company.

In the event of an employee being called for such service, but being excused there from on any given day/days, he shall be required to report to the Company, and carry out such work as may be made available to him.

#### Article 15 - ADJUSTMENT OF COMPLAINTS

(a) Should there be any dispute or complaints as to the interpretation, operation, or alleged violation of this Agreement or any grievances affecting relations between the Company and the employees, which cannot be resolved between the employee and his supervisor, then it shall be taken up in the following manner:

(b) Step One - The written grievance, signed by the affected employee, shall be taken up by the employee(s) affected, accompanied by the Office Steward, with their immediate Supervisor, within five (5) working days of the event causing the grievance to arise. The supervisor will endeavour to rectify the dispute but in any event will submit his written response to the Office Steward within forty-eight (48) hours of the written grievance being presented to him.

Une lettre enregistree à la dernière adresse fournie par l'employé au commis à la paye sera considérée comme un avis suffisant. Si la lettre ne parvient pas à l'employé parce que celui-ci a déménagé sans en informer la Compagnie, c'est l'employé qui sera tenu responsable et la Compagnie prendra pour acquis que l'employé n'est plus intéressé et elle rayera son nom de la liste d'ancienneté. Aucun employé ne sera rappelé pour moins d'un mois à moins qu'il ne soit d'accord.

Lorsqu'un employé est rappelé conformément à l'article 13, (c) 3.1

1) On tiendra compte de sa période de service précédente pour le calcul de l'ancienneté. La période d'absence sera considérée conformément à l'article 13, sous-alinéa (c) 3.

2) Les programmes d'avantages sociaux existants seront rétablis dès son retour au travail. Les programmes d'avantages sociaux seront interrompus à la fin de la période pour laquelle des retenues ont été faites.

3) La Compagnie a le droit de demander aux cadres subalternes d'aider les employés dans leur travail, cette assistance devant consister à localiser et à solutionner les difficultés, à donner la formation voulue et à implanter les systèmes et procédés nouveaux.

#### ARTICLE 14 - FONCTIONS DE JURÉ

Rémunération des devoirs civiques - Tout employé permanent obligé de remplir des fonctions de juré ou de témoin de la Couronne aura droit à un remboursement (au taux ordinaire des heures normales de travail) pour les heures qu'il a été obligé de consacrer à des devoirs civiques à la condition, toutefois, que ce remboursement ne dépasse pas sept heures et quart (7.25) par jour ou trente sept heures et quart (36.41) par semaine, moins la somme reçue pour les fonctions de juré. L'employé devra fournir une déclaration signée par un officier de cour responsable confirmant les fonctions de juré et la somme reçue pour ces fonctions. Les heures payées consacrées à des fonctions de juré seront comptées comme des heures de travail aux fins du calcul du salaire des vacances et des jours fériés, mais elles ne seront pas comptées comme des heures de travail aux fins du calcul du surtemps.

La Compagnie reconnaît la responsabilité de ses employés relativement aux fonctions de juré. Toutefois, dans le cas de circonstances extraordinaires où une absence représenterait une charge excessive pour la Compagnie, celui-ci pourra demander à l'employé de se faire excuser. Au cas où un employé convoqué à des fonctions de juré serait excusé pour un ou plusieurs jours, il devra se présenter à la Compagnie et accomplir le travail qu'on lui demandera.

#### ARTICLE 15 - REGLEMENT DES PLAINTES

(a) S'il devait survenir un litige ou une plainte quelconque concernant l'interprétation, l'administration ou la prétendue violation de la présente Convention, ou un grief quelconque affectant les relations entre la Compagnie et ses employés, et si ceux-ci ne pouvaient être réglés par l'employé et son superviseur, on procédera de la manière suivante:

(b) Première étape - Le grief exposé par écrit et signé par l'employé en cause sera examiné par l'employé (les employés) en cause, accompagné (s) du délégué syndical du bureau, avec le supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'événement qui a donné lieu au grief. Le superviseur essaiera de régler le conflit et, quelque soit le résultat de ses efforts, il donnera sa réponse par écrit au délégué syndical du bureau dans les quarante-huit (48) heures suivant la présentation de l'exposé écrit du grief.

(c) Step Two - In the event the grievance cannot be satisfactorily concluded at Step One then it shall, within five (5) working days, be referred to a meeting with the Resident Manager. The grievor can elect to have the Union Business Agent in attendance at this meeting. The Resident Manager shall render his written response to the grievance within the next five (5) working days.

(d) Step Three - If the General Manager of the Company or his delegate and the National of the Canadian Paperworkers Union or his Representatives, are unable to reach a satisfactory settlement of the misunderstanding within fifteen (15) regular working days, the misunderstanding shall be referred to Arbitration (single arbitrator).

In the event that the Company and the Union cannot agree on the choice of an arbitrator, one will be chosen by the Labour Minister of Quebec.

When the arbitrator has been selected, he shall hear both parties evidence and render a decision within fifteen (15) regular working days. This decision shall be final and binding on both parties. The expenses of the arbitrator will be shared 50% - 50% by the Company and the Local Union.

(e) The time periods shown in the grievance & arbitration procedures may be extended by the mutual written agreement of the parties.

#### Article 16 - DISCHARGE & TERMINATION

(a) It is hereby agreed that the Company has the right to discharge for just cause and notice, or pay in lieu of notice, may be forfeited by the employee in the event of such discharge, at the Company's option. The Company will provide the employee with a statement, in writing, clearly establishing the reasons for discharge, with a copy to the Union at the time of discharge. Discharge may result from refusal to comply with Company rules, or policy and in the case of disagreement, the procedure for other grievance shall apply.

(b) If a regular (i.e. permanent) employee is terminated for other than just cause, said employee shall receive two (2) weeks written notice immediately prior to the date of termination or the equivalent in wages. Any employee who is terminated shall, in addition to any salary due, receive vacation pay and any other benefits to which they are entitled.

(c) An employee who resigns is required to give two (2) weeks notice.

(d) If upon joint investigation by the Union or the Company, or by decision of the Arbitrator appointed pursuant to the terms of this Agreement, it shall be found that an employee who has been unjustly discharged, such employee shall be subject to the award of the said Board or pursuant to the mutual findings of the Union and the Company, re-instated to his or her former position without loss of seniority or rank or benefits, and shall be compensated by the Company for all time lost retroactive to the date of discharge.

#### Article 17 - TECHNOLOGICAL OR PROCEDURAL CHANGES & SEVERANCE PAY

(a) Wherever possible, the Company will provide the Union with four (4) months notice of intention to introduce automation.

(b) In the event termination is necessary, crews will be reduced in accordance with the Seniority Section of this Agreement, including those who have recall rights.

(c) Deuxième étape - Si le grief ne peut être réglé de façon satisfaisante au cours de la première étape, il fera l'objet d'une réunion avec le directeur en résidence dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Le plaignant peut demander à l'agent d'affaires syndical d'assister à cette réunion. Le directeur en résidence donnera sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

(d) Troisième étape - Si le directeur général de la Compagnie ou son délégué et le Vice-Président Régional du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier ou son représentant sont incapables de régler le malentendu de façon satisfaisante dans l'espace de quinze (15) jours ouvrables, le malentendu sera soumis à l'arbitrage (d'un seul arbitre).

Au cas où la Compagnie et le Syndicat ne pourraient s'entendre sur le choix d'un arbitre, celui-ci sera désigné par le ministre du Travail du Québec.

L'arbitre désigné écoutera la version des deux (2) parties et fera connaître sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivront. Cette décision sera définitive et liera les deux (2) parties. Les dépenses et honoraires de l'arbitre seront défrayées à part égales par la Compagnie (50%) et le Syndicat (50%).

(e) Les délais prévus à la procédure de griefs et d'arbitrage pourront être prolongés par consentement écrit mutuel des deux (2) parties.

#### ARTICLE 16 - CONGEDIEMENT ET CESSATION D'EMPLOI

(a) Il est convenu par les présentes que la Compagnie a le droit de congédier un employé pour de bonnes et valides raisons, après avis ou sur paiement d'une indemnité à titre de préavis, à sa discrétion. La Compagnie remettra à l'employé une déclaration écrite exposant clairement les raisons de son congédiement et elle enverra une copie au Syndicat au moment du congédiement.

Le congédiement peut sanctionner tout refus de se conformer aux règlements de la Compagnie ou à sa ligne de conduite et, en cas de désaccord, on entamera la procédure normale des griefs.

(b) Si un employé permanent est congédié pour d'autres raisons, la Compagnie lui donnera un avis écrit de deux (2) semaines ou l'équivalent en salaire. Tout employé congédié recevra, en plus du salaire qui peut lui être dû, son salaire de vacances et toutes autres indemnités auxquelles il peut avoir droit.

