



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 1 2 7 6

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 **01012-4**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-317-1-C
Date	Signature: 84-12-10 Réception: 85-01-21 ^{OK}	Durée: Du 84-05-01 Au 87-04-30 Nombre de salariés régis par la convention collective: 45

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau, loc.110 Att.: M. Sylvain Tellier 1290 rue St-Denis, 5e étage Montréal, Qué H2K 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant CIP Inc. Gatineau Edifice Sun Life Square Dominion Montréal, Qué H3B 2X1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Canadian Intern. Paper Co. Gatineau & Gatineau Boom Company Région: <u>06-06</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

- Convention collective déposée sous "Mémoire d'Entente"

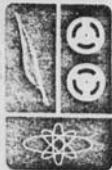
Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	85-01

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

RECHERCHE

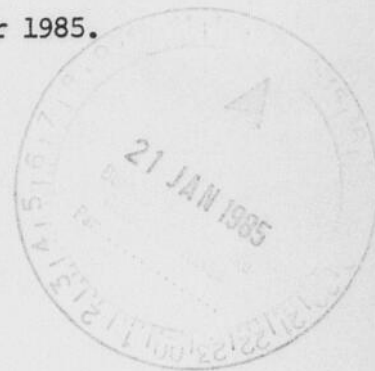
Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau
Office and Professional Employees International Union



1290, ST-DENIS, 5^e ETAGE, MONTREAL, QUE. H2X 3J7
Tél: 288-6511

Montréal, le 18 janvier 1985.

Monsieur Raynald Fréchette
Ministre du Travail
Ministère du Travail
255 est, boul. Crémazie
Montréal, QC
H2M 1L5



OBJET: Dépôt de convention col-
lective
Usines primaires Trois-Rivières
et Gatineau
Dossier : M-317-1C

Monsieur,

Vous trouverez ci-joint cinq (5) copies dûment signées du mémoire d'entente intervenu dans le dossier ci-haut mentionné couvrant quarante-cinq (45) employés à Gatineau, cinquante-deux (52) employés à Trois-Rivières et venant à échéance tous les deux le 30 avril 1987.

Espérant le tout conforme, je demeure,

Bien à vous,

Sylvain Tellier, Représentant.

cc. Robert Hennessey, Local 265
Jean Chantigny, Local 110
Albert Bérubé, C.I.P.

317-1-C

2



MÉMOIRE D'ENTENTE

par et entre

CIP Inc.,

de GATINEAU (P.Q.), TROIS-RIVIÈRES (P.Q.).

NBIP Limitée

Usine primaire et Bureau de la Division
forestière de Dalhousie
Dalhousie, N.-B.

et

UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU

représentant les Employés de Bureau aux endroits
susmentionnés

PROPOSITIONS SOUMISES A L'UNION INTERNATIONALE DES
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS ET DE BUREAU PAR CIP INC.,
et NBIP Limitée

A moins d'indications contraires, tous les amende-
ments sont en vigueur à la date de ratification.

COPIE CONFORME

CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

PRÉAMBULE (CIP Inc.)

Le présent préambule sera biffé et remplacé par ce qui suit:

ATTENDU qu'une convention collective de travail est en vigueur entre la CIP Inc., de Gatineau, (P.Q.), Trois-Rivières, (P.Q.), ci-après désignée "la Compagnie", d'une part,

et

l'Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau et ses unités locales n°110 de Gatineau (P.Q.), n°265 de Trois-Rivières, (P.Q.), ci-après désignées "l'Union" d'autre part, sont signataires;

ET ATTENDU que la Compagnie et l'Union ont renouvelé et amendé la présente Convention de temps à autre dont le plus récemment en date du 1984.

EN CONSÉQUENCE, la Compagnie et l'Union déclarent que les termes de la présente Convention sont les suivants:

RÉSOLU LE 16 OCTOBRE 1984

COTE COMPAGNIE



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

PRÉAMBULE (NBIP Limitée)

Le présent préambule sera biffé et remplacé par ce qui suit:

ATTENDU qu'une convention collective de travail est en vigueur entre la NBIP Limitée, de Dalhousie, (N.-B.), ci-après désignée "la Compagnie", d'une part,

et

l'Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau et son unité locale n°114 de Dalhousie (N.-B.), ci-après désignées "l'Union" d'autre part, sont signataires;

ET ATTENDU que la Compagnie et l'Union ont renouvelé et amendé la présente Convention de temps à autre dont le plus récemment en date du 1984.

EN CONSÉQUENCE, la Compagnie et l'Union déclarent que les termes de la présente Convention sont les suivants:

RÉSOLU LE 16 OCTOBRE 1984

COTE CONTONNE



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

MODIFICATIONS A LA CONVENTION COLLECTIVE
(CIP Inc. seulement)

Toutes mentions ou références à l'usine de Hawkes-
bury et à l'Ontario seront biffées de cette Conven-
tion collective et ses annexes.

RÉSOLU 1e 16 OCTOBRE 1984

COTE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

Une table des matières par ordre alphabétique sera
insérée lors de l'impression de la prochaine conven-
tion collective.

RÉSOLU, LE 17 OCTOBRE 1984

COTTE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

ARTICLE V - RÉTROGRADATION, MISE EN DISPONIBILITÉ ET
RAPPEL

Le paragraphe 1 sera amendé en biffant les mots "ou
congédié" à la deuxième ligne.

Le paragraphe 1 se lira maintenant comme suit:

1. "Si un employé doit être rétrogradé ou mis en
disponibilité en raison de l'élimination ou
discontinuation de postes,..."

La Compagnie consent à modifier à cette Article les
mots "mis à pied" pour les mots "mise en disponibi-
lité"

RÉSOLU LE 18 OCTOBRE 1984

COTTE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

ARTICLE IX

RÈGLEMENTS DE BUREAU

Les paragraphes 5 b), 7 a) et 8 seront amendés afin d'y ajouter après les mots "...temps chômé..." ce qui suit:

"...à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs"...

Ces paragraphes se liront maintenant respectivement comme suit:

5. b) "...Dans le cas où des employés soient appelés au travail durant les heures d'arrêt ils auront le droit de prendre en compensation, l'équivalent du temps ainsi travaillé, en temps chômé à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs. Toutefois,..."

7. a) Un employé qui travaille au-delà de trente-sept heures et demi (37½) au cours d'une semaine, peut choisir de prendre en temps chômé à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs, l'équivalent ...

8. L'employé ..., peut choisir de recevoir une fois et demie en temps chômé à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs, pour toutes les heures.... Advenant le cas où l'employé....., il peut choisir de recevoir temps et demi en temps chômé à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs, pour toutes les heures autorisées...

COPIE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

ARTICLE IX - RÈGLEMENTS DE BUREAU

Une nouvelle section 4 d) sera insérée se lira comme suit:

4. d) "Le tableau des heures normales de travail des employés de jour sera modifié pour accorder des heures d'été pendant la période où sont en vigueur les heures avancées. Les modalités d'application seront définies localement par entente mutuelle entre les parties à chaque usine.

COPIE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

ARTICLE IX

RÈGLEMENTS DE BUREAU (Version française)

La section 5 c) sera amendée en remplaçant le mot
"surveillant" par "superviseur".

RÉSOLU LE 16 OCTOBRE 1984

COPIE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES A INCIDENCE MONÉTAIRE

ARTICLE IX

RÈGLEMENTS DE BUREAU

Les paragraphes 14 a) et 14 b) seront amendés en
remplaçant \$2.50 par: A compter de la date de rati-
fication: \$4.00

RÉSOLU LE 18 OCTOBRE 1984

COPIE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES A INCIDENCE MONÉTAIRE

ARTICLE IX

RÈGLEMENTS DE BUREAU

Le paragraphe 15. sera amendé en remplaçant \$8.00
par: \$25.00

Le paragraphe 15. se lira maintenant comme suit:

15. Les employés peuvent se procurer des chaussures de sécurité, au prix de facture, plus taxe, par l'entremise de la Compagnie. De plus, la Compagnie contribue \$25.00 par année civile, sur le coût d'une paire de chaussures de sécurité achetées par l'employé. Ledit employé est requis de produire la preuve d'achat.

RÉSOLU LE 18 OCTOBRE 1984

COPIE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

ARTICLE X

CONGÉS POUR FUNÉRAILLES

Le paragraphe 3. sera amendé en y ajoutant "son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre et sa bru" et à la fin du paragraphe ce qui suit:

"Le beau-père, la belle-mère, le beau-frère et la belle-soeur ne s'appliquent qu'à la famille du conjoint actuel de l'employé."

Le paragraphe 3. se lira maintenant:

3. La famille immédiate de l'employé comprend son père, sa mère, ses frères, ses soeurs, son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre et sa bru, son grand-père, sa grand-mère, son demi-frère, sa demi-soeur. Le beau-père, la belle-mère, le beau-frère et la belle-soeur ne s'appliquent qu'à la famille du conjoint actuel de l'employé.

RESOLU, LE 17 OCTOBRE 1984

COTE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

ARTICLE XI

MANDAT DE JURÉ

Le paragraphe 1. c) sera amendé en y ajoutant après
les mots "comme témoin" ce qui suit:

"autre que lorsqu'il est le requérant ou l'intimé",...

Le paragraphe 1. c) se lira maintenant:

1. c) il a été assigné en cour comme témoin autre
que lorsqu'il est le requérant ou l'intimé,

RÉSOLU LE 16 OCTOBRE 1984

COPIE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

ARTICLE XII

DISCIPLINE

Le titre de cet article sera amendé pour se lire
maintenant comme suit: MESURES DISCIPLINAIRES

RÉSOLU LE 16 OCTOBRE 1984

COPIE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

ARTICLE XII - DISCIPLINE (CIP Inc. & NBIP Limitée)

Un nouveau paragraphe sera ajouté et sera numéroté 6.

6. Toutefois par entente mutuelle entre les parties un arbitre unique peut-être substitué au conseil d'arbitrage."

RÉSOLU LE 18 OCTOBRE 1984

COPIE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

ARTICLE XII

DISCIPLINE (NBIP Limitée)

Les paragraphes 1 a) b) c) d) et e) seront renumérotés respectivement 1, 2, 3, 4 et 5.

RÉSOLU LE 16 OCTOBRE 1984

COPIE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

ARTICLE XVI

ACCOMMODEMENTS DE GRIEFS

Un nouveau paragraphe 3 sera inséré et se lira comme suit:

3. Si la plainte n'est pas réglée de façon satisfaisante, l'Union soumettra la question en litige de vive voix ou par écrit au directeur général de l'usine ou son représentant. Le directeur général de l'usine ou son représentant saisi de la plainte, doit communiquer sa réponse, oralement ou par écrit si la plainte est par écrit, dans un délai de 5 jours ouvrables au représentant de l'Union en indiquant les mesures qu'il a prises pour régler la plainte.

Les paragraphes 3, 4, 5 et 6 seront renumérotés respectivement 4, 5, 6 et 7.

RÉSOLU, LE 17 OCTOBRE 1984

COTIE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

ARTICLE XVI - ACCOMMODEMENT DES GRIEFS

La section 5 a) sera amendée en y ajoutant ce qui
suit:

"Toutefois par entente mutuelle entre les parties un
arbitre unique peut-être substitué au conseil d'ar-
bitrage."

RÉSOLU LE 18 OCTOBRE 1984

COPIE CONFORME

CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

ARTICLE XVII

DURÉE DE LA CONVENTION (NBIP Limitée)

1. a) Le paragraphe 1 a) sera biffé et remplacé par ce qui suit:

1. a) La présente Convention est en vigueur à compter du 1er mai 1984 jusqu'au 30 avril 1987 inclusivement et d'une année à l'autre par la suite, à moins d'être amendée conformément à l'Article XVIII, ou résiliée conformément à l'Article XIX.