(c) Tout employé qui démissionne de son emploi doit donner un avis de deux (2) semaines.

(d) Si à la suite d'une enquête conjointe du Syndicat et de la Compagnie ou de l'avis de l'arbitre nommé conformément aux dispositions de la présente Convention, il est établi qu'un employé a été injustement congédié, le dit employé sera, subordonné à la sentence arbitrale ou aux constatations conjointes du Syndicat et de la Compagnie, rétabli dans son ancien poste sans perte d'ancienneté, de classe ou d'avantages, et il sera rémunéré par la Compagnie pour tout le temps écoulé depuis la date du congédiement.

#### ARTICLE 17 - CHANGEMENTS A LA TECHNOLOGIE ET AUX PROCÉDES ET INDEMNITE DE LICENCIEMENT

(a) Dans la mesure du possible, la Compagnie avertira le Syndicat quatre (4) mois à l'avance de son intention d'automatiser ses procédés.

(b) Au cas où des licenciements seraient nécessaires, les équipes seront réduites conformément aux dispositions de l'article des présentes qui traite de l'ancienneté, la chose s'appliquant également à ceux qui ont le droit d'être rappelés.

(c) An employee with two or more years of continuous service for whom no job is available because of automation will, upon termination, receive a severance allowance of one week's pay for each year of employment during his last period of continuous service computed on the basis of thirty-six and one quarter (36.25) straight time hours at the employee's regular rate. The maximum severance allowance payable is fifteen (15) weeks pay. The Company will endeavour to advise affected employees fifteen (15) working days prior to layoff.

(d) When an employee is terminated as a direct result of automation, Management will, when requested, assist the Union in communication with Canada Manpower to advise them of the suitability of the former employee for re-training and relocation in another job, and request that they use their facilities for that purpose.

(e) An employee who is set back to a lower paid job because of automation will receive the rate of his regular job at time of setback for a period of three months and for a further period of three months will be paid an adjusted rate which will be midway between the rate of his regular job at the time of setback and the base rate. At the end of this six month period the regular rate of his new job or jobs will apply. However, such employee will have the option of terminating his employment and accepting severance pay.

#### Article 15 - NO INTERRUPTION OF WORK

During the term of this Agreement the Union agrees that it will not authorize or sanction any strikes, walkouts or other interruption of work and the Company agrees that it will not lock out any employees.

#### Article 16 - WELFARE PLAN

The sickness benefit insurance plan to cover loss of income when employees are disabled and unable to work due to sickness or non-occupational accidents, will be as follows:

Payment - To be 66-2/3% of the employee's regular straight time hourly pay for time lost due to above causes, to a maximum of:

Year 1 \$260/week  
Year 2 \$270/week  
Year 3 \$280/week

for up to a 52 week period. Employees must be under the care of a physician for the period to be covered

Coverage - first working day coverage for non-occupational accident or hospitalization. Fourth working day coverage for illness.

Coverage will cease if an employee voluntarily quits, is terminated, is on layoff, extended leave of absence, or retires. Life, health and dental insurance premiums will continue to be covered during the period of Weekly Indemnity so that employees may make claims during this period.

Premiums - Company to pay 100% of premium costs. Any U.I.C. rebate will belong in full to the Company.

Eligibility - 1st of the month following completion of the probationary period.

Employees on sickness benefits are expected to keep the Office Manager informed of present state of health, and date of return to work. Return to work will be permitted if:

(c) Tout employé ayant à son actif deux (2) ans de service continu ou plus et qui doit être licencié à cause de l'automatisation recevra, lors de son départ, une indemnité de licenciement consistant en une semaine de salaire pour chaque année de sa dernière période de service continu, le dit salaire étant calculé sur la base de trente-six heures et quart (36.25) de travail au taux ordinaire de l'employé. L'indemnité de licenciement maximale est fixée à quinze (15) semaines de salaire. La Compagnie fera son possible pour avvertir les employés touchés quinze (15) jours travaillés avant la date prévue pour la mise à pied.

(d) Lorsqu'un employé est licencié à cause de l'automatisation des procédés, la direction devra, sur demande, aider le Syndicat à communiquer avec la Main-d'Oeuvre du Canada pour informer celle-ci des aptitudes de l'ancien employé et lui demander de s'occuper du recyclage de l'ancien employé et de son reclassement dans un autre emploi.

(e) Tout employé rétrogradé à cause de l'automatisation à un poste moins bien payé recevra le taux de son poste ordinaire au moment de la rétrogradation pendant trois (3) mois et il recevra pendant trois (3) autres mois un taux rectifié se trouvant à mi-chemin entre le taux de son poste ordinaire au moment de la rétrogradation et le taux de salaire de base de son nouveau poste. Au bout de cette période de six (6) mois, il recevra le taux de son nouveau poste. Toutefois, le dit employé aura alors le loisir de démissionner de son emploi et d'accepter une indemnité de licenciement.

#### ARTICLE 16 - CONTINUITE DU TRAVAIL

Le Syndicat s'engage à n'autoriser ou à ne sanctionner aucun débrayage, grève ou autre interruption de travail pendant la durée de la présente Convention, et la Compagnie s'engage à ne pas fermer son entreprise (lock-out) à ses employés.

#### ARTICLE 19 - AVANTAGES SOCIAUX

##### (a) Assurance-Maladie

Le plan de bénéfices en maladie couvrant la perte de revenu quand les employés sont malades et incapables de travailler pour cause de maladie ou d'accident non-industriel sera comme suit:

Paiement - 66 2/3% du taux régulier des employés pour les heures perdues dues au causes ci-haut mentionnées jusqu'à un maximum des

1 <sup>ere</sup> année	\$260/semaine
2 <sup>e</sup> année	\$270/semaine
3 <sup>e</sup> année	\$280/semaine

pour une période maximum de 52 semaines. Les paiements seront effectués sur présentation de certificat médical seulement.

Couverture - A compter du premier jour de travail pour les accidents non-industriels ou hospitalisation et à compter du quatrième jour de travail pour les cas de maladie. Cette couverture cessera, si un employé volontairement, est renvoyé, mis-à-pied, en congé sans solde ou pensionné.

( Pendant la période où l'employé bénéficie du régime de prestation pour maladie (Weekly Indemnity), les assurances-vie, santé et dentaires demeureront en vigueur.

Primes - Payées par la compagnie. Tout rabais de la C.A.O. appartient à la compagnie.

Eligibilité - Le premier jour du mois après avoir complété la période de probation. Les employés recevant des bénéfices en maladie doivent tenir le chef de Bureau informé de leurs conditions de santé et date de retour au travail. Le retour au travail ne sera permis que si:

1. The employee provides medical clearance for return.
2. At least 24 hours notice has been provided to the Office Manager.
3. There is work available.

The Company reserves the right to request the employee to undergo examination by the Company medical doctor.

When an employee is off due to verified illness or accident the Company will pay the difference between the regular statutory holiday pay and the Weekly Indemnity payment paid during that holiday if:

1. The absence on the statutory holiday was due to a verified illness (i.e. Weekly Indemnity claim)

and

2. The period of illness falls within the period specified in item 8(c). Both of the above conditions must be met to qualify for this payment.

Formula to use:-

- 1) Regular hourly rate x 74 = Statutory Holiday Pay
- 2) Daily indemnity rate 7/5 = equivalent daily indemnity rate
- 3) The Company pays 1) minus 2) "

LTD Program: The Company will provide employees with an LTD program, to be the same as the plant program, except the formula for the calculation of benefits will use 1865 hours, not 2080.

(b) Group Hospital, Surgical and Medical Plan

Employees become eligible for the plan the first day of the month following completion of the probationary period.

The Company will contribute 100% at the premium cost of each employee's membership in the Group Hospital, Surgical and Medical Plan now in effect.

(c) Life Insurance

The Company will pay premiums for term life insurance coverage in the following amounts for employees, effective with the 1st of the month following completion of probation.

Coverage: Contract year 1 \$25,000 coverage  
 Contract year 2 \$27,000 coverage  
 Contract year 3 \$30,000 coverage

Life insurance premiums and insurance coverage cease when an employee is terminated, laid off, or retires. In cases of illness or injury causing absence from work, coverage will continue until the earlier of death, retirement, or cessation of disability payments (LTD and compensation).

(d) Dental Plan

All active seniority employees will be covered on the effective date of the plan. All probationers or new employees will be eligible on the 1st of the month following completion of 6 months service.