ARTICLE XVII

DURÉE DE LA CONVENTION (CIP Inc.)

1. a) Cette section sera biffée et remplacée par ce qui suit:

1. a) La présente Convention est en vigueur à compter du 1er mai 1984 jusqu'au 30 avril 1987 inclusivement. La présente Convention est renouvelable, avec ou sans modifications, du consentement mutuel des parties, et si l'une ou l'autre des parties désire la renouveler, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours avant ladite date d'expiration, en indiquant si elle entend y proposer des modifications.

COTTE CONFORME

RÉSOLU LE 16 OCTOBRE 1984

ANNEXE A

CIP INC.

RECONNAISSANCE SYNDICALE

La Compagnie reconnaît à l'Union le droit de négocier au nom des employés de bureau travaillant dans les classes énumérées ci-après, dans l'un ou l'autre des centres d'opération de la Compagnie, soit à Gatineau (P.Q.) et Trois-Rivières (P.Q.), sauf et excepté ceux occupant un emploi de caractère confidentiel tel qu'énoncé à l'Annexe B de la présente Convention, et ceux qui sont considérés comme relevant de la compétence d'une autre Union.

USINE DE GATINEAU

<u>GRADE</u>	<u>CLASSE PROFESSIONNELLE</u>	<u>SECTION OU BUREAU</u>
3	Messenger de Bureau Second téléphoniste	Comptabilité Personnel
4	Commis-dactylo Opérateur de perforatrice Premier téléphoniste Commis-Dactylo et opérateur de téléscripteur Commis-Dactylo et opérateur de téléscripteur	Services techniques Informatique Personnel Magasin Comptabilité
5	Second commis - Réception Commis-comptoir Commis-général Commis-dactylo Second dessinateur industriel Commis-comptes à payer Commis aux commandes	Magasin Magasin Magasin Planification Ingénierie Comptabilité Emballage

COPIE CONFORME

USINE DE GATINEAU (suite)

<u>GRADE</u>	<u>CLASSE PROFESSIONNELLE</u>	<u>SECTION OU BUREAU</u>	
6	Commis - section	Planification	
	Commis - section	Énergie électrique	
	Commis - production	Prix de revient	
	Commis - "Kardex"	Magasin	
	Premier commis - réception	Magasin	
	Commis - général	Comptabilité	
	Commis - transport	Comptabilité	
	Commis - section	Machines à papier	
	Premier opérateur de perforatrice et opérateur - informatique	Informatique	
	7	Opérateur - informatique	Informatique
		Commis-prix de revient	Prix de revient
Commis-comptes à payer		Comptabilité	
Commis intermédiaire-pointeur		Pointage	
Commis intermédiaire - planification		Planification	
Commis intermédiaire - facturation		Emballage et Expédition	
Commis - section		Centrale thermique	
8	Dessinateur intermédiaire industriel	Ingénierie	
	Commis-contrôle des stocks	Magasin	
	Commis-douanes et caissier	Comptabilité	
	Premier commis - pointeur	Pointage	
	Commis	Planification	
	Premier dessinateur industriel	Ingénierie	
9	Premier dessinateur industriel	Énergie électrique	
	Commis - prix de revient	Prix de revient	
	Commis - prix de revient	Comptabilité	
	Projeteur	Ingénierie	
	Premier opérateur	Informatique	
10	Premier commis- prix de revient	Comptabilité	
	Coordonnateur	Emballage et Expédition	
	Commis principal - facturation	Emballage et Expédition	
Premier projeteur	Énergie électrique		

COPIE CONFORME

[Signature]

USINE DE TROIS-RIVIÈRES

3	Messenger de bureau Téléphoniste	Comptabilité Pointage
4	Second opérateur de perforatrice Commis-dactylo	Informatique Magasin
5	Commis - comptoir Second commis- réception Second commis - expédition Commis - Facturation (Quart) Commis - Section Commis-suppléants permanents Premier opérateur de perforatrice	Magasin Magasin Emballage et Expédition Emballage et Expédition Emballage et Expédition Comptabilité Informatique
6	Commis - section Commis - section Commis - section Commis - section Commis - section Premier commis - réception Commis - magasin Commis - pointeur Commis - commandes Commis - prix de revient Commis - transport Second Opérateur-Informatique Suppléants permanents Commis - commandes et expédition Commis - prod. "Measurex"	Centrale thermique Services techniques Parc à bois Énergie élec- trique/entre- tien et répa- tion Pâtes Magasin Magasin Pointage Emballage et Expédition Prix de revient Comptabilité Informatique Comptabilité Magasin Emballage et Expédition

COTE CONFORME




USINE DE TROIS-RIVIÈRES (suite)

<u>GRADE</u>	<u>CLASSE PROFESSIONNELLE</u>	<u>SECTION OU BUREAU</u>
7	Premier commis - expédition	Emballage et Expédition
	Commis - inventaire	Emballage et Expédition
	Commis - comptes à payer	Comptabilité
	Commis - mandrins, papiers d'emballage et disques	Services techniques
	Commis - prix de revient	Prix de revient
	Premier opérateur-Informatique	Informatique
	Commis	Planification
	Commis - section	Machines à papier
	Commis - pointeur	Pointage
	Premier commis - magasin	Magasin
8	Commis-contrôle des stocks	Magasin
	Planificateur - expédition	Emballage et Expédition
	Premier commis-pointage et informatique	Pointage
9	Commis - prix de revient	Prix de revient
	Commis - coupe	Emballage et Expédition
	Commis - douanes et caissier	Comptabilité
10	Coordonnateur	Emballage et Expédition

A compter du 1er novembre 1965 les grades 1 et 2 furent supprimés et les employés qui y appartenaient furent classés sous le Grade 3. Il a été convenu qu'il n'y aurait pas de gradation ascendante des employés du grade 3 ou d'autres grades aux fins de rétablir des distinctions de grades par suite de ce changement.

COPIE CONFORME



ANNEXE A

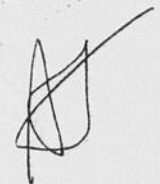
RECONNAISSANCE SYNDICALE

NBIP Limitée

La Compagnie reconnaît à l'Union le droit de négocier au nom des employés de bureau travaillant aux Départements de Fabrication, Exploitations forestières et Comptabilité de la Compagnie à Dalhousie (N.-B.), et dont les emplois tombent dans les grades énumérés ci-dessous, sauf et excepté ceux occupant un poste de caractère confidentiel selon l'énoncé de l'Annexe B de la présente Convention, et ceux qui sont considérés comme relevant de la compétence d'une autre Union.

<u>GRADE</u>	<u>CLASSE PROFESSIONNELLE</u>	<u>SECTION OU BUREAU</u>
3	Messenger de bureau	Comptabilité
4	Second sténographe Opérateur de perforatrice Commis-dactylo Commis-dactylo Commis - magasins	Magasin Informatique Comptabilité Comptabilité- Exploitations forestières Comptabilité- Exploitations forestières
5	Commis - dactylo Commis - dactylo Second commis - suppléant Commis - magasin et suppléant Commis général Commis - Communications, comptes recevables et fret	Emballage et Expédition Planification Prix de revient Comptabilité & magasin Comptabilité Comptabilité

EMBOÛS ÉVIDÉ
COPIE CONFORME
EMBOÛS ÉVIDÉ
COPIE CONFORME



<u>GRADE</u>	<u>CLASSE PROFESSIONNELLE</u>	<u>SECTION OU BUREAU</u>
6	Commis-R.M.R.	Magasin
	Commis-inventaire	Magasin
	Commis - douanes	Comptabilité
	Commis - pointeur	Pointage
	Commis - réception	Magasin
	Commis - section	Pâte mécanique
	Commis - magasin & garage	Comptabilité- Exploitations forestières
	Commis - garage	Comptabilité- Exploitations forestières
	Commis à la paie	Comptabilité- Exploitations forestières
	Premier opérateur de perforatrice	Informatique
7	Commis-pointeur (quai)	Pointage
	Commis - caissier	Comptabilité
	Commis - prix de revient	Prix de revient
	Commis-général	Comptabilité- Exploitations forestières
	Commis - caissier	Comptabilité- Exploitations forestières
	Commis - approbation des factures	Comptabilité- Exploitations forestières
	Commis - Registres du bois	Comptabilité- Exploitations forestières
Commis - S.N.S.	Magasin	
8	Commis intermédiaire	Comptabilité
	Commis-contrôle des stocks	Magasin
	Premier commis - pointeur	Pointage
	Premier opérateur-informatique	Informatique
9	Coordonnateur	Emballage & Expédition
10	Comptable adjoint - prix de revient	Prix de revient
	Premier commis comptabilité et prix de revient	Comptabilité- Exploitations forestières

COTE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES A INCIDENCE MONÉTAIRE

ANNEXE "C"

Partie II (CIP Inc.) et Partie III (NBIP Limitée)

PRIME DE QUART

A compter du 1er mai 1985, la prime de quart sera
majorée de 0-30-40 à 0-35-50

COPIE CONFIRMÉE



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES A INCIDENCE MONÉTAIRE

ANNEXE "C" - ÉCHELLE DES SALAIRES

AUGMENTATION GÉNÉRALE

a) USINES DE GATINEAU ET TROIS-RIVIÈRES SEULEMENT

Date de ratification: 2½%

1er mai 1985: 4%

1er mai 1986: 5%

*NOTA: Sur recommandation et acceptation des propositions incluses à ce mémoire d'entente, l'augmentation ci-dessus sera reportée de la date de ratification au 1er mai 1984.

b) USINE DE DALHOUSIE ET BUREAU DIVISIONNAIRE

- 1er mai 1984: Les échelles des salaires en vigueur le 30 avril 1984 demeurent en vigueur jusqu'au 30 avril 1986.
- A compter du 1er mai 1986: 2½%
A compter du 1er novembre 1986: 4%
A compter du 1er janvier 1987: 5%
- Les allocations de retraite accumulées par tous les employés, et les allocations de retraite dues aux employés qui prennent leur retraite de l'usine de Dalhousie et le bureau de la division forestière de Dalhousie pendant la durée de cette convention, seront rajustées comme s'ils étaient payés conformément aux échelles des salaires en vigueur le 30 avril 1984 et avaient bénéficié des augmentations aux dates en vigueur prévues au paragraphe a) ci-dessus.