Benefit will be 100% coverage for all routine preventative diagnostic and restorative treatments, and 50% for major restorative treatments, based on the 1981 provincial dental association schedule of fees, to a maximum annual reimbursement of \$1,000 per person.

- 1) L'employé présente un certificat médical attestant qu'il peut reprendre son travail.
- 2) Un minimum de vingt-quatre (24) heures d'avis est donné au chef de Bureau.
- 3) Du travail est disponible.

La compagnie se réserve le droit d'exiger qu'un employé soit examiné par le médecin de la compagnie.

Quand un employé est absent à cause d'accident ou de maladie vérifiée, la compagnie paiera la différence entre la paye régulière du congé statutaire et le montant de l'Assurance-Indemnité payé pour le congé si:

- 1) L'absence du congé statutaire était à cause d'une maladie vérifiée (i.e. demande des prestations).

et

- 2) La durée de la maladie est en dedans de la période spécifiée à l'item 8(c). Les deux (2) conditions ci-dessus sont nécessaires pour se qualifier pour ce paiement.

Formule à employer

- 1) Taux horaire régulier X 74 = Paye du congé statutaire.
- 2) Taux journalier indemnisé X 7/5 = Taux équivalent journalier.

La compagnie paye 1) moins 2).

(b) Régime collectif d'assurance-hospitalisation, soins chirurgicaux et médicaux

Les employés deviennent admissibles à ce régime le premier jour du mois après qu'ils ont complété la période de probation.

La compagnie paiera la totalité de la prime pour chaque employé participant au régime collectif d'assurance-hospitalisation/soins chirurgicaux et médicaux maintenant en vigueur.

Assurance d'Invalidité

La Compagnie fournira aux employés l'assurance d'invalidité, la même que l'usine sauf que la formule calculant les bénéfices sera basée sur 1865 heures et non 2080 heures.

(c) Assurance-vie

La compagnie paiera les primes pour fournir de l'Assurance-vie temporaire aux employés effectif le premier jour du mois après avoir complété la période de probation.

Couverture: 1<sup>re</sup> année de convention \$25,000  
 2<sup>e</sup> année de convention \$27,000  
 3<sup>e</sup> année de convention \$30,000

Cette couverture cessera si un employé est renvoyé, mis à pied ou licencié. Dans les cas de maladie ou accidents causant une absence du travail, la couverture continuera jusqu'à la première des alternatives suivantes: la mort, la pension, la cessation des paiements d'invalidité (invalidité et compensation).

(d) Assurance-Dentaire

Tous les employés sur la liste de séniorité seront couverts à compter de la date d'entrée en vigueur de cette assurance. Tous les employés en période de probation ou les nouveaux employés seront éligibles le premier jour du mois après avoir complété six (6) mois de service.

La couverture sera de 100% pour les diagnostics préventifs et traitements restauratifs et de 50% pour les traitements majeurs de restauration, basé sur les tables de rémunération 1981 de l'Association Dentaire Provinciale avec un remboursement maximum de \$1,000. par personne.

In 1984 benefits will be based on the 1983 fee schedule  
 In 1985 benefits will be based on the 1984 fee schedule  
 In 1986 benefits will be based on the 1985 fee schedule

Coverage is for the period only when the employee is actively at work. However, coverage will continue during absences while on Weekly Indemnity or Workmen's Compensation to a maximum of one (1) year.

#### Article 20 - WAGES

(a) The wages for the term of this Agreement shall be in accordance with "Schedule A". Should the Company introduce a new or changed job classification during the term of this Agreement, the following procedure shall apply:

- i) The Company will notify the Union as far in advance of applying the new rate as is practical, and:
- ii) The Company will welcome comment from and discussion with the Union regarding the comparability of the new rate prior to applying the new rate.

#### EAST ANDUS OFFICE WAGE SCHEDULE

##### APPENDIX A

	Apr. 1/84	Oct. 1/84	Apr. 1/85	Apr. 1/86
<b>Class 1</b> Senior Clerk				
Start	10.43	10.64	11.17	11.39
After 6 months	10.87	11.08	11.63	11.86
<b>Class 1A (Temporary Job)</b> Material & Service Clerk				
Start	9.95	10.14	10.65	10.86
After 6 months	10.39	10.59	11.12	11.35
<b>Class 2</b> Intermediate Clerk				
Start	8.83	9.00	9.45	9.64
After 6 months	9.46	9.64	10.12	10.32
<b>Class 3</b> Junior Clerk 1				
Start	8.46	8.62	9.05	9.23
After 6 months	8.77	8.94	9.38	9.57
<b>Class 4</b> Junior Clerk 2				
Start	7.96	8.12	8.52	8.69
After 6 months	8.40	8.57	9.00	9.18

En 1984 les bénéfices seront basés sur les tables de rémunération 1983  
 En 1985 les bénéfices seront basés sur les tables de rémunération 1984  
 En 1986 les bénéfices seront basés sur les tables de rémunération 1985

Cette couverture ne s'applique que pendant que l'employé est activement en service. Cependant, la couverture continuera pendant des absences alors que l'employé reçoit des prestations d'Assurance-Maladie ou de la Commission des Accidents du Travail jusqu'à un maximum d'un (1) an.

#### ARTICLE 20 - SALAIRES

(a) Pendant la durée de la présente Convention, les salaires seront conformes à l'Annexe "A". Si la Compagnie devait, pendant la durée de la présente Convention, adopter une classification des emplois nouvelle ou modifiée, elle devrait procéder de la façon suivante:

- i) La Compagnie avertira le Syndicat aussitôt que possible avant l'adoption des nouveaux taux, et
- ii) La Compagnie écoutera attentivement les commentaires du Syndicat et discutera avec celui-ci l'à-propos des nouveaux taux avant de les mettre en vigueur.

#### ANNEXE "A"

	Apr. 1/84	Oct. 1/84	Apr. 1/85	Apr. 1/86
<b>Classe 1</b> Comis Supérieur				
Salaires de base	11.10	11.41	11.97	12.29
Après 6 mois	11.87	12.24	12.87	13.24
<b>Classe 1A (Position de Comis)</b> Matériel et Service				
Salaires de base	9.95	10.14	10.65	10.86
Après 6 mois	10.39	10.59	11.12	11.35
<b>Classe 2</b> Comis Intermédiaire				
Salaires de base	8.83	9.00	9.45	9.64
Après 6 mois	9.46	9.64	10.12	10.32
<b>Classe 3</b> Comis Junior 1				
Salaires de base	8.46	8.62	9.05	9.23
Après 6 mois	8.77	8.94	9.38	9.57
<b>Classe 4</b> Comis Junior 2				
Salaires de base	7.96	8.12	8.52	8.69
Après 6 mois	8.40	8.57	9.00	9.18

## Cost of Living Allowance

### Section 1

Each Employee covered by this Labour Agreement shall receive a cents per hour Cost of Living Allowance (COLA) in addition to his/her hourly wage rate in accordance with Section 3 and 4 below.

### Section 2

The Cost of Living Allowance shall be determined in accordance with changes in the official Consumer Price Index for Canada (all items) published by Statistics Canada (1961=100) and hereafter referred to as the Statistics Canada Consumer Price Index.

### Section 3

Adjustment in the Cost of Living Allowance shall be made quarterly, with the first adjustment being made July 1 1986, and subsequent adjustments made on the first of every third month thereafter for the term of this agreement as follows:

1. For the periods commencing July 1 1986 up to and including September 30 1986 the amount of the COLA will be determined by the difference between the C.P.I. for March 1986 and December 1985.
2. For the period commencing October 1 1986, up to and including December 31 1986, the amount of COLA will be determined by the difference between the C.P.I. for June 1986 and March 1986.
3. For the period commencing January 1 1987, up to and including March 31 1987, the amount of COLA will be determined by the difference between the C.P.I. for September 1986 and June 1986.

### Section 4

The amount of Cost of Living Allowance will be equal to one cent (1) for each 0.35 point rise in the Statistics Canada Consumer Price Index as determined by the preceding calculation, counting as a full cent any fraction in excess of one-half cent (0.5).

### Section 5

In the event that the Statistics Canada Consumer Price Index declines, only the Cost of Living Allowance will be subject to reduction. In no event will a decline in the Statistics Canada Consumer Price Index below the figure for March 1 1986, provide the basis for a reduction in the wage scale by job classification.

### Section 6

The amount of any Cost of Living Allowance in effect at the time will only be paid for all hours actually worked on and after July 1 1986, and shall be included in the calculation of pay for statutory holidays, annual vacation, supplementary vacations and allowance for failure to provide work. The Cost of Living Allowance shall not be used in computing overtime premium or in the calculation of any other pay allowance of benefit.