CONFÉRENCE DE TRAVAIL
DALHOUSIE


FONCTIONNEMENT DE 7 JOURS - 7- DAY OPERATION

- USINES DE GATINEAU ET TROIS-RIVIÈRES SEULEMENT -
 - PRIMARY MILLS GATINEAU AND TROIS-RIVIÈRES MILLS ONLY -

DATE DE RATIFICATION - 30 AVRIL 1985 - DATE OF RATIFICATION - APRIL 30, 1985

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	1951.56	2008.94	2134.17	2194.16	2269.23	2347.52	2447.80	2537.13
Après 6 mois After 6 months	1970.60							
Après 9 mois After 9 months		2033.98		2230.24				
1 an 1 year			2164.64		2312.01	2413.29	2506.85	2599.08
1 an 3 mois 1 year 3 months	1990.61							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2059.14		2267.97				
2 ans 2 years			2191.61		2355.56	2466.55	2564.48	2675.76
2 ans 3 mois 2 years 3 months	2012.87							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2084.86		2305.70				
3 ans 3 years					2416.15	2519.85	2635.45	2737.76
3 ans 3 mois 3 years 3 months	2040.54		2216.56					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2117.17		2343.48				
4 ans 4 years					2465.13	2573.09	2693.05	2801.13
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2275.33	2428.68				
5 ans 5 years					2555.17	2679.39	2805.97	2930.24

CONFORME

FONCTIONNEMENT DE 7 JOURS - 7- DAY OPERATION

- USINES DE GATINEAU ET TROIS-RIVIÈRES SEULEMENT -
- PRIMARY MILLS GATINEAU AND TROIS-RIVIÈRES MILLS ONLY -

1er MAI 1985 - 30 AVRIL 1986 - MAY 1, 1985 - APRIL 30, 1986

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	2029.62	2089.30	2219.54	2281.93	2360.00	2441.42	2545.71	2638.62
Après 6 mois After 6 months	2049.42							
Après 9 mois After 9 months		2115.34		2319.45				
1 an 1 year			2251.23		2404.49	2509.82	2607.12	2703.04
1 an 3 mois 1 year 3 months	2070.23							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2141.51		2358.69				
2 ans 2 years			2279.27		2449.78	2565.21	2667.06	2782.79
2 ans 3 mois 2 years 3 months	2093.38							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2168.25		2397.93				
3 ans 3 years					2512.80	2620.64	2740.87	2847.27
3 ans 3 mois 3 years 3 months	2122.16		2305.22					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2201.86		2437.22				
4 ans 4 years					2563.74	2676.01	2800.77	2913.18
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2366.34	2525.83				
5 ans 5 years					2657.38	2786.57	2918.21	3047.45

COPIE CONFORME


FONCTIONNEMENT DE 7 JOURS - 7- DAY OPERATION

- USINES DE GATINEAU ET TROIS-RIVIÈRES SEULEMENT -
 - PRIMARY MILLS GATINEAU AND TROIS-RIVIÈRES MILLS ONLY -

1er MAI 1986 - 30 AVRIL 1987 - MAY 1, 1986 - APRIL 30, 1987

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min, Minimum salary	2131.10	2193.77	2330.52	2396.03	2478.00	2563.49	2673.00	2770.55
Après 6 mois After 6 months	2151.89							
Après 9 mois After 9 months		2221.11		2435.42				
1 an 1 year			2363.79		2524.71	2635.31	2737.48	2838.19
1 an 3 mois 1 year 3 months	2173.74							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2248.59		2476.62				
2 ans 2 years			2393.23		2572.27	2693.47	2800.41	2921.93
2 ans 3 mois 2 years 3 months	2198.05							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2276.66		2517.83				
3 ans 3 years					2638.44	2751.67	2877.91	2989.63
3 ans 3 mois 3 years 3 months	2228.27		2420.48					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2311.95		2559.08				
4 ans 4 years					2691.93	2809.81	2940.81	3058.84
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2484.66	2652.12				
5 ans 5 years					2790.25	2925.90	3064.12	3199.82

COPIE CONFORME



FONCTIONNEMENT DE 7 JOURS - 7- DAY OPERATION
USINE DE DALHOUSIE SEULEMENT - DALHOUSIE MILL ONLY

1er MAI 1984 - 30 AVRIL 1986 - MAY 1, 1984 - APRIL 30, 1986

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	1903.96	1959.94	2082.12	2140.64	2213.88	2290.26	2388.10	2475.25
Après 6 mois After 6 months	1922.54							
Après 9 mois After 9 months		1984.37		2175.84				
1 an 1 year			2111.84		2255.62	2354.43	2445.71	2535.69
1 an 3 mois 1 year 3 months	1942.06							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2008.92		2212.65				
2 ans 2 years			2138.16		2298.11	2406.39	2501.93	2610.50
2 ans 3 mois 2 years 3 months	1963.78							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2034.01		2249.46				
3 ans 3 years					2357.22	2458.39	2571.17	2670.99
3 ans 3 mois 3 years 3 months	1990.77		2162.50					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2065.53		2286.32				
4 ans 4 years					2405.00	2510.33	2627.37	2732.81
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2219.83	2369.44				
5 ans 5 years					2492.85	2614.04	2737.53	2858.77

COPIE CONFORME



FONCTIONNEMENT DE 7 JOURS - 7- DAY OPERATION

USINE DE DALHOUSIE SEULEMENT - DALHOUSIE MILL ONLY

1er MAI 1986 - 31 OCTOBRE 1986 - MAY 1, 1986 - OCTOBER 31, 1986

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	1951,56	2008,94	2134,17	2194,16	2269,23	2347,52	2447,80	2537,13
Après 6 mois After 6 months	1970,60							
Après 9 mois After 9 months		2033,98		2230,24				
1 an 1 year			2164,64		2312,01	2413,29	2506,85	2599,08
1 an 3 mois 1 year 3 months	1990,61							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2059,14		2267,97				
2 ans 2 years			2191,61		2355,56	2466,55	2564,48	2675,76
2 ans 3 mois 2 years 3 months	2012,87							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2084,86		2305,70				
3 ans 3 years					2416,15	2519,85	2635,45	2737,76
3 ans 3 mois 3 years 3 months	2040,54		2216,56					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2117,17		2343,48				
4 ans 4 years					2465,13	2573,09	2693,05	2801,13
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2275,33	2428,68				
5 ans 5 years					2555,17	2679,39	2805,97	2930,24

COPIE CONFORME



FONCTIONNEMENT DE 7 JOURS - 7- DAY OPERATION

USINE DE DALHOUSIE SEULEMENT - DALHOUSIE MILL ONLY

1er NOVEMBRE 1986 - 31 DÉCEMBRE 1986 - NOVEMBER 1, 1986 - DECEMBER 31, 1986

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	2029.62	2089.30	2219.54	2281.93	2360.00	2441.42	2545.71	2638.62
Après 6 mois After 6 months	2049.42							
Après 9 mois After 9 months		2115.34		2319.45				
1 an 1 year			2251.23		2404.49	2509.82	2607.12	2703.04
1 an 3 mois 1 year 3 months	2070.23							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2141.51		2358.69				
2 ans 2 years			2279.27		2449.78	2565.21	2667.06	2782.79
2 ans 3 mois 2 years 3 months	2093.38							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2168.25		2397.93				
3 ans 3 years					2512.80	2620.64	2740.87	2847.27
3 ans 3 mois 3 years 3 months	2122.16		2305.22					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2201.86		2437.22				
4 ans 4 years					2563.74	2676.01	2800.77	2913.18
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2366.34	2525.83				
5 ans 5 years					2657.38	2786.57	2918.21	3047.45

COPIE CONFORME

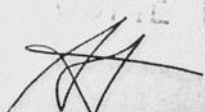
FONCTIONNEMENT DE 7 JOURS - 7- DAY OPERATION

USINE DE DALHOUSIE SEULEMENT - DALHOUSIE MILL ONLY

1er JANVIER 1987 - 30 AVRIL 1987 - JANUARY 1, 1987 - APRIL 30, 1987

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	2131.10	2193.77	2330.52	2396.03	2478.00	2563.49	2673.00	2770.55
Après 6 mois After 6 months	2151.89							
Après 9 mois After 9 months		2221.11		2435.42				
1 an 1 year			2363.79		2524.71	2635.31	2737.48	2838.19
1 an 3 mois 1 year 3 months	2173.74							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2248.59		2476.62				
2 ans 2 years			2393.23		2572.27	2693.47	2800.41	2921.93
2 ans 3 mois 2 years 3 months	2198.05							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2276.66		2517.83				
3 ans 3 years					2638.44	2751.67	2877.91	2989.63
3 ans 3 mois 3 years 3 months	2228.27		2420.48					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2311.95		2559.08				
4 ans 4 years					2691.93	2809.81	2940.81	3058.84
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2484.66	2652.12				
5 ans 5 years					2790.25	2925.90	3064.12	3199.82


CONFORTÉ



PERSONNEL DE BUREAU DIVISIONNAIRE - DIVISIONAL OFFICE EMPLOYEES
 HORAIRES CONVENTIONNELS (EXPLOITATIONS FORESTIÈRES) - WOODLANDS CONVENTIONAL SCHEDULE

1er MAI 1984 - 30 AVRIL 1986 - MAY 1, 1984 - APRIL 30, 1986

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	1879.58	1935.56	2057.74	2116.26	2189.50	2265.88	2363.72	2450.87
Après 6 mois After 6 months	1898.16							
Après 9 mois After 9 months		1959.99		2151.46				
1 an 1 year			2087.46		2231.24	2330.05	2421.33	2511.31
1 an 3 mois 1 year 3 months	1917.68							
1 an 6 mois 1 year 6 months		1984.54		2188.27				
2 ans 2 years			2113.78		2273.73	2382.01	2477.55	2586.12
2 ans 3 mois 2 years 3 months	1939.40							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2009.63		2225.08				
3 ans 3 years					2332.84	2434.01	2546.79	2646.61
3 ans 3 mois 3 years 3 months	1966.39		2138.12					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2041.15		2261.94				
4 ans 4 years					2380.62	2485.95	2602.99	2708.43
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2195.45	2345.06				
5 ans 5 years					2468.47	2589.66	2713.15	2834.39

COPIE CONFORME


PERSONNEL DE BUREAU DIVISIONNAIRE - DIVISIONAL OFFICE EMPLOYEES
 HORAIRES CONVENTIONNELS (EXPLOITATIONS FORESTIÈRES) - WOODLANDS CONVENTIONAL SCHEDULE

1er MAI 1986 - 31 OCTOBRE 1986 - MAY 1, 1986 - OCTOBER 31, 1986

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaires min. Minimum salary	1927.18	1984.56	2109.79	2169.78	2244.85	2323.14	2423.42	2512.75
Après 6 mois After 6 months	1946.22							
Après 9 mois After 9 months		2009.60		2205.86				
1 an 1 year			2140.26		2287.63	2388.91	2482.47	2574.70
1 an 3 mois 1 year 3 months	1966.23							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2034.76		2243.59				
2 ans 2 years			2167.23		2331.18	2442.17	2540.10	2651.38
2 ans 3 mois 2 years 3 months	1988.49							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2060.48		2281.32				
3 ans 3 years					2391.77	2495.47	2611.07	2713.38
3 ans 3 mois 3 years 3 months	2016.16		2192.18					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2092.79		2319.10				
4 ans 4 years					2440.75	2548.71	2668.67	2776.75
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2250.95	2404.30				
5 ans 5 years					2530.79	2655.01	2781.59	2905.86

COPIE CONFORME

PERSONNEL DE BUREAU DIVISIONNAIRE - DIVISIONAL OFFICE EMPLOYEES

HORAIRES CONVENTIONNELS (EXPLOITATIONS FORESTIÈRES) - WOODLANDS CONVENTIONAL SCHEDULE

1er NOVEMBRE 1986 - 31 DÉCEMBRE 1986 - NOVEMBER 1, 1986 - DECEMBER 31, 1986

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	2005.24	2064.92	2195.16	2257.55	2335.62	2417.04	2521.33	2614.24
Après 6 mois After 6 months	2025.04							
Après 9 mois After 9 months		2090.96		2295.07				
1 an 1 year			2226.85		2380.11	2485.44	2582.74	2678.66
1 an 3 mois 1 year 3 months	2045.85							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2117.13		2334.31				
2 ans 2 years			2254.89		2425.40	2540.83	2642.68	2758.41
2 ans 3 mois 2 years 3 months	2069.00							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2143.87		2373.55				
3 ans 3 years					2488.42	2596.26	2716.49	2822.89
3 ans 3 mois 3 years 3 months	2097.78		2280.84					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2177.48		2412.84				
4 ans 4 years					2539.36	2651.63	2776.39	2888.80
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2341.96	2501.45				
5 ans 5 years					2633.00	2762.19	2893.83	3023.07


COPIE CONFORME

PERSONNEL DE BUREAU DIVISIONNAIRE - DIVISIONAL OFFICE EMPLOYEES
 HORAIRES CONVENTIONNELS (EXPLOITATIONS FORESTIÈRES) - WOODLANDS CONVENTIONAL SCHEDULE

1er JANVIER 1987 - 30 AVRIL 1987 - JANUARY 1, 1987 - APRIL 30, 1987

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	2106.72	2169.39	2306.14	2371.65	2453.62	2539.11	2648.62	2746.17
Après 6 mois After 6 months	2127.51							
Après 9 mois After 9 months		2196.73		2411.04				
1 an 1 year			2339.41		2500.33	2610.93	2713.10	2813.81
1 an 3 mois 1 year 3 months	2149.36							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2224.21		2452.24				
2 ans 2 years			2368.85		2547.89	2669.09	2776.03	2897.55
2 ans 3 mois 2 years 3 months	2173.67							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2252.28		2493.45				
3 ans 3 years					2614.06	2727.29	2853.53	2965.25
3 ans 3 mois 3 years 3 months	2203.89		2396.10					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2287.57		2534.70				
4 ans 4 years					2667.55	2785.43	2916.43	3034.46
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2460.28	2627.74				
5 ans 5 years					2765.87	2901.52	3039.74	3175.44

COPIE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

ANNEXE "E"
RÉGIMES D'ASSURANCE

PARTIE I - ASSURANCE-VIE, ASSURANCE CONTRE LA MORT
ACCIDENTELLE ET LA PERTE D'UN MEMBRE ET
INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

1. Admissibilité

Le paragraphe 1. a) sera amendé en remplaçant "six (6) mois de service continu" par "six (6) mois de service cumulatif".

Le paragraphe 1. a) se lira maintenant comme suit:

1. a) Tous les employés actifs, âgés de moins de soixante-cinq (65) ans, qui ont complété six (6) mois de service cumulatif sont admissibles à devenir membres du régime, sur présentation de la formule de demande requise.

RESOLU, le 17 OCTOBRE 1984

COPIE CONFORME

CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

ANNEXE "E"

RÉGIMES D'ASSURANCE

PARTIE I - ASSURANCE-VIE, ASSURANCE CONTRE LA MORT
ACCIDENTELLE ET LA PERTE D'UN MEMBRE ET
INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

2. Indemnités (A compter du premier jour du mois
suivant la date de ratification)

Le paragraphe 2. a) sera amendé en changeant le mon-
tant de \$3,500. d'assurance en cas de mort acciden-
telle et perte d'un membre" à la 5e ligne pour se
lire dorénavant "...et de \$25,000. d'assurance en
cas de mort accidentelle et perte d'un membre..."

RESOLU LE 18 OCTOBRE 1984

COPIE CONFORME


CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

ANNEXE "E"
RÉGIMES D'ASSURANCE

PARTIE I - ASSURANCE-VIE, ASSURANCE CONTRE LA MORT
ACCIDENTELLE ET LA PERTE D'UN MEMBRE ET
INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

2. Indemnités

2. c) sera amendé en remplaçant à la sixième
ligne les mots "pour une période allant
jusqu'à 3 mois" par les mots "pour une
période allant jusqu'à 6 mois".

NOTA: Concordance sera faite avec le texte,
Déclaration d'ordre administratif datée du
1er mai 1982 "CHAMP D'APPLICATION DES INDEM-
NITÉS AUX EMPLOYÉS MIS EN DISPONIBILITÉ", sera
amendé en changeant les mots "3 mois" pour se
lire "6 mois".

RÉSOLU LE 16 OCTOBRE 1984

COPIE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES A INCIDENCE MONÉTAIRE

ANNEXE "E"
REGIMES D'ASSURANCE

PARTIE II - ASSURANCE HOSPITALISATION, CHIRURGIE ET
SOINS MEDICAUX

Le paragraphe 1 sera amendé en remplaçant "jusqu'à concurrence de \$7.50 par mois" à la 3^e ligne par ce qui suit, pour les employés activement au travail:

A compter du premier jour du mois suivant la date de ratification:

jusqu'à concurrence de \$8.50/mois

1er mai, 1985:

jusqu'à concurrence de \$9.25/mois

1er mai, 1986:

jusqu'à concurrence de \$10.00/mois

RESOLU LE 18 OCTOBRE 1984

COPIE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES A INCIDENCE MONÉTAIRE

ANNEXE "E"
RÉGIMES D'ASSURANCE

PARTIE VI - AMENDEMENTS

Un nouvel article Partie VI sera inséré à la fin de
l'Annexe E et se lira comme suit:

"L'employé admissible aux divers régimes d'assurances prévus à cette Annexe "E", qui est absent du travail à la date de mise en vigueur de quelque amendement ou amélioration que ce soit dans cette annexe, n'aura droit de bénéficiaire de ces changements qu'à compter du moment où il sera effectivement retourné au travail."

RÉSOLU LE 16 OCTOBRE 1984

COPIE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES A INCIDENCE MONÉTAIRE

ANNEXE "E"

RÉGIMES D'ASSURANCE

Le Tableau I intitulé "Régime collectif, Assurance-vie et Assurance-maladie/Employés actifs avant la Retraite" sera amendé pour se lire comme suit:

RÉGIME COLLECTIF, ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE
EMPLOYÉS ACTIFS AVANT LA RETRAITE

<u>Classe d'assurance</u>	<u>Vie</u>	<u>Mort Accidentelle et perte d'un membre</u>	<u>Indemnité Hebdomadaire</u>	<u>Cotisation de l'employé par semaine</u>
3 - 18	\$25,000.	\$25,000.	\$35.00	NIL

TABLEAU 1

COPIE CONFORME


CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES A INCIDENCE MONÉTAIRE

ANNEXE "E"
RÉGIMES D'ASSURANCE

PARTIE III - RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

Le présent régime sera amendé comme suit, pour les
employés activement au travail:

A compter du premier jour du mois suivant la date
de ratification:

jusqu'à concurrence de \$17./mois -
protection familiale
jusqu'à concurrence de \$11./mois -
protection individuelle

1er mai 1985:

jusqu'à concurrence de \$18./mois -
protection familiale
jusqu'à concurrence de \$12./mois -
protection individuelle

COPIE CONFORME

CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES A INCIDENCE MONÉTAIRE

RÉGIME DE RETRAITE

Sous réserve de l'approbation de la Régie des Rentes du Québec et de Revenu Canada, le Régime de retraite des employés de la CIP Inc., (Régime supplémentaire "B2" avec amendements) sera amendé afin de prévoir ce qui suit:

Tout employé prenant sa retraite après le 1er mai 1984 et avant le 2 mai 1987, selon les dispositions du régime énonçant la retraite anticipée volontaire, ou les dispositions énonçant la retraite normale, recevra une allocation de retraite égale au plus élevé des calculs ci-dessous:

- a) L'allocation de retraite accumulée en vertu du Régime de la CIP jusqu'à la date de la retraite - ou -
- b) 1.65% de la rémunération annuelle moyenne de l'employé durant les cinq années antérieures au 1er mai 1987, pour lesquelles sa rémunération a été la plus élevée, multipliée par le nombre d'années de service décompté antérieur à la date de sa retraite, moins 1/35 des prestations du RRC/RRQ applicable pour l'année civile de sa retraite, multipliée par le nombre d'années de service décompté entre le 1er janvier 1966 et la date de sa retraite.

Pour les fins de ce calcul, par "service décompté", on entend les périodes d'emploi pour lesquelles l'employé a versé des contributions au régime de la CIP depuis sa dernière interruption de service. La rémunération, pour les fins de ce calcul, exclue le temps supplémentaire, les indemnités imposables, les paiements ou les avantages spéciaux, les paiements provenant du Régime d'accroissement de la productivité, et les remboursements de dépenses.

.../2

COPIE CONFORME

CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES A INCIDENCE MONÉTAIRE

-2-

RÉGIME DE RETRAITE (suite)

Advenant que la rémunération d'un employé au cours de l'une des cinq périodes de douze mois précédant immédiatement sa retraite, ne reflète pas son tableau horaire annuel normal de travail pour cette période, pour des raisons autres qu'une absence autorisée, la rémunération dudit employé pour ladite période sera rajustée pour refléter son tableau horaire annuel normal, à condition que l'employé ait été activement au travail pour au moins trois mois pendant cette période de douze mois.

Tout excédant provenant du calcul b) sur le calcul a) sera versé à titre de supplément spécial de pension. Il n'y aura aucun changement à la présente formule d'accroissement en vertu du régime de la CIP.

COTIE CONFORME



CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984

BUREAUX DES USINES PRIMAIRES ET BUREAU DE LA
DIVISION FORESTIÈRE DE DALHOUSIE

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

AMENDEMENTS AUX CLAUSES A INCIDENCE MONÉTAIRE

RÉGIME DE RETRAITE

Retraite anticipée volontaire -
à compter du 2 mai 1984

Sous réserve de l'approbation de la Régie des Rentes du Québec et Revenu Canada, le Régime de Retraite des Employés de la CIP Inc. (Régime supplémentaire "B2" avec amendements), sera amendé, à compter du 2 mai 1984, afin d'accorder à tout membre en service qui décidera de se retirer lorsqu'il atteindra 61 ans et plus, à condition d'avoir accumulé au moins 20 années de service, un "supplément d'appoint" ("bridging supplement") de \$16.00 par mois, multiplié par le nombre d'années de service admissible au crédit de l'employé sous le régime de retraite, jusqu'à concurrence de 30 années de service admissible. Le "supplément d'appoint" ("bridging supplement") commencera le jour où l'employé commencera sa retraite anticipée volontaire, et se terminera le premier du mois suivant celui au cours duquel il atteint l'âge de 65 ans ou le premier du mois suivant son décès, soit la première de ces éventualités.

COPIE CONFORME


CONFÉRENCE DE TRAVAIL - 1984
BUREAUX DES USINES PRIMAIRES
CIP Inc. et NBIP Limitée
(USINES DE PAPIER-JOURNAL SEULEMENT)

ORDRE DU JOUR PRINCIPAL

DÉCLARATIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF

RÉGIME D'ACCROISSEMENT DE LA PRODUCTIVITÉ

Les dispositions du Régime d'accroissement de la Productivité (PIP) (1975) sont amendées afin de biffer toute référence au paiement de primes de rendement basées sur les résultats moyens des usines concernées.

Ainsi, à compter de la première période complète de 28 jours suivant la date de ratification, toute prime de rendement en vertu de ce régime sera calculée selon les résultats respectifs de chaque usine individuelle, indépendamment du résultat obtenu dans les autres usines.

RÉSOLU LE 16 OCTOBRE 1984

COPIE CONFORME


AU NOM DES COMPAGNIES, les représentants soussignés acceptent ce qui précède, et les représentants soussignés de l'Union acceptent de recommander à leurs membres l'acceptation de ce qui précède, comme base de renouvellement de leurs Conventions, dont les parties susmentionnées sont signataires.

EN FOI DE QUOI, et en acceptation de ce qui précède, les parties ont signé les présentes ce 10^e jour décembre 1984.

CIP Inc.
NBIP Limitée

par: A. Berube

UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU

par: J. J. J. J.

UNITE LOCALE n°110, GATINEAU
(Employés de bureau de l'usine)
UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU

par: J. J. J. J.

UNITE LOCALE n°110, GATINEAU
(Projeteurs, dessinateurs et
tireurs de bleus)
UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU

par: J. J. J. J.