### Section 7

In the event that Statistics Canada does not issue the Consumer Price Index on or before the beginning of the periods referred to above, any adjustment required will be made at the beginning of the first pay period after publication of the Consumer Price Index. In the event a retroactive adjustment is made by Statistics Canada to the Consumer Price Index, the paid allowance to employees will not be adjusted retroactively.

## INDEXATION AU COÛT DE LA VIE (COLA)

### Section 1:

Tout employé régi par cette convention du travail recevra un cent par heure d'Indexation au Coût de la Vie en plus de son taux horaire suivant les sections 3 et 4 ci-bas.

### Section 2:

L'Indexation au Coût de la Vie sera déterminée selon les changements dans l'Indice Officiel des Prix aux Consommateurs au Canada (tous les items) publié par Statistiques Canada (1961 = 100) et ci-apprélé Index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada.

### Section 3:

Les ajustements d'Indexation au Coût de la Vie seront faits à tous les 3 mois avec le premier ajustement le 1er juillet 1986 et les changements subséquents le premier de chaque 3e mois par la suite pour la durée de cette convention comme suit:

1. Pour la période de 1er juillet 1986 jusqu'à et incluant le 30 septembre 1986 le montant de COLA sera déterminé par la différence entre les Index des Prix aux Consommateurs pour mars 1986 et décembre 1985.
2. Pour la période du 1er octobre 1986 jusqu'à et incluant le 31 décembre 1986 le montant de COLA sera déterminé par la différence entre les Index des Prix aux Consommateurs pour juin 1986 et mars 1986.
3. Pour la période du 1er janvier 1987 jusqu'à incluant le 31 mars 1987 le montant du COLA sera déterminé par la différence entre les Index des Prix aux Consommateurs pour septembre 1986 et juin 1986.

### Section 4:

Le montant d'Indexation au Coût de la Vie sera égal au cent (100%) de l'excès de 0.35 point d'augmentation dans l'Index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada comme déterminé par les calculs précédents calculant comme un cent et demi toute fraction de plus de un demi-cent (0.52).

### Section 5:

Dans l'éventualité où l'Index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada baisserait, seul l'Indexation au Coût de la Vie serait sujette à réduction. En aucun cas, une baisse dans l'Index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada de-dessous de l'Index de mars 1986 n'entraînera une réduction dans la détermination des salaires.

### Section 6:

Le montant de toute Indexation au Coût de la Vie en force sera payé pour toutes les heures effectivement travaillées le et à compter du jour suivant et sera inclus dans la détermination de la paye des employés pour les vacances annuelles, des vacances supplémentaires ou dans les calculs de toute autre forme de compensation ou bénéfices.

### Section 7:

Dans l'éventualité où Statistiques Canada ne publierait pas l'Index des Prix aux Consommateurs le ou avant le début des périodes mentionnées ci-haut, tout ajustement requis sera fait au début de la première période de paye après la publication de l'Index des Prix aux Consommateurs. Dans l'éventualité où un ajustement rétroactif est fait par Statistiques Canada à l'Index des Prix aux Consommateurs, l'Indexation payée aux employés ne sera pas ajustée rétroactivement.

The continuance of the Cost of Living Allowance is dependent upon the availability of the monthly Statistics Canada Consumer Price Index in its present form and calculated on the same basis as the Index for March 1 1986. If the Consumer Price Index is not available in the same form or basis as the Index for March 1 1986, Statistics Canada will be asked to make available a monthly Consumer Price Index in the present form and calculated on the same basis as the Index for March 1 1986.

Section 9

The COLA adjustments made on July 1 1986, October 1 1986 and January 1 1987, will be incorporated into the base wage rate on April 1 1987, and the total of these adjustments will not exceed (70) cents per hour.

In witness whereof we, the undersigned have affixed our signatures as representatives of the parties to this agreement, authorized this \_\_\_\_\_ day of \_\_\_\_\_ 19

FOR THE COMPANY

FOR THE UNION

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

Section 8:

La continuité de l'indexation au Coût de la Vie dépend de la disponibilité mensuelle de l'Index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada dans sa formule actuelle et calculée sur la même base que l'Index de mars 1986. Si l'Index des Prix aux Consommateurs n'était pas disponible dans la même formule ou base que l'Index de mars 1986, on demandera à Statistiques Canada de fournir mensuellement un Index des Prix aux Consommateurs dans la formule actuelle et calculée sur la même base que l'Index de mars 1986.

Section 9:

Les ajustements COLA faits les 1er juillet 1986, 1er octobre 1986, et 1er janvier 1987 seront incorporés dans les taux de base le 1er avril 1987, et le total de ces ajustements n'excèdera pas soixante dix (70¢) par heure.

EN FOI DE QUOI nous, les soussignés, avons, en qualité de représentants accrédités des parties respectives à la présente Convention, apposé nos signatures ce 14 jour de Avr. 19 85

AU NOM DE LA COMPAGNIE

AU NOM DU SYNDICAT

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_

MEMORANDUM D'ENTENTE  
ENTRE  
EMBALLAGES BONAR LTEE' E ANGUS  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DE PAPIER,  
LOCALE 947 (Bureau)

Les parties soussignées accorde de recommander à leurs principales,  
les changements suivants à la convention collective actuelle:

1. Section 2 ajouter comme deuxième paragraphe

"Le genre masculin comprendra la féminin, à moins  
que le contexte de langage n'indique le contraire."

2. Article 7 Paragraphe 1

- changer "8:30" à "8:15" et ajouter à la fin  
"et des employées"
- changer "8:30" à "8:15"
- changer à lire "Une heure sera accordé pour le  
repas entre 11:45 et 12:45 heures"
- enlever la dernière phrase de ce paragraphe

3. Article 7 Paragraphe 1(c) ajouter à la paragraphe

"La période de diner de la telephoniste sera de 11:15  
à 12:15 heures, qui sera remplacé pendant, ce temps  
au taux de telephoniste par l'employé ayant le moins  
d'ancienneté du bureau, ce dernier dinant de 12:15 à  
13:15 heures."

4. Article 9(e) nouveau, ajouter

"(e) Deux employés pourront prendre leurs périodes de  
vacances en meme temps en autant que le commis  
intermediaire (11) qualifié comme supérieur (1)  
et le commis supérieur (1) ne s'absente pas en  
meme temps."

5. Article 10(a) ajouter comme deuxième paragraphe

"Pendant un absence autorisé pour fins syndicales les  
dits employés seront éligibles pendant l'absence approuvé  
l'une période maximum de 30 jours de calendrier à tous  
les bénéfices d'assurances prévus à la convention col-  
lective."

6. Article 10(c) ajouter à la dernière phrase

"sauf les previsions spécifiées à l'article 10(a)"

7. Article 13(d) changer

"adressée" à "enregistrée" après les mots "Une lettre"  
dans la première phrase de la deuxième paragraphe

8. Appendice A ajouter à la classification la

"(aucun poste régulier)"

MEMORANDUM OF AGREEMENT  
BETWEEN  
BONAR PACKAGING LTD, EAST ANGUS  
AND  
THE CANADIAN PAPERWORKERS UNION  
LOCAL 947 (Office)

4435-07

✓ Grad.

The undersigned parties agree to recommend to their principals,  
the following changes to the current collective agreement:

1. Section 2 add as a second paragraph

"The masculine gender will include the feminine  
unless the context of the language indicates other-  
wise."

2. Article 7 Paragraph 1

- change "8:30" to "8:15" and insert after  
"business" "or employee".
- change "8:30" to "8:15"
- change to read: "One hour lunch period will  
be provided between 11:45 and 12:45"
- delete the last sentence of this paragraph.

3. Article 7 Paragraph 1(c) add to the paragraph

"The receptionists lunch period will be from 11:15  
to 12:15, who will be replaced during this time  
at the receptionists rate by the employee having  
the least seniority in the office, the latter  
having lunch from 12:15 to 13:15."

4. Article 9(e) new, add

"(e) Two employees may take their vacations at  
the same time as long as the intermediate  
clerk (11) qualified as a senior clerk 1,  
and the senior clerk (1) are not absent at  
the same time."

5. Article 10(a) add as a second paragraph

"During an authorized leave of absence for union  
business the said employees will be eligible,  
during the approved absence of a maximum period  
of 30 calendar days, for all the insurance bene-  
fits provided for under the collective agreement."

6. Article 10(c) add to the last sentence

"except as specified in the provisions of Article  
10(a)"

7. Article 13(d) change

"A letter direct" to "A registered letter" in the  
first sentence of the second paragraph.