UNITE LOCALE n°114, DALHOUSIE
UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU

par: Renée H. Barbour

UNITE LOCALE n°265, TROIS-RIVIÈRES
UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU

par: Robert H. Hennessey

COPIE CONFORME





MEMORANDUM OF AGREEMENT

by and between

CIP Inc.,

GATINEAU (P.Q.) AND TROIS-RIVIÈRES (P.Q.)

NBIP Limited
Dalhousie Mill and
Dalhousie Woodlands Divisional Office
Dalhousie, N.B.

and

OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION

Representing Office Employees at the above mentioned
Locations

PROPOSALS SUBMITTED TO THE OFFICE AND PROFESSIONAL
EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION BY CIP Inc. and NBIP
LIMITED

Unless indicated otherwise, all amendments shall be
effective on date of ratification.

COPIE CONFORME

1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

CONTRACT CHANGES

PREAMBLE (CIP Inc.)

The present preamble will be deleted and replaced by the following:

WHEREAS there is in effect a Labour Agreement to which CIP Inc., Gatineau, (Qué.) and Trois-Rivières, (Qué.), hereinafter referred to as "the Company" on the one hand,

and

Office and Professional Employees International Union, Local n°110, Gatineau (Qué.) and n°265, Trois-Rivières (Qué.), hereinafter referred to as "the Union", on the other hand, are signatories;

AND WHEREAS the Company and the Union have renewed and revised their Agreement from time to time, the most recent of which was 1984;

NOW THEREFORE, the Company and the Union declare the terms of their Agreement to be as follows:

RESOLVED OCTOBER 16, 1984

COPIE CONFORME


1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

CONTRACT CHANGES

PREAMBLE (NBIP Limited)

The present preamble will be deleted and replaced by the following:

WHEREAS there is in effect a Labour Agreement to which NBIP Limited, Dalhousie, N.B., hereinafter referred to as "the Company" on the one hand,

and

Office and Professional Employees International Union, Local n°114, Dalhousie, N.B., hereinafter referred to as "the Union", on the other hand, are signatories;

AND WHEREAS the Company and the Union have renewed and revised their Agreement from time to time, the most recent of which was 1984;

NOW THEREFORE, the Company and the Union agree with respect to the terms of their Agreement as follows:

RESOLVED OCTOBER 16, 1984

COPIE CONFORME


1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

CONTRACT CHANGES

AMENDMENTS TO THE COLLECTIVE AGREEMENT
(CIP Inc. only)

All mention or references made to Hawkesbury Mill
and to Ontario will be deleted from this collective
agreement and its Appendices.

RESOLVED OCTOBER 16, 1984

COPIE CONFORME



1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

CONTRACT CHANGES

A Table of contents in alphabetical order will be inserted in the renewed collective agreement.

RESOLVED OCTOBER 17, 1984

COPIE CONFORME


1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

CONTRACT CHANGES

ARTICLE V

DEMOTION, LAY-OFF AND RECALL

Paragraph 1 will be amended by deleting the words "or separated" on the 2nd line. Paragraph 1 will now read as follows:

1. "If an employee is to be demoted or laid off because of the elimination or discontinuance of jobs..."

RESOLVED OCTOBER 18, 1984

COPIE CONFORME


1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

CONTRACT CHANGES

ARTICLE IX

OFFICE RULES

Paragraphs 5. b), 7. a) and 8. will be amended by adding after the words "...time off..." the following:

"...within the following 12-month period..."

Paragraphs 5. b), 7. a) and 8. will now read as follows:

5. b) ...Should employees be called upon to work during the shutdown hours, they may opt to receive compensating time off within the following 12-month period equivalent to the time so worked. However,...
7. a) An employee who works more than thirty-seven and one-half (37½) hours in a week may opt to receive time off within the following 12-month period equivalent...
8. An employee... may opt to receive time and one-half off within the following 12-month period for all Should an employee be called in on a Sunday... may opt to receive time and one-half off within the following 12-month period..

COPIE CONFORME



1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

CONTRACT CHANGES

ARTICLE IX - OFFICE RULES

A new section 4 d) will be added and will read as follows:

"The normal schedule of hours for employees on days will be changed to provide for summer hours for the period during which Day Light Saving Time is in force. The conditions of application will be established locally by mutual agreement between the parties at each mill."

COPIE CONFORME



1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

CONTRACT CHANGES

ARTICLE IX

OFFICE RULES (French Version)

Paragraph 5. c) will be amended by replacing the word "surveillant" with the word "superviseur"

RESOLVED OCTOBER 16, 1984

COPIE CONFORME



1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

MONETARY CHANGES

ARTICLE IX

OFFICE RULES

Paragraphs 14. a) and b) will be amended by replacing \$2.50 with:

Effective date of ratification: \$4.00

RESOLVED OCTOBER 18, 1984

COPIE CONFORME



1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

MONETARY CHANGES

ARTICLE IX

OFFICE RULES

Paragraph 15 will be amended by replacing \$8.00 with \$25.

Paragraph 15 will now read:

15. The Company will make safety shoes available to employees at invoice cost plus tax. In addition, the Company will contribute \$25.00 per calendar year toward the cost of one pair of Safety Shoes purchased by an employee. The employee will be required to show proof of purchase.

RESOLVED OCTOBER 18, 1984

COPIE CONFORME



1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

CONTRACT CHANGES

ARTICLE X

FUNERAL LEAVE

Paragraph 3. will be amended by adding "brother-in-law, sister-in-law, son-in-law and daughter-in-law" and the following at the end of the paragraph:

"Father-in-law, mother-in-law, brother-in-law and sister-in-law apply only to the current spouse of the employee."

Paragraph 3. will now read:

3. Members of the immediate family are the employee's father, mother, brothers, sisters, father-in-law, mother-in-law, brother-in-law, sister-in-law, son-in-law, daughter-in-law, step-father, step-mother, grandfather, grandmother, step-brother, step-sister. Father-in-law, mother-in-law, brother-in-law and sister-in-law apply only to the current spouse of the employee.

RESOLVED OCTOBER 17, 1984

COPIE CONFORME



1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

CONTRACT CHANGES

ARTICLE XI

JURY DUTY

Paragraph 1. c) will be amended by adding after the words "as a witness" the following:

"other than when he is the claimant or respondent"

Paragraph 1. c) will now read:

I. c) has been subpoenaed to appear in court as a witness other than when he is the claimant or respondent,

RESOLVED OCTOBER 16, 1984

COPIE CONFORME



1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

CONTRACT CHANGES

ARTICLE XII

DISCIPLINE

The title of this article will be amended to now read:

"DISCIPLINARY MEASURES"

RESOLVED OCTOBER 16, 1984

COPIE CONFORME



1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

CONTRACT CHANGES

ARTICLE XII - DISCIPLINE (CIP Inc. & NBIP Limited)

A new paragraph 6 will be added and will read:

6. "However by mutual agreement between the parties, a sole arbitrator may be substituted for a Board of Arbitration."

RESOLVED OCTOBER 18, 1984

COPIE CONFORME



1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

CONTRACT CHANGES

ARTICLE XII

DISCIPLINE (NBIP Limited)

The present paragraphs 1 a) b) c) d) and e) will be re-numbered 1, 2, 3, 4, and 5.

RESOLVED OCTOBER 16, 1984

COPIE CONFORME


1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

CONTRACT CHANGES

ARTICLE XVI

ADJUSTMENT OF GRIEVANCES

A new paragraph 3 will be inserted and will read as follows:

3. If the complaint is not adjusted satisfactorily, the Union will refer the question orally or in writing to the mill manager or his representative. The mill manager or his representative, who is aware of the complaint, shall make a reply orally or in writing, if the complaint is in writing within five (5) working days to the Union representative stating the measures he has made of the complaint.

The present paragraphs 3, 4, 5 and 6 will be renumbered 4, 5, 6 and 7.

RESOLVED OCTOBER 17, 1984

COPIE CONFORME



1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

CONTRACT CHANGES

ARTICLE XVI - ADJUSTMENT OF COMPLAINTS

Section 5 a) will be amended by adding the following:

"However by mutual agreement between the parties, a sole arbitrator may be substituted for a Board of Arbitration."

RESOLVED OCTOBER 18, 1984

COPIE CONFORME

COPIE CONFORME



1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

CONTRACT CHANGES

ARTICLE XVII - DURATION OF AGREEMENT - NBIP Limited

1. a) This Section will be deleted and replaced by the following:
 1. a) This Agreement shall be in effect from May 1, 1984 up to and including April 30, 1987 and from year to year thereafter, unless amended in accordance with Article XVIII or terminated in accordance with Article XIX.

ARTICLE XVII - TERM OF AGREEMENT - CIP Inc.

1. a) This Section will be deleted and replaced by the following:
 1. a) This Agreement shall be in effect from May 1, 1984 to and including April 30, 1987. This Agreement may be renewed, with or without change, by mutual agreement of the parties and either party desiring to so renew this Agreement shall give to the other party not less than thirty (30) days' notice in writing prior to the said termination date stating whether or not changes therein will be requested.

RESOLVED OCTOBER 16, 1984

COPIE CONFORME



APPENDIX A

CIP INC

UNION RECOGNITION

The Company recognizes the right of the Union to bargain on behalf of clerical employees engaged in the following occupational classifications in the Company's operations in Gatineau, P.Q., and Trois-Rivières, P.Q., save and except those employed in a confidential capacity as set forth in Appendix B to this Agreement and those who are considered to be within the jurisdiction of another Union.

GATINEAU MILL

<u>GRADE</u>	<u>OCCUPATIONAL CLASSIFICATION</u>	<u>DEPARTMENT OR OFFICE</u>
3	Office Messenger Junior Switchboard Operator	Accounting Personnel
4	Clerk-Typist Key Punch Operator Senior Switchboard Operator Typist & Telex Operator Typist & Telex Operator	Technical Services Data Processing Personnel Accounting Stores
5	Junior Receiving Clerk Wicket Clerk General Clerk Clerk-Typist Junior Draftsman Jr. Accounts Payable Clerk Order Clerk	Stores Stores Stores Planning Engineering Accounting Finishing
6	Departmental Clerk Departmental Clerk Production Clerk Kardex Clerk	Planning Electrical Cost Control Stores

COPIE CONFORME

GATINEAU MILL (cont'd)

<u>GRADE</u>	<u>OCCUPATIONAL CLASSIFICATION</u>	<u>DEPARTMENT OR OFFICE</u>
6	Sr. Receiving Clerk General Clerk Freight Clerk Departmental Clerk Sr. Key punch & Data Processing Operator	Stores Accounting Accounting Paper Mill Data Processing
7	Data Processing Operator Cost Clerk Accounts Payable Clerk Intermediate Timekeeper Clerk Intermediate Billing Clerk Departmental Clerk Intermediate Industrial Draftsman	Data Processing Cost Control Accounting Time Office Planning Shipping Steam Plant Engineering
8	Stock Control Clerk Customs Clerk & Cashier Senior Timekeeper Clerk Sr. Draftsman Sr. Draftsman	Stores Accounting Time Office Planning Engineering Electrical
9	Cost Clerk Cost Clerk Designer Sr. Data Processing Operator	Cost Control Accounting Engineering Data Processing
10	Sr. Cost Clerk Coordinator Head Billing Clerk Senior Designer	Accounting Finishing and Shipping Finishing and Shipping Electrical

COPIE CONFORME



TROIS-RIVIÈRES MILL

<u>GRADE</u>	<u>OCCUPATIONAL CLASSIFICATION</u>	<u>DEPARTMENT OR OFFICE</u>
3	Office Messenger Switchboard Operator	Accounting Time Office
4	Junior Key Punch Operator Clerk-Typist	Data Processing Stores
5	Wicket Clerk Jr. Receiving Clerk Jr. Billing Clerk Shift Billing Clerk Departmental Clerk Permanent Replacement Senior Key Punch Operator	Stores Stores Finishing and Shipping Finishing and Shipping Finishing and Shipping Accounting Data Processing
6	Departmental Clerk Departmental Clerk Departmental Clerk Departmental Clerk Departmental Clerk Sr. Receiving Clerk Stores Clerk Timekeeper Order Clerk Cost Clerk Freight Clerk Jr. Data Processing Operator Permanent Replacement Expediting & Ordering Clerk Production Measurex Clerk	Steam Plant Technical Services Woodyard Electrical & Mechanical Pulp Mills Stores Stores Time Office Finishing and Shipping Cost Control Accounting Data Processing Accounting Stores Finishing and Shipping

COPIE CONFORME



TROIS-RIVIÈRES MILL (cont'd)

<u>GRADE</u>	<u>OCCUPATIONAL CLASSIFICATION</u>	<u>DEPARTMENT OR OFFICE</u>
7	Sr. Billing Clerk Inventory Clerk Acc. Payable Clerk Cores, Wrapper & Heads Clerk Cost Clerk Sr. Data Processing Operator Clerk Departmental Clerk Timekeeper Sr. Stores Clerk	Finishing and Shipping Finishing and Shipping Accounting Tech. Services Cost Control Data Processing Planning Paper Mill Time Office Stores
8	Stock Control Clerk Shipping Planner Senior Time Office & Data Processing Clerk	Stores Finishing and Shipping Time Office
9	Cost Clerk Trim Clerk Customs Clerk & Cashier	Cost Control Finishing and Shipping Accounting
10	Coordinator	Finishing and Shipping

Effective November 1, 1965 Grades 1 and 2 were eliminated and employees classified in these grades were classified in Grade 3. It was agreed that there would be no upgrading of employees in Grade 3 or in other grades for the purpose of restoring grade differentials created by this change.

COPIE CONFORME



APPENDIX A
UNION REGOGNITION

NBIP Limited
DALHOUSIE, N.B.

The Company recognizes the right of the Union to bargain on behalf of employees engaged in the Company's manufacturing, woodlands and accounting departments in Dalhousie, N.B. and whose occupations fall in the job grades listed below, save and except those employed in a confidential capacity as set forth in Appendix B to this Agreement and those who are considered to be within the jurisdiction of another Union.

<u>GRADE</u>	<u>OCCUPATIONAL CLASSIFICATION</u>	<u>DEPARTMENT</u>
3	Office Messenger	Accounting
4	Jr. Stenographer Key Punch Operator	Stores Data Processing
	Clerk-Typist	Accounting
	Clerk-Typist	Accounting- Woodlands
	Stores Clerk	Accounting- Woodlands
5	Clerk-Typist	Finishing & Shipping
	Clerk-Typist	Planning
	Jr. Cost Replacement Clerk	Cost Control
	Stores and Replacement Clerk	Accounting & Stores
	General Clerk	Accounting
	Communications, Accounts Receivable & Freight Clerk	Accounting

COPIE CONFORME



<u>GRADE</u>	<u>OCCUPATIONAL CLASSIFICATION</u>	<u>DEPARTMENT</u>
6	R.G.R. Clerk	Stores
	Inventory Clerk	Stores
	Customs Clerk	Accounting
	Timekeeper	Time Office
	Receiving Clerk	Stores
	Departmental Clerk	Groundwood
	Stores & Garage Clerk	Accounting- Woodlands
6	Garage Clerk	Accounting- Woodlands
	Payroll Clerk	Accounting- Woodlands
6	Senior Key punch Operator	Data Processing
7	Timekeeper - Wharf	Time Office
	Clerk - Cashier	Accounting
	Cost Clerk	Cost Control
	General Clerk	Accounting- Woodlands
	Clerk-Cashier	Accounting- Woodlands
	Invoice Approval Clerk	Accounting- Woodlands
	Log Record Clerk	Accounting- Woodlands
7	S.N.S. Clerk	Stores
8	Intermediate Clerk	Accounting
	Stock Control Clerk	Stores
	Senior Timekeeper	Time Office
	Senior Data Processing Op.	Data Processing
9	Coordinator	Finishing & Shipping
10	Assistant Cost Accountant	Cost Control
	Senior Accounting & Cost Clerk	Accounting- Woodlands

COPIE CONFORME

1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

MONETARY CHANGES

APPENDIX "C" - SALARY SCALES

PART II (CIP Inc.) and PART III (NBIP Limited)

SHIFT DIFFERENTIALS

Effective May 1, 1985: the shift differentials will
be increased from 0-30-40 to 0-35-50

COPIE CONFORME



1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

MONETARY CHANGES

APPENDIX "C" - SALARY SCALES

GENERAL INCREASE

a) GATINEAU AND TROIS-RIVIÈRES MILLS ONLY

Date of ratification: 2½%

May 1, 1985: 4%

May 1, 1986: 5%

NOTE: Upon recommendation and acceptance of the proposals inserted in this Memorandum of Agreement, the above mentioned increase will be brought forward from date of ratification to May 1, 1984.

b) DALHOUSIE MILL & WOODS DIVISIONAL OFFICE

- May 1, 1984: The wage rate schedules in effect April 30, 1984, remain in force until April 30, 1986.
- Effective May 1, 1986: 2½%
Effective November 1, 1986: 4%
Effective January 1, 1987: 5%
- The pension benefits accrued by all employees and the pension benefits payable to employees who retire from the Dalhousie mill and Dalhousie Woods Divisional Office during the life of this agreement, will be adjusted as if they were paid in accordance with the wage rate schedules in place on April 30, 1984 and had received the increases outlined in paragraph a) above on the effective dates.

COPIE CONFORME

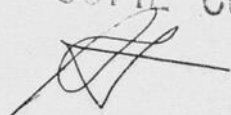


PERSONNEL DE BUREAU DIVISIONNAIRE - DIVISIONAL OFFICE EMPLOYEES
 HORAIRES CONVENTIONNELS (EXPLOITATIONS FORESTIÈRES) - WOODLANDS CONVENTIONAL SCHEDULE

1er JANVIER 1987 - 30 AVRIL 1987 - JANUARY 1, 1987 - APRIL 30, 1987

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	2106.72	2169.39	2306.14	2371.65	2453.62	2539.11	2648.62	2746.17
Après 6 mois After 6 months	2127.51							
Après 9 mois After 9 months		2196.73		2411.04				
1 an 1 year			2339.41		2500.33	2610.93	2713.10	2813.81
1 an 3 mois 1 year 3 months	2149.36							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2224.21		2452.24				
2 ans 2 years			2368.85		2547.89	2669.09	2776.03	2897.55
2 ans 3 mois 2 years 3 months	2173.67							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2252.28		2493.45				
3 ans 3 years					2614.06	2727.29	2853.53	2965.25
3 ans 3 mois 3 years 3 months	2203.89		2396.10					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2287.57		2534.70				
4 ans 4 years					2667.55	2785.43	2916.43	3034.46
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2460.28	2627.74				
5 ans 5 years					2765.87	2901.52	3039.74	3175.44

COPIE CONFORME



FONCTIONNEMENT DE 7 JOURS - 7- DAY OPERATION

- USINES DE GATINEAU ET TROIS-RIVIÈRES SEULEMENT -
- PRIMARY MILLS GATINEAU AND TROIS-RIVIÈRES MILLS ONLY -

DATE DE RATIFICATION - 30 AVRIL 1985 - DATE OF RATIFICATION - APRIL 30, 1985

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min, Minimum salary	1951.56	2008.94	2134.17	2194.16	2269.23	2347.52	2447.80	2537.13
Après 6 mois After 6 months	1970.60							
Après 9 mois After 9 months		2033.98		2230.24				
1 an 1 year			2164.64		2312.01	2413.29	2506.85	2599.08
1 an 3 mois 1 year 3 months	1990.61							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2059.14		2267.97				
2 ans 2 years			2191.61		2355.56	2466.55	2564.48	2675.76
2 ans 3 mois 2 years 3 months	2012.87							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2084.86		2305.70				
3 ans 3 years					2416.15	2519.85	2635.45	2737.76
3 ans 3 mois 3 years 3 months	2040.54		2216.56					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2117.17		2343.48				
4 ans 4 years					2465.13	2573.09	2693.05	2801.13
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2275.33	2428.68				
5 ans 5 years					2555.17	2679.39	2805.97	2930.24

[Signature]
COPIE CONFORME

FONCTIONNEMENT DE 7 JOURS - 7- DAY OPERATION

- USINES DE GATINEAU ET TROIS-RIVIÈRES SEULEMENT -
 - PRIMARY MILLS GATINEAU AND TROIS-RIVIÈRES MILLS ONLY -

1er MAI 1985 - 30 AVRIL 1986 - MAY 1, 1985 - APRIL 30, 1986

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	2029.62	2089.30	2219.54	2281.93	2360.00	2441.42	2545.71	2638.62
Après 6 mois After 6 months	2049.42							
Après 9 mois After 9 months		2115.34		2319.45				
1 an 1 year			2251.23		2404.49	2509.82	2607.12	2703.04
1 an 3 mois 1 year 3 months	2070.23							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2141.51		2358.69				
2 ans 2 years			2279.27		2449.78	2565.21	2667.06	2782.79
2 ans 3 mois 2 years 3 months	2093.38							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2168.25		2397.93				
3 ans 3 years					2512.80	2620.64	2740.87	2847.27
3 ans 3 mois 3 years 3 months	2122.16		2305.22					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2201.86		2437.22				
4 ans 4 years					2563.74	2676.01	2800.77	2913.18
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2366.34	2525.83				
5 ans 5 years					2657.38	2786.57	2918.21	3047.45

COPIE CONFORME



FONCTIONNEMENT DE 7 JOURS - 7- DAY OPERATION

- USINES DE GATINEAU ET TROIS-RIVIÈRES SEULEMENT -
- PRIMARY MILLS GATINEAU AND TROIS-RIVIÈRES MILLS ONLY -

1er MAI 1986 - 30 AVRIL 1987 - MAY 1, 1986 - APRIL 30, 1987

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	2131.10	2193.77	2330.52	2396.03	2478.00	2563.49	2673.00	2770.55
Après 6 mois After 6 months	2151.89							
Après 9 mois After 9 months		2221.11		2435.42				
1 an 1 year			2363.79		2524.71	2635.31	2737.48	2838.19
1 an 3 mois 1 year 3 months	2173.74							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2248.59		2476.62				
2 ans 2 years			2393.23		2572.27	2693.47	2800.41	2921.93
2 ans 3 mois 2 years 3 months	2198.05							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2276.66		2517.83				
3 ans 3 years					2638.44	2751.67	2877.91	2989.63
3 ans 3 mois 3 years 3 months	2228.27		2420.48					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2311.95		2559.08				
4 ans 4 years					2691.93	2809.81	2940.81	3058.84
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2484.66	2652.12				
5 ans 5 years					2790.25	2925.90	3064.12	3199.82

~~COPIE~~ CONFORME

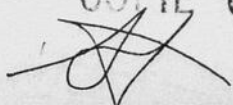
FONCTIONNEMENT DE 7 JOURS - 7- DAY OPERATION