8. Appendix A add to classification la

"(not a regular position)"

\*85 FEB 19 10:07

DL

Affaires de la négociation centrale

1. Ajouter au langage des conventions comme suit:

Burlington Plastics, Art 24.06  
Burlington Paper & Guelph, Art 15, Sec 3, Item 6  
East Angus, Appendice B, Item 6 (bureau, Article 11, Item 6)

Un employé, en vacance ou congé payé, et qui aurait droit à un congé mortalité selon cet article, recevra son congé et les jours touchés seront recédulés.

2. Changer l'administration des bénéfices comme suit:

La couverture des bénéfices chirurgicaux et médicaux se terminera 2 mois après la date de mise à pied.

La couverture d'assurance - vie se terminera 2 mois après la date de mise à pied.

La couverture des bénéfices chirurgicaux et médicaux continuera pour un maximum de 12 mois pendant les paiements de la C.S.S.T., Les dépenses rattachées à la réclamation C.S.S.T. seront payées par la C.S.S.T., et pas notre plan d'assurance.

La couverture dentaire se terminera dès la mise à pied.

A-Être effectif le 1<sup>er</sup> du mois après la date de ratification

3. Changer le langage des fermetures de l'usine à lire comme suit:

Burlington Paper & Guelph Art 10, Section 3  
Burlington Plastics, Art 19.03

"L'usine fermera pour deux semaines, soit de fin de l'équipe #3, le vendredi deux semaines précédent le congé civique, et rouvrira au début de l'équipe #1 aussitôt après le congé civique."

4. Rayer les deux derniers paragraphes de la section 8(h) 4 à East Angus.

5. Changer l'administration des bénéfices comme suit:

Les réclamations aux bénéfices d'indemnité hebdomadaire seront admises lorsque soutenues par la documentation d'un chirurgien buccal.

6. Changer: East Angus appendice D (bureau, article 19(c))  
Burlington Plastic 21.01  
Burlington Paper & Guelph Article 22

assurance-vie comme suit:

couverture: 1<sup>er</sup> année de convention \$25,000  
2<sup>e</sup> année de convention \$27,000  
3<sup>e</sup> année de convention \$30,000

Joint Negotiation items

1. Add to the language of the agreements as follows:

Burlington Plastics, article 24.06  
Burlington Paper and Guelph, article 15, section 3, item 6  
East Angus, appendix B, item 6 (office, article 11)

"If an employee off on vacation or paid holiday suffers a bereavement as per this article, they will be placed on bereavement leave and the affected days will be rescheduled."

2. Change the administration of benefits as follows:

Major medical and extended health coverage will end 2 months after the date of layoff.

Life insurance coverage will end 2 months after the date of layoff.

Major medical and extended health coverage will continue for a maximum of 12 months while on Workers Compensation. Health items related to the W.C.B. (C.S.S.T.) claim will be paid by the W.C.B. (C.S.S.T.) and not by our insurance plan.

Dental coverage will cease immediately upon layoff.

Effective the 1st of the month following ratification.

3. Change language on plant shutdowns to read as follows:

Burlington Paper and Guelph, article 10, section 3  
Burlington Plastics, article 19.03

"The plant will close for a two week shutdown beginning at the end of shift #3 on the Friday two weeks prior to the annual civic holiday, and will reopen beginning with shift #1 immediately following the civic holiday."

4. Change East Angus contract section 8(h)4 to delete the last two paragraphs.

5. Change the administration of benefits as follows:

Claims for weekly indemnity benefits will be allowed when supported by documentation from a dental surgeon ("chirurgien buccal" only).

6. Change East Angus appendix D (office, article 19(c))

Burlington Plastics 21.01  
Burlington Paper and Guelph article 22

life insurance as follows:

Contract year 1 \$25,000 coverage  
Contract year 2 \$27,000 coverage  
Contract year 3 \$30,000 coverage



12. Bénéfices médicaux

Burlington Paper et Guelph article 22, section 4  
Burlington Plastics article 21.04

changer le franchise de "\$25.00/\$50.00" à "\$20.00/\$40.00"

13. Souliers de sécurité:

East Angus section 16  
Burlington Paper & Guelph article 16  
Burlington Plastics article 11.02

changer les souliers de sécurité de "\$30.00" à "\$40.00 (\$50.00, 3<sup>e</sup> année)" dans cette section.

14. Plan D'assurance - Incapacité

Burlington Plastics article 21.05  
Burlington Paper & Guelph article 22, section 5  
East Angus, appendice A

changer la bénéfice maximum à lire

1<sup>ère</sup> année: \$1,200/mois  
3<sup>e</sup> année: \$1,300/mois

15. Language du régime de retraite

changer le language de la régime de retraite des employés horaires suivant les documents ci-inclus

- (a) Paiements aux bénéficiaires
- (b) Redaction sur la retraite obligatoire au Quebec.

16. Congés: suivant la cédule ci-attachée

17. E. Angus, lettre d'intention 19 Mai 1978 (bureau)

remplacer le language de cette lettre avec:

"Le temps d'un employé qui s'absente pour une période maximum d'une journée tout en n'étant pas remplacée sera payé dans les cas suivants:

- 1. Maladie de l'employé
- 2. Rendez-vous médicale
- 3. Rendez-vous dentaire"

12. Extended health care:

Burlington Paper and Guelph, article 22, section 4  
Burlington Plastics, article 21.04

Change deductible from "\$25.00/\$50.00" to "\$20.00/\$40.00"

13. Safety shoes:

East Angus, section 16  
Burlington Paper and Guelph, article 16  
Burlington Plastics, article 11.02

Change safety shoes from "\$30,000" to "\$40,000 (\$50.00 year 3)" in this section.

14. Long term disability:

Burlington Plastics 21.05  
Burlington Paper and Guelph, article 22, section 5  
East Angus, appendix A

Change maximum benefit to read:

"in year 1 - \$1,200/month  
in year 3 - \$1,300/month"

15. Pension language

Change the language of the hourly pension as per the attached documents:

- (a) Beneficiary payments
- (b) Quebec mandatory retirement language

16. Paid holidays: to be as per attached sheet

17. East Angus letter of intent May 19 1978 (office group):  
Replace the language of this letter with:

"Employees who are absent for up to a maximum period of one day without being replaced will be paid for this time in the following cases:

- 1. Illness of the employee
- 2. Medical appointment
- 3. Dental appointment."

AMENDEMENT AU  
RÉGIME DE RETRAITE MODIFIÉ  
DES EMPLOYÉS HORAIRES  
DE LA COMPAGNIE EMBALLAGE BONAR LTÉE

IL EST DÉCIDÉ QUE la nouvelle section suivante intitulée «Dispositions spéciales pour les participants du Québec restant à l'emploi de la Société après la date de retraite normale» soit ajoutée au Régime de retraite modifié des employés horaires de la Compagnie Emballage Bonar Ltée (le «Régime»), en tant que dernière section du Régime, après la section «Divul-gation du Régime», et entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1984.

DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR LES PARTICIPANTS DU QUÉBEC RESTANT  
À L'EMPLOI DE LA COMPAGNIE APRÈS LA DATE DE RETRAITE NORMALE

Nonobstant les dispositions précédentes du Régime, les dispositions spéciales suivantes s'appliquent à tous les participants employés dans la province du Québec et dont la date de retraite normale tombe le ou après le 1<sup>er</sup> avril 1984, en cours d'emploi dans la province du Québec. En matière d'application des présentes dispositions spéciales, toutes les définitions et les calculs actuariels seront conformes à la loi sur les suppléments de rente de la province du Québec (la «Loi»).

Retraite différée

Si les présentes dispositions spéciales sont applicables pour un participant, ce dernier peut rester à l'emploi de la Société au-delà de sa date de retraite normale, et ses cotisations cessent à sa date de retraite normale. Dans ce cas, la rente, avec augmentation actuarielle, commence à la date de la retraite différée, qui tombe le 1<sup>er</sup> jour de l'un des mois suivants, selon la première éventualité:

AMENDMENT TO THE  
BONAR PACKAGING LTD.  
REVISED PENSION PLAN  
FOR HOURLY PAID EMPLOYEES

RESOLVED THAT the following new section entitled "Special Provisions for Quebec Members Remaining in Employment Past Normal Retirement Date" be added to the Revised Pension Plan For Hourly Paid Employees of Bonar Packaging Ltd. (the "Plan") as the last section of the Plan, after the section entitled "Disclosure", to be effective from April 1, 1984:

SPECIAL PROVISIONS FOR QUEBEC MEMBERS REMAINING  
IN EMPLOYMENT PAST NORMAL RETIREMENT DATE

Notwithstanding the preceding plan provisions, the following special provisions will apply to you if you are employed in the Province of Quebec and your normal retirement date occurs on or after April 1, 1984 while employed in the Province of Quebec. In carrying out the purposes of these special provisions, all definitions and actuarial calculations shall be prescribed by the Act Respecting Supplemental Pension Plans in the Province of Quebec (the "Act").