USINE DE DALHOUSIE SEULEMENT - DALHOUSIE MILL ONLY

1er MAI 1984 - 30 AVRIL 1986 - MAY 1, 1984 - APRIL 30, 1986

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaires min. Minimum salary	1903.96	1959.94	2082.12	2140.64	2213.88	2290.26	2388.10	2475.25
Après 6 mois After 6 months	1922.54							
Après 9 mois After 9 months		1984.37		2175.84				
1 an 1 year			2111.84		2255.62	2354.43	2445.71	2535.69
1 an 3 mois 1 year 3 months	1942.06							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2008.92		2212.65				
2 ans 2 years			2138.16		2298.11	2406.39	2501.93	2610.50
2 ans 3 mois 2 years 3 months	1963.78							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2034.01		2249.46				
3 ans 3 years					2357.22	2458.39	2571.17	2670.99
3 ans 3 mois 3 years 3 months	1990.77		2162.50					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2065.53		2286.32				
4 ans 4 years					2405.00	2510.33	2627.37	2732.81
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2219.83	2369.44				
5 ans 5 years					2492.85	2614.04	2737.53	2858.77

COPIE CONFORME



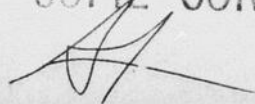
FONCTIONNEMENT DE 7 JOURS - 7- DAY OPERATION

USINE DE DALHOUSIE SEULEMENT - DALHOUSIE MILL ONLY

1er MAI 1986 - 31 OCTOBRE 1986 - MAY 1, 1986 - OCTOBER 31, 1986

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	1951,56	2008,94	2134,17	2194,16	2269,23	2347,52	2447,80	2537,13
Après 6 mois After 6 months	1970,60							
Après 9 mois After 9 months		2033,98		2230,24				
1 an 1 year			2164,64		2312,01	2413,29	2506,85	2599,08
1 an 3 mois 1 year 3 months	1990,61							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2059,14		2267,97				
2 ans 2 years			2191,61		2355,56	2466,55	2564,48	2675,76
2 ans 3 mois 2 years 3 months	2012,87							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2084,86		2305,70				
3 ans 3 years					2416,15	2519,85	2635,45	2737,76
3 ans 3 mois 3 years 3 months	2040,54		2216,56					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2117,17		2343,48				
4 ans 4 years					2465,13	2573,09	2693,05	2801,13
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2275,33	2428,68				
5 ans 5 years					2555,17	2679,39	2805,97	2930,24

COPIE CONFORME



FONCTIONNEMENT DE 7 JOURS - 7- DAY OPERATION

USINE DE DALHOUSIE SEULEMENT - DALHOUSIE MILL ONLY

1er NOVEMBRE 1986 - 31 DÉCEMBRE 1986 - NOVEMBER 1, 1986 - DECEMBER 31, 1986

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	2029.62	2089.30	2219.54	2281.93	2360.00	2441.42	2545.71	2638.62
Après 6 mois After 6 months	2049.42							
Après 9 mois After 9 months		2115.34		2319.45				
1 an 1 year			2251.23		2404.49	2509.82	2607.12	2703.04
1 an 3 mois 1 year 3 months	2070.23							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2141.51		2358.69				
2 ans 2 years			2279.27		2449.78	2565.21	2667.06	2782.79
2 ans 3 mois 2 years 3 months	2093.38							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2168.25		2397.93				
3 ans 3 years					2512.80	2620.64	2740.87	2847.27
3 ans 3 mois 3 years 3 months	2122.16		2305.22					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2201.86		2437.22				
4 ans 4 years					2563.74	2676.01	2800.77	2913.18
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2366.34	2525.83				
5 ans 5 years					2657.38	2786.57	2918.21	3047.45

COPIE CONFORME

FONCTIONNEMENT DE 7 JOURS - 7- DAY OPERATION

USINE DE DALHOUSIE SEULEMENT - DALHOUSIE MILL ONLY

1er JANVIER 1987 - 30 AVRIL 1987 - JANUARY 1, 1987 - APRIL 30, 1987

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	2131.10	2193.77	2330.52	2396.03	2478.00	2563.49	2673.00	2770.55
Après 6 mois After 6 months	2151.89							
Après 9 mois After 9 months		2221.11		2435.42				
1 an 1 year			2363.79		2524.71	2635.31	2737.48	2838.19
1 an 3 mois 1 year 3 months	2173.74							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2248.59		2476.62				
2 ans 2 years			2393.23		2572.27	2693.47	2800.41	2921.93
2 ans 3 mois 2 years 3 months	2198.05							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2276.66		2517.83				
3 ans 3 years					2638.44	2751.67	2877.91	2989.63
3 ans 3 mois 3 years 3 months	2228.27		2420.48					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2311.95		2559.08				
4 ans 4 years					2691.93	2809.81	2940.81	3058.84
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2484.66	2652.12				
5 ans 5 years					2790.25	2925.90	3064.12	3199.82

COPIE CONFORME

PERSONNEL DE BUREAU DIVISIONNAIRE - DIVISIONAL OFFICE EMPLOYEES

HORAIRES CONVENTIONNELS (EXPLOITATIONS FORESTIÈRES) - WOODLANDS CONVENTIONAL SCHEDULE

1er MAI 1984 - 30 AVRIL 1986 - MAY 1, 1984 - APRIL 30, 1986

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	1879,58	1935,56	2057,74	2116,26	2189,50	2265,88	2363,72	2450,87
Après 6 mois After 6 months	1898,16							
Après 9 mois After 9 months		1959,99		2151,46				
1 an 1 year			2087,46		2231,24	2330,05	2421,33	2511,31
1 an 3 mois 1 year 3 months	1917,68							
1 an 6 mois 1 year 6 months		1984,54		2188,27				
2 ans 2 years			2113,78		2273,73	2382,01	2477,55	2586,12
2 ans 3 mois 2 years 3 months	1939,40							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2009,63		2225,08				
3 ans 3 years					2332,84	2434,01	2546,79	2646,61
3 ans 3 mois 3 years 3 months	1966,39		2138,12					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2041,15		2261,94				
4 ans 4 years					2380,62	2485,95	2602,99	2708,43
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2195,45	2345,06				
5 ans 5 years					2468,47	2589,66	2713,15	2834,39

~~COPIE CONFORME~~

PERSONNEL DE BUREAU DIVISIONNAIRE - DIVISIONAL OFFICE EMPLOYEES
 HORAIRES CONVENTIONNELS (EXPLOITATIONS FORESTIÈRES) - WOODLANDS CONVENTIONAL SCHEDULE

1er MAI 1986 - 31 OCTOBRE 1986 - MAY 1, 1986 - OCTOBER 31, 1986

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	1927,18	1984,56	2109,79	2169,78	2244,85	2323,14	2423,42	2512,75
Après 6 mois After 6 months	1946,22							
Après 9 mois After 9 months		2009,60		2205,86				
1 an 1 year			2140,26		2287,63	2388,91	2482,47	2574,70
1 an 3 mois 1 year 3 months	1966,23							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2034,76		2243,59				
2 ans 2 years			2167,23		2331,18	2442,17	2540,10	2651,38
2 ans 3 mois 2 years 3 months	1988,49							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2060,48		2281,32				
3 ans 3 years					2391,77	2495,47	2611,07	2713,38
3 ans 3 mois 3 years 3 months	2016,16		2192,18					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2092,79		2319,10				
4 ans 4 years					2440,75	2548,71	2668,67	2776,75
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2250,95	2404,30				
5 ans 5 years					2530,79	2655,01	2781,59	2905,86



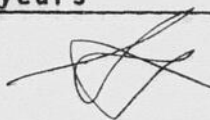
COPIE CONFORME

PERSONNEL DE BUREAU DIVISIONNAIRE - DIVISIONAL OFFICE EMPLOYEES

HORAIRES CONVENTIONNELS (EXPLOITATIONS FORESTIÈRES) - WOODLANDS CONVENTIONAL SCHEDULE

1er NOVEMBRE 1986 - 31 DÉCEMBRE 1986 - NOVEMBER 1, 1986 - DECEMBER 31, 1986

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	2005.24	2064.92	2195.16	2257.55	2335.62	2417.04	2521.33	2614.24
Après 6 mois After 6 months	2025.04							
Après 9 mois After 9 months		2090.96		2295.07				
1 an 1 year			2226.85		2380.11	2485.44	2582.74	2678.66
1 an 3 mois 1 year 3 months	2045.85							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2117.13		2334.31				
2 ans 2 years			2254.89		2425.40	2540.83	2642.68	2758.41
2 ans 3 mois 2 years 3 months	2069.00							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2143.87		2373.55				
3 ans 3 years					2488.42	2596.26	2716.49	2822.89
3 ans 3 mois 3 years 3 months	2097.78		2280.84					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2177.48		2412.84				
4 ans 4 years					2539.36	2651.63	2776.39	2888.80
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2341.96	2501.45				
5 ans 5 years					2633.00	2762.19	2893.83	3023.07


COPIE CONFORME

PERSONNEL DE BUREAU DIVISIONNAIRE - DIVISIONAL OFFICE EMPLOYEES

HORAIRES CONVENTIONNELS (EXPLOITATIONS FORESTIÈRES) - WOODLANDS CONVENTIONAL SCHEDULE

1er JANVIER 1987 - 30 AVRIL 1987 - JANUARY 1, 1987 - APRIL 30, 1987

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	2106.72	2169.39	2306.14	2371.65	2453.62	2539.11	2648.62	2746.17
Après 6 mois After 6 months	2127.51							
Après 9 mois After 9 months		2196.73		2411.04				
1 an 1 year			2339.41		2500.33	2610.93	2713.10	2813.81
1 an 3 mois 1 year 3 months	2149.36							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2224.21		2452.24				
2 ans 2 years			2368.85		2547.89	2669.09	2776.03	2897.55
2 ans 3 mois 2 years 3 months	2173.67							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2252.28		2493.45				
3 ans 3 years					2614.06	2727.29	2853.53	2965.25
3 ans 3 mois 3 years 3 months	2203.89		2396.10					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2287.57		2534.70				
4 ans 4 years					2667.55	2785.43	2916.43	3034.46
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2460.28	2627.74				
5 ans 5 years					2765.87	2901.52	3039.74	3175.44


COPIE CONFORME

1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

CONTRACT CHANGES

APPENDIX "E"

INSURANCE PLANS

PART I - LIFE INSURANCE, ACCIDENTAL DEATH AND DIS-
MEMBERMENT INSURANCE AND WEEKLY INDEMNITY
PLAN

1. Membership

Paragraph 1. a) will be amended by replacing "six (6) months of continuous service" by "six (6) months of cumulative service".

Paragraph 1. a) will now read as follows:

1. a) All active employees under age 65, who have completed six (6) months of cumulative service, are eligible for membership upon submission of the required application form.

RESOLVED OCTOBER 17, 1984



COPIE CONFORME

1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

MONETARY CHANGES

APPENDIX "E"

INSURANCE PLANS

PART I - LIFE INSURANCE, ACCIDENTAL DEATH AND DIS-
MEMBERMENT INSURANCE AND WEEKLY INDEMNITY
PLAN

2. Benefits (Effective 1st of the month following
date of ratification)

Paragraph 2. a) will be amended by changing the
amount "\$3,500. Accidental Death and Dismemberment
Insurance" on the 4th line to read "and \$25,000.
Accidental Death and Dismemberment Insurance..."

RESOLVED OCTOBER 18, 1984

COPIE CONFORME


1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

MONETARY CHANGES

APPENDIX "E"

INSURANCE PLANS

PART I - LIFE INSURANCE, ACCIDENTAL DEATH AND DIS-
MEMBERMENT INSURANCE AND WEEKLY INDEMNITY
PLAN

2. Benefits

Article 2. c) will be amended by changing the words
"in force for a period up to three (3) months" on
the 4th and 5th lines to read "in force for a period
up to six (6) months".