Postponed Retirement

If these special provisions apply to you, you may remain in active employment beyond your normal retirement date, and your contributions will cease at your normal retirement date. In such a case, your annuity, actuarially increased, will commence on your postponed retirement date which shall be the earliest of the first day of the month:

- (i) mois coïncidant ou suivant immédiatement la date de retraite réelle;
- (ii) mois précédant immédiatement le 71<sup>e</sup> anniversaire;
- (iii) mois précédant immédiatement le mois au cours duquel la rente dépasserait le plafond indiqué dans le dernier paragraphe de la section «Rente de retraite» du présent régime.

La date ainsi déterminée sera appelée, dans les présentes dispositions spéciales, la date de retraite différée.

#### Augmentation actuarielle

L'augmentation actuarielle, au sens de l'augmentation actuarielle décrite ci-dessus, sera calculée d'année en année, sur la base des réserves actuarielles au sens indiqué dans l'ancienne estimation actuarielle triennale du Régime, ou de tout autre document que la Société, sur l'avis de l'actuaire, considère approprié pour l'année en question.

#### Modalités normales et facultatives de la rente

Le participant reçoit la rente de la façon normale indiquée dans la section «Modalités facultatives de la rente» du présent Régime, ou peut, avant la date de sa retraite différée, prendre l'une des options proposées.

#### Décès après la date de la retraite normale et avant la date de la retraite différée

Si les présentes dispositions spéciales sont applicables pour un participant et que ce dernier décède après la date de la retraite normale, mais avant la date de la retraite différée, il est considéré comme ayant pris sa retraite le jour avant son décès. À partir du 1<sup>er</sup> du mois coïncidant ou suivant immédiatement la date à laquelle il est considéré comme ayant pris sa retraite, 60 versements mensuels commenceront à être payés au bénéficiaire ou à la

- (i) coincident with or immediately following your actual retirement date,
- (ii) immediately preceding your 71st birthday, or
- (iii) immediately preceding the month in which your pension would otherwise exceed the limit described in the concluding paragraph of the section of this Plan entitled "Retirement Income".

The date so determined will be referred to in these special provisions as your Postponed Retirement Date.

#### Actuarial Increase

The actuarial increase for the purpose of the actuarial increase described above shall be computed on a year to year basis and shall be based upon the actuarial assumptions for that purpose as stated in the prior triennial actuarial valuation of the Plan, or such other related document as the Company on the advice of the Actuary may deem appropriate for each such year.

#### Normal and Optional Forms

You will receive your pension benefits in the normal form specified in the section of this Plan entitled "Optional Forms of Pensions" or prior to your Postponed Retirement Date, you may elect one of the optional forms.

#### Death After Normal Retirement Date and Before Postponed Retirement Date

If these special provisions apply to you and if you die after your normal retirement date but before your Postponed Retirement Date, you will be considered to have retired on the day before your death. As of the first of the month coincident with or immediately following the date on which you are

succession du participant. Cependant, si ce dernier a pris une autre option de rente, en vertu de la section «Modalités facultatives de la rente» du présent Régime, les conditions de cette option s'appliquent.

#### Réduction des indemnités

Si les présentes dispositions spéciales sont applicables pour un participant, et si, après sa date de retraite normale (en tenant compte de toutes les clauses éventuelles de la loi et de ses règlements), ses gains sont réduits par rapport aux gains reçus juste avant sa date de retraite normale, il peut demander le versement (total ou partiel) de sa rente afin de recevoir ses gains équivalents aux gains reçus juste avant sa date de retraite normale.

Un participant ne peut demander un tel changement des versements de sa rente qu'une fois tous les 12 mois, à moins d'accord contraire de la Société. S'il ne reçoit qu'une partie de sa rente, du fait d'une telle demande, il doit avoir une réduction correspondante du montant de la rente soumis à l'augmentation actuarielle, en vertu des présentes dispositions spéciales, pendant la période entre le premier versement partiel spécial et la date de retraite différée.

Nonobstant les dispositions précédentes pendant toute période au cours de laquelle il reçoit de tels versements de rente, le participant n'accumule aucun autre avantage ni ne verse aucune cotisation, ni requise ni volontaire, envers le présent Régime.

considered to have retired, 60 monthly payments will begin to be paid to your beneficiary or estate. However, if you have elected a pension option under the section of this Plan entitled "Optional Forms of Pension", the terms of that option will apply.

#### Reduced Compensation

If these special provisions apply to you and if after your normal retirement date, (taking into account all matters which may be prescribed in the Act and regulations thereunder), your earnings are reduced from the level of earnings received immediately before your normal retirement date, you may require the payment of your pension (in whole or in part) to the extent necessary to increase your earnings to the level of earnings received immediately before your normal retirement date.

You may not apply for such pension payments more often than once in any 12-month period unless the Company consents. If you receive only part of your pension as a result of such application, there must be a corresponding reduction in the amount of pension which is subject to actuarial increase under these special provisions for the period between the commencement of that particular partial payment and your Postponed Retirement Date.

Notwithstanding the preceding provisions during any period when you receive such pension payments, you shall not accrue further benefits nor shall you make any required or voluntary contributions to this Plan.

ET IL EST ÉGALEMENT DÉCIDÉ QUE les administrateurs désignés de la Compagnie Emballage Bonar Ltée sont autorisés et peuvent accomplir tout acte ou signer tout document nécessaire ou désirable, sous réserve de toute modification ou variation jugée nécessaire pour mettre cette résolution en vigueur, et obtenir toute approbation nécessaire de la part des autorités gouvernementales ou de réglementation appropriées.

Je soussigné,  
secrétaire, confirme que le document ci-dessus est une copie conforme de la résolution adoptée par le Conseil d'administration de la Compagnie Emballage Bonar Ltée, lors de la réunion tenue le \_\_\_\_\_ jour du mois d \_\_\_\_\_ 1984.

---

AND IT IS FURTHER RESOLVED THAT the proper officers of Bonar Packaging Ltd. are authorized and directed to perform all acts and execute all documents necessary or desirable, subject to such modifications and variations as may be necessary to give effect to this resolution and obtain required approvals of the appropriate government and regulatory authorities.

I, \_\_\_\_\_ Secretary,  
certify that the above is a true copy of a resolution passed at a meeting of Directors of Bonar Packaging Ltd. held on the \_\_\_\_\_ day of \_\_\_\_\_, 1984.

---

AMENDEMENT AU  
RÉGIME DE RETRAITE MODIFIÉ  
DES EMPLOYÉS HORAIRES  
DE LA COMPAGNIE EMBALLAGE BONAR LTÉE

IL EST DÉCIDÉ QUE les amendements suivants seront effectués au Régime de retraite modifié des employés horaires de la Compagnie Emballage Bonar Ltée (le «Régime»), pour entrer en vigueur pour tout bénéficiaire désigné par un participant au Régime, que cette désignation ait été faite avant ou après la date du présent amendement.

1. Une nouvelle section intitulée «Bénéficiaire» est ajoutée au Régime après la section «Modalités facultatives de la rente» et avant la section «Résiliation du Régime», et doit se lire comme suit:

«BÉNÉFICIAIRE

Un participant peut désigner, par écrit, un bénéficiaire qui recevra tout montant dû à la suite du décès du participant, en vertu des conditions du présent Régime. Sous réserve qu'il n'y a aucune restriction juridique, le participant peut changer de bénéficiaire en soumettant une autre désignation de bénéficiaire par écrit. Si aucun bénéficiaire n'est désigné, ou si celui désigné décède avant le participant, tout montant dû à la suite du décès du participant sera versé à sa succession.

2. La section «Indemnités de décès» est modifiée et doit se lire comme suit:

AMENDMENT TO THE  
BONAR PACKAGING LTD.  
REVISED PENSION PLAN  
FOR HOURLY PAID EMPLOYEES

RESOLVED THAT the following amendments shall be made to the Revised Pension Plan for Hourly Paid Employees of Bonar Packaging Ltd. (the Plan), to be effective with respect to any beneficiary designation made by a Plan member whether made before or after the date of this amendment:

1. A new section entitled "Beneficiary" shall be added to the Plan after the Section entitled "Optional Forms of Pension" and before the Section entitled "Discontinuance" as follows:

"BENEFICIARY

You may designate, in writing, a beneficiary to receive any amounts payable following your death under the terms of the Plan. Provided there are no legal restrictions to the contrary, you may change your beneficiary designation by a subsequent written beneficiary designation. If you do not designate a beneficiary, or if your designated beneficiary does not survive you, any amounts payable following your death will be paid to your estate".

2. The section entitled "Death Benefits" is amended to read as follows:

•INDEMNITÉS DE DÉCÈS

Si le décès d'un participant survient pendant qu'il est à l'emploi de la Société, mais avant l'âge de retraite normale, son bénéficiaire désigné, le cas échéant, sinon sa succession, recevra le remboursement de toutes ses cotisations au Régime, avec intérêt. Cet intérêt sera calculé d'année en année au pourcentage crédité par la Banque de Montréal aux comptes d'épargne véritable au 31 décembre de l'année précédente.»

3. La section «Modalités facultatives de la rente» est modifiée dans son premier paragraphe qui doit se lire comme suit:

«La rente normale est servie la vie durant du retraité. Cependant, en cas de décès du participant après la retraite, mais avant qu'il ait reçu soixante mensualités en tout, le solde est versé à son bénéficiaire désigné, le cas échéant, sinon à sa succession, jusqu'à épuisement des soixante versements.»

Je soussigné, W.S. Moffat, secrétaire de la Compagnie Emballage Bonar Ltée, confirme que le document ci-dessus est une copie conforme de la résolution adoptée par le conseil d'administration de la Compagnie Emballage Bonar Ltée, lors de la réunion tenue le \_\_\_\_\_ 1983, réunion à laquelle participait un quorum d'administrateurs.

\_\_\_\_\_  
Secrétaire

"DEATH BENEFITS

Should a member die while in the service of the Company before he reaches retirement date, his designated beneficiary, if any, or otherwise, his estate, will receive a refund of all his own contributions to the plan, plus interest. Said interest shall be calculated from year to year at the rate paid by Bank of Montreal on non-chequing savings accounts as at the preceding December 31st."

3. The section entitled "Optional Forms of Pension" is amended so that the first paragraph reads as follows:

"The normal pension provides for a pension payable for the life of the retired member, but in the event of the death of the member after retirement but before receiving a full sixty payments, the balance of monthly payments will be made to his designated beneficiary, if any, or otherwise to his estate until a full sixty payments have been made."

I, W.S. Moffat, Secretary of Bonar Packaging Ltd. confirm that the above is a true copy of a Resolution passed by the Directors of Bonar Packaging Ltd. at a meeting held on \_\_\_\_\_, 1983 at which meeting a quorum of Directors was present.

\_\_\_\_\_  
Secretary

Item 16 Congés: Burlington Paper & Guelph Art 9, sec 5  
Burlington Plasties Art 18.01

	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Vendredi Saint	Ven 20 Avr	Ven 5 Avr	Ven 28 Mar
Fête de la Reine	Lun 21 Mai	Lun 20 Mai	Lun 19 Mai
Fête du Canada	Lun 2 Juin	Lun 1 Jul	Lun 30 Juin
Congé Civique	Lun 6 Août	Lun 5 Août	Lun 4 Août
Fête du Travail	Lun 3 Sep	Lun 5 Sep	Lun 8 Sep
Jour d'Action de Grace	Lun 8 Oct	Lun 14 Oct	Lun 13 Oct
Veille de Jour de Noel	Lun 24 Dec	Mar 24 Dec	Mer 24 Dec
Noel	Mar 25 Dec	Mer 25 Dec	Jeu 25 Dec
Lendemain de Noel	Mer 26 Dec	Jeu 26 Dec	Ven 26 Dec
Veille du jour de l'An	Mar 1 Jan/85	Mer 1 Jan/86	Jeu 1 Jan/87
Jour de l'An	Mar 1 Fev/85	Lun 17 Fev/86	Lun 16 Fev/87

Item 16 Congés: East Angus usine section 9(c)  
bureau article 8(a)

	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Vendredi Saint	Ven 20 Avr	Ven 5 Avr	Ven 28 Mar
Fête de la Reine	Lun 21 Mai	Lun 20 Mai	Lun 19 Mai
St Jean Baptiste	Lun 25 Juin	Lun 24 Juin	Lun 23 Juin
Fête de Canada	Lun 2 Juil	Lun 1 Juil	Lun 30 Juin
Fête du Travail	Lun 3 Sep	Lun 5 Sep	Lun 8 Sep
Jour l'action de Grace	Lun 8 Oct	Lun 14 Oct	Lun 13 Oct
Veille du jour de Noel	Lun 24 Dec	Mar 24 Dec	Mer 24 Dec
Noel	Mar 25 Dec	Mer 25 Dec	Jeu 25 Dec
Lendemain de Noel	Mer 26 Dec	Jeu 26 Dec	Ven 26 Dec
Veille du jour de l'An	Lun 31 Dec	Mar 31 Dec	Mer 31 Dec
Jour de l'An	Mar 1 Jan/85	Mer 1 Jan/86	Jeu 1 Jan/87
Lendemain de Jour de l'An	Mer 2 Jan/85	Jeu 2 Jan/86	Ven 2 Jan/87

Item 16 Paid Holidays

Burlington Paper and Guelph, article 9, section 5  
Burlington Plastic, article 18.01

	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Good Friday	Fri Apr 20	Fri Apr 5	Fri Mar 28
Victoria Day	Mon May 21	Mon May 20	Mon May 19
Canada Day	Mon July 2	Mon July 1	Mon June 30
Civic Holiday	Mon Aug 6	Mon Aug 5	Mon Aug 4
Labour Day	Mon Sept 3	Mon Sept 2	Mon Sept 8
Thanksgiving	Mon Oct 8	Mon Oct 14	Mon Oct 13
Christmas Eve	Mon Dec 24	Tues Dec 24	Wed Dec 24
Christmas Day	Tues Dec 25	Wed Dec 25	Thurs Dec 25
Boxing Day	Wed Dec 26	Thurs Dec 26	Fri Dec 26
New Years Eve	Mon Dec 31	Tues Dec 31	Wed Dec 31
New Years Day	Tues Jan 1/85	Wed Jan 1/86	Thurs Jan 1/87
Heritage Day	Mon Feb 18/85	Mon Feb 17/86	Mon Feb 16/87

East Angus plant section 9(C)  
office article 8(A)

	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Good Friday	Fri Apr 20	Fri Apr 5	Fri Mar 28
Victoria Day	Mon May 21	Mon May 20	Mon May 19
St Jean Baptiste	Mon June 25	Mon June 24	Mon June 23
Canada Day	Mon July 2	Mon July 1	Mon June 30
Labour Day	Mon Sept 3	Mon Sept 5	Mon Sept 8
Thanksgiving	Mon Oct 8	Mon Oct 14	Mon Oct 13
Christmas Eve	Mon Dec 24	Tues Dec 24	Wed Dec 24
Christmas	Tues Dec 25	Wed Dec 25	Thurs Dec 25
Boxing Day	Wed Dec 26	Thurs Dec 26	Fri Dec 26
New Years Eve	Mon Dec 31	Tues Dec 31	Wed Dec 31
New Years Day	Tues Jan 1/85	Wed Jan 1/86	Thurs Jan 1/87
Day after New Years	Wed Jan 2/85	Thurs Jan 2/86	Fri Jan 2/87

Plan de retraite à changer comme suit:

1. 1 janvier 1985: régime à être amélioré à "8.50" ou il indique maintenant "7.50", et "11.25" ou il indique maintenant "10.25" dans le texte du régime intitulé "services jusqu'à la date d'entrée en vigueur" et "service après la date d'entrée en vigueur" (1<sup>e</sup> paragraphe), respectivement.
2. 1 janvier 1986: régime à être amélioré à "9.50", ou il indique maintenant "7.50", et "12.25" ou il indique maintenant "10.25" dans le texte du régime intitulé "services jusqu'à la date d'entrée en vigueur" et "service après la date d'entrée en vigueur" (1<sup>e</sup> paragraphe), respectivement.

Pension Plan, to be adjusted as follows:

1. January 1 1985: pension plan to be upgraded to show "8.50" where it currently reads "7.50" and "11.25", where it currently reads "10.25" in the plan text sections headed "service to the effective date" and "service after the effective date" (1st paragraph) respectively.
2. January 1 1986: pension plan to be upgraded to show "9.50" where it currently reads "7.50" and "12.25", where it currently reads "10.25" in the plan text sections headed "service to the effective date" and "service after the effective date" (1st paragraph) respectively.

EAST ANGLUS OFFICE UNION - WAGE SCHEDULE

		Mar 31/84	Apr 1/84	Oct 1/84	Apr 1/85	Apr 1/86
<u>Class 1</u> Senior Clerk	<u>Classe 1</u> Commis supérieur					
Start	Salaire de base	10.13	10.43	10.64	11.17	11.39
After 6 months	Après 6 mois	10.55	10.87	11.08	11.63	11.85
<u>Class 1A (Temporary Job)</u> Material & Service Clerk	<u>Classe 1A (Position Temporaire)</u> Matériel et service					
Start	Salaire de base	9.66	9.95	10.14	10.65	10.86
After 6 months	Après 6 mois	10.09	10.39	10.59	11.12	11.35
<u>Class 2</u> Intermediate Clerk	<u>Classe 2</u> Commis intermédiaire					
Start	Salaire de base	8.57	8.83	9.00	9.45	9.64
After 6 months	Après 6 mois	9.18	9.46	9.64	10.12	10.32
<u>Class 3</u> Junior Clerk 1	<u>Classe 3</u> Commis junior 1					
Start	Salaire de base	8.21	8.46	8.62	9.05	9.23
After 6 months	Après 6 mois	8.51	8.77	8.94	9.38	9.57
<u>Class 4</u> Junior Clerk 2	<u>Classe 4</u> Commis junior 2					
Start	Salaire de base	7.73	7.96	8.12	8.52	8.69
After 6 months	Après 6 mois	8.16	8.40	8.57	9.00	9.18

Section 1:

Tout employé régi par cette convention du travail recevra un cent par heure d'Indexation au Coût de la Vie en plus de son taux horaire suivant les sections 3 et 4 ci-bas.

Section 2:

L'Indexation au Coût de la Vie sera déterminée selon les changements dans l'Indice Officiel des Prix aux Consommateurs au Canada (tous les items) publié par Statistiques Canada (1961=100) et ci-après appelé Index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada.

Section 3:

Les ajustements d'Indexation au Coût de la Vie seront faits à tous les 3 mois avec le premier ajustement le 1er juillet/86 et les changements subséquents le premier de chaque 3e mois par la suite pour la durée de cette convention comme suit:

1. Pour la période du 1er juillet/86 jusqu'à et incluant le 30 septembre/86 le montant de COLA sera déterminé par la différence entre les Index des Prix aux Consommateurs pour mars 86 et décembre 85.
2. Pour la période du 1er octobre/86 jusqu'à et incluant le 31 décembre/86, le montant de COLA sera déterminé par la différence entre les Index des Prix aux Consommateurs pour juin 86 et mars 86.
3. Pour la période du 1er janvier/87 jusqu'à et incluant le 31 mars/87 le montant de COLA sera déterminé par la différence entre les Index des Prix aux Consommateurs pour septembre 86 et juin 86.
4. ~~Pour la période du 1er [blank] jusqu'à et incluant le [blank] le montant de COLA sera déterminé par la différence entre les Index des Prix aux Consommateurs pour [blank] et [blank].~~

Section 4:

Le montant d'Indexation au Coût de la Vie sera égal à un cent (.01¢) pour chaque 0.35 point d'augmentation dans l'Index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada comme déterminé par les calculs précédents calculant comme un cent complet toute fraction de plus de un demi-cent (0.5¢).

Section 5:

Dans l'éventualité où l'index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada baisserait, seul l'Indexation au Coût de la Vie serait sujette à la réduction. En aucun cas, une baisse dans l'Index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada en-dessous de l'Index de mars/86 n'entraînera une réduction dans la cédule des salaires.

Section 6:

Le montant de toute Indexation au Coût de la Vie en force ne sera payé que pour toutes les heures effectivement travaillées le et à compter du 1er juillet/86 et sera inclus dans la détermination de la paye des congés payés, des vacances annuelles, des vacances supplémentaires ou dans les calculs de toute autre paye de compensation ou bénéfiques.

Section 7:

Dans l'éventualité où Statistiques Canada ne publierait pas l'Index des Prix aux Consommateurs le ou avant le début des périodes mentionnées ci-haut, tout ajustement requis sera fait au début de la première période de paye après la publication de l'Index des Prix aux Consommateurs. Dans l'éventualité où un ajustement rétroactif est fait par Statistiques Canada à l'Index des Prix aux Consommateurs, l'Indexation payée aux employés ne sera pas ajustée rétroactivement.

Section 1

Each employee covered by this Labour Agreement shall receive a cents per hour Cost of Living Allowance (COLA) in addition to his/her hourly wage rate in accordance with Section 3 and 4 below.

Section 2

The Cost of Living Allowance shall be determined in accordance with changes in the official Consumer Price Index for Canada (all items) published by Statistics Canada (1961=100) and hereafter referred to as the Statistics Canada Consumer Price Index.

Section 3

Adjustments in the Cost of Living Allowance shall be made quarterly, with the first adjustment being made July 1/86, and subsequent adjustments made on the first of every third month thereafter for the term of this agreement as follows:

1. For the periods commencing July 1/86 up to and including Sept 30/86 the amount of the COLA will be determined by the difference between the C.P.I. for March 86, and Dec 85
2. For the period commencing Oct 1/86, up to and including Dec 31/86, the amount of COLA will be determined by the difference between the C.P.I. for June 86, and March 86
3. For the period commencing Jan 1/87, up to and including Mar 31/87, the amount of COLA will be determined by the difference between the C.P.I. for Sept 86, and June 86
4. ~~For the period commencing [blank] up to and including [blank], the amount of COLA will be determined by the difference between the C.P.I. for [blank], and [blank].~~

Section 4

The amount of Cost of Living Allowance will be equal to one cent (1) for each 0.35 point rise in the Statistics Canada Consumer Price Index as determined by the preceding calculation, counting as a full cent any fraction in excess of one-half cent (0.5).

Section 5

In the event that the Statistics Canada Consumer Price Index declines, only the Cost of Living Allowance will be subject to reduction. In no event will a decline in the Statistics Canada Consumer Price Index below the figure for March 1/86 provide the basis for a reduction in the wage scale by job classification.

Section 6

The amount of any Cost of Living Allowance in effect at the time will only be paid for all hours actually worked on and after July 1/86 and shall be included in the calculation of pay for statutory holidays, annual vacation, supplementary vacation and allowance for failure to provide work. The Cost of Living Allowance shall not be used in computing overtime premium or in the calculation of any other pay allowance or benefit.

Section 7

In the event that Statistics Canada does not issue the Consumer Price Index on or before the beginning of the periods referred to above, any adjustment required will be made at the beginning of the first pay period after publication of the Consumer Price Index. In the event a retroactive adjustment is made by Statistics Canada to the Consumer Price Index, the paid allowance to employees will not be adjusted retroactively.

Section 8:

La continuité de l'indexation au Coût de la Vie dépend de la disponibilité mensuelle de l'Index des Prix aux Consommateurs de Statistiques Canada dans sa formule actuelle et calculée sur la même base que l'Index de *Mars/86*. Si l'Index des Prix aux Consommateurs n'était pas disponible dans la même formule ou base que l'Index de *Mars/86*, on demandera à Statistiques Canada de fournir mensuellement un Index des Prix aux Consommateurs dans la formule actuelle et calculée sur la même base que l'Index de *Mars/86*.

Section 9:

Les ajustements COLA faits les ~~1er juillet 86~~ *1er octobre 86*, ~~1er~~ et *1er janvier/87* seront incorporés dans les taux de base le *1er avril/87*, et le total de ces ajustements n'excèdera pas soixante dix (70¢) par heure.

Section 8

The continuance of the Cost of Living Allowance is dependent upon the availability of the monthly Statistics Canada Consumer Price Index in its present form and calculated on the same basis as the Index for *Mars/86*. If the Consumer Price Index is not available in the same form or basis as the Index for *Mars/86*, Statistics Canada will be asked to make available a monthly Consumer Price Index in the present form and calculated on the same basis as the Index for *Mars/86*.

Section 9

The COLA adjustments made on *July/86*, *Oct/86* and *Jan/87* will be incorporated into the base wage rate on *Apr/87* and the total of these adjustments will not exceed (70) cents per hour.

Agreed this <sup>14<sup>th</sup></sup> day of <sup>Feb</sup> July, 1984<sup>5</sup>  
Accepté ce jour de <sup>rev.</sup> juillet, 1984<sup>5</sup>

Pour la Compagnie  
For the Company

*Albrecht*  
\_\_\_\_\_  
*Albrecht*  
\_\_\_\_\_  
Claude Lempereur  
\_\_\_\_\_

Pour le Syndicat  
For the Union

\_\_\_\_\_  
*Albert Giguère*  
*Hugues Lacroix*  
*Claude Patry*  
\_\_\_\_\_