NOTE:

The Administrative Statement dated May 1st,
1982, "Benefit Coverages - Employees on Lay-
Off" will be amended by changing the words "3
months" to read "6 months".

RESOLVED OCTOBER 16, 1984

COPIE CONFORME


1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

MONETARY CHANGES

APPENDIX "E"

INSURANCE PLANS

PART II - HOSPITAL, SURGICAL AND MEDICAL INSURANCE

Paragraph 1 will be amended by replacing "up to a maximum of \$7.50 per month" on the 3rd line with the following, for employees actively at work:

Effective 1st of the month following:

date of ratification: up to \$8.50/month

May 1, 1985 : up to \$9.25/month

May 1, 1986 : up to \$10.00/month

RESOLVED OCTOBER 18, 1984

COPIE CONFORME


1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

MONETARY CHANGES

APPENDIX "E"

INSURANCE PLANS

PART VI - AMENDMENTS

A new article Part VI will be inserted at the end of Appendix E and will read as follows:

"An employee who is eligible for the various insurance plans covered in this Appendix "E", and who is absent from work on the date of implementation of any amendments or improvements whatsoever, will benefit from these changes only from the time when he has effectively returned to work."

RESOLVED OCTOBER 16, 1984

COPIE CONFORME


1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

CONTRACT CHANGES

ANNEXE "E" - INSURANCE PLANS

Schedule I "Group Life and Health Insurance - Active Employees prior to retirement" will be amended to read as follows:

GROUP LIFE AND HEALTH INSURANCE

Active employees prior to retirement

<u>Ins. Class</u>	<u>Life</u>	<u>AD & D</u>	<u>Weekly Indemnity</u>	<u>Employee Contribution Per Week</u>
3 - 18	\$25,000.	\$25,000.	\$35.00	NIL

SCHEDULE 1

COPIE CONFORME


1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

MONETARY CHANGES

APPENDIX "E"

INSURANCE PLANS

PART III - DENTAL PLAN

The present plan will be amended as follows, for employees actively at work:

Effective 1st of the month following date of ratification:

Family coverage: up to \$17./month
Single coverage: up to \$11./month

May 1, 1985:

Family coverage: up to \$18./month
Single coverage: up to \$12./month

COPIE CONFORME



1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

MONETARY CHANGES

RETIREMENT PLAN

Subject to approval by la Régie des Rentes du Québec and Revenue Canada the employees' Retirement Plan of CIP Inc. (Supplemental Plan "B2" as amended) will be amended so as to provide:


Any employee retiring after May 1, 1984 and before May 2, 1987 under the terms of the voluntary early retirement provisions or normal retirement provisions of the plan, will receive a pension benefit equal to the greater of -

- a) The benefit accrued under the CIP plan to date of retirement - or -
- b) 1.65% of the employee's average annual earnings during the five years prior to May 1st, 1987 for which his earnings were the highest times years of creditable service prior to retirement, less 1/35 of the C/QPP benefits in effect in the calendar year of retirement X years of creditable service between January 1, 1966 and date of retirement.

For purposes of this calculation, Creditable Service is defined as the periods of employment for which the employee has made contributions to the CIP plan since his last break in service. Earnings for purposes of this calculation exclude overtime, taxable benefits, special payments or indemnities, PIP payments, and reimbursements for expenses.

In the event that an employee's earnings in any of the five 12-month periods immediately preceding retirement do not reflect a normal annual schedule of hours for that period for reasons other than a leave of absence, the employee's earnings for that period will be adjusted to reflect his normal annual schedule of hours, provided the employee has been actively at work for at least 3 months during that 12-month period.

Any excess of b) over a) will be paid as a special Pension supplement. There will be no change in the current accrual formula under the CIP Plan.

COPIE CONFORME


1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND DALHOUSIE WOODS DIVISION

MAIN AGENDA

MONETARY CHANGES

RETIREMENT PLAN

Voluntary Early Retirement - Effective May 2, 1984.

Subject to approval by the Quebec Pension Board and Revenue Canada, the Employee's Retirement Plan of CIP Inc. (Supplemental Plan "B2" as amended) will be amended effective May 2, 1984 to provide for any member in service who elects to retire upon attainment of age 61 and over, providing he has accumulated at least 20 years of service, a "bridging supplement" of \$16.00 per month times the employee's years of creditable service in the Retirement Plan up to a maximum of 30 years creditable service. The "bridging supplement" shall commence on the employee's voluntary early retirement date and terminate with the payment on the first of the month following attainment of age 65 or the first of the month following his death, whichever is the earlier.

COPIE CONFORME



1984 LABOUR CONFERENCE
PRIMARY MILLS - OFFICE EMPLOYEES
CIP INC. AND NBIP LIMITED (NEWS MILLS ONLY)

MAIN AGENDA

ADMINISTRATIVE STATEMENTS

PRODUCTIVITY IMPROVEMENT PLAN

The provisions of the Productivity Improvement Plan (PIP) (1975) will be amended to delete any reference to the payment of production bonus based on the average results of all mills concerned.

Thus, effective with the first complete period of 28 days following ratification, any production bonus will be calculated on the basis of the respective results obtained in each individual mill, independently from results obtained in other mills.

COPIE CONFORME



RESOLVED OCTOBER 16, 1984

ON BEHALF of the Companies, the undersigned representative agrees to the foregoing and the undersigned Union representatives agree to recommend acceptance of the foregoing to their membership as a basis for renewal of their Agreement to which the aforementioned parties are signatory.

IN WITNESS WHEREOF and in agreement with the foregoing, the parties have signed these presents on *December*
10th 1984.

CIP Inc.
NBIP Limited

By: *D. Boudet*

OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION

By: *S. J. [Signature]*

GATINEAU LOCAL n°110
(Mill Clerical Employees)
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION

By: *[Signature]*

GATINEAU LOCAL n°110
(Designers, draftsmen and
blue print machine operators)
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION

By: *[Signature]*

DALHOUSIE LOCAL n°114
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION

By: *Tennis H. Bourbon*

TROIS-RIVIÈRES LOCAL n°265
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION

By: *[Signature]*

COPIE CONFORME
[Signature]

2^e dépôt

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 2 1 4 6

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-317-1-C
Date	Signature: 84-12-10 Reception: 85-02-19	Durée	Du: 84-05-01 Au: 87-04-30
Nombre de salariés régis par la convention collective			45

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau, loc. 110 1290 rue St-Denis, 5e étage Montréal, Qué H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant CIP Inc. Gatineau Edifice Sun Life Square Dominion Montréal, Qué H3B 2X1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Canadian Intern.PAper Co., Gatineau et Gatineau Boom Company Région <u>06-06</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

- Veuillez prendre note qu'une convention collective a déjà été déposée sous "Mémoire d'Entente"

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg <i>cc.</i>	85-03-07

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

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

CT.85-10.M.024 10/2-4

DOSSIER : M-28832-01
(M-317-1-A)

CAS : MD-061-07-85
MD-079-08-85

MONTREAL, le 1er octobre 1985

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Robert Levac

C.I.P. INC.
GATINEAU (Québec)
J8P 6H9

EMPLOYEUR REQUERANT

- et -

PRODUITS FORESTIERS C.I.P. INC.
GATINEAU (Québec)
J8P 6H9

EMPLOYEUR INTIME

- et -

SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER, Local
251 (S.C.T.P.)
2, Place Québec, bureau 410
QUEBEC (Québec)
G1R 2B5

ASSOCIATION MISE-EN-CAUSE

D E C I S I O N

Le 19 juin 1985, l'employeur requérant dépose une requête en vertu de l'article 45 du Code du travail demandant la constatation de la transmission de ses droits et obligations à l'employeur intimé.

Le 19 août 1985, l'employeur intimé dépose une requête en vertu de l'article 39 du Code du travail demandant que sa désignation soit changée en celle de:

"C.I.P. INC."

Par une accréditation accordée le 31 juillet 1944 et modifiée les 3 juillet 1958, 25 juin 1971, 2 octobre 1972, 28 août 1975 et 15 janvier 1982, l'association mise-en-cause représente:

'85 OCT -1 -9 :31

RECEVU
LE 19 OCT 1985
BUREAU 410

"Tous les employés suivants:
Boss Machine tenders, all paper
machine help, clothing men,
beater, engineers, paper
inspectors and paper machine
oilers."

DE: C.I.P. INC.
Gatineau (Québec)

Copie de ces requêtes sont
expédiées à l'association mise-en-cause le 23 juillet 1985 en
ce qui concerne la requête du 19 juin 1985 et le 27 août 1985
en ce qui concerne la requête du 19 août 1985.

A ce jour aucune objection de
l'association mise-en-cause n'apparaît au dossier.

CONSIDERANT les dispositions de la loi et
plus particulièrement celles
des articles 39 et 45 du Code
du travail;

CONSIDERANT les dispositions de l'article 6
du règlement sur l'exercice du
droit d'association
conformément au Code du
travail;

CONSIDERANT que les requêtes du 19 juin
1985 et du 19 août 1985 ne sont
pas contestées;

CONSIDERANT que les changements proposés
dans la requête du 19 août 1985
n'ont pas pour effet d'altérer
la nature des relations d'ordre
juridique établies entre les
parties liées par
l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné

DECLARE que l'employeur intimé,
PRODUITS FORESTIERS C.I.P. INC.
est lié par l'accréditation et
la convention collective comme
s'il y était nommé et est
partie à toutes procédures s'y
rapportant aux lieu et place de
l'employeur requérant en ce qui
concerne le groupe de salariés
suivant:

"Tous les employés suivants:
Boss Machine tenders, all paper
machine help, clothing men,
beater, engineers, paper
inspectors and paper machine
oilers."

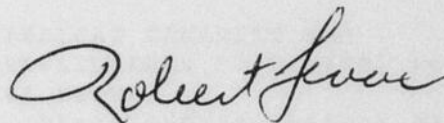
DE:

PRODUITS FORESTIERS C.I.P. INC.
Gatineau (Québec)

MODIFIE

l'accréditation en y remplaçant
partout où elle apparaît la
désignation de l'employeur
intimé en celle de:

C.I.P. INC.
Gatineau (Québec)
J8P 6H9



Robert Levac
Commissaire du travail

LD:sl

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

1012-4
CT.85-10-M-076

DOSSIER : M-28832-03
(M-317-1-B)

CAS : MD-062-07-85
MD-078-08-85

MONTREAL, le 4 octobre 1985

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Robert Levac

CIP INC.
GATINEAU (Québec)
J8P 6H9

EMPLOYEUR REQUERANT

- et -

PRODUITS FORESTIERS CIP INC.
GATINEAU (Québec)
J8P 6H9

EMPLOYEUR INTIME

- et -

SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER, Local
142 (SCTP)
2, Place Québec, bureau 410
QUEBEC (Québec)
G1R 2B5

ASSOCIATION MISE-EN-CAUSE

D E C I S I O N

Le 19 juin 1985, l'employeur
requérant dépose une requête en vertu de l'article 45 du Code
du travail demandant la constatation de la transmission de
ses droits et obligations à l'employeur intimé.

Le 19 août 1985, l'employeur
intimé dépose une requête en vertu de l'article 39 du Code du
travail demandant que sa désignation soit changée en celle
de:

"CIP INC."

Par une accréditation accordée
le 24 octobre 1944 et modifiée les 2 octobre 1972, 28 août
1975, 28 avril 1980 et 15 janvier 1982, l'association
mise-en-cause représente:

'85 OCT -4 10:22

"Tous les salariés couverts par notre juridiction et suivant la constitution, comme agent négociateur avec:"

DE: CIP INC.
Gatineau (Québec)

Copie de ces requêtes sont expédiées à l'association mise-en-cause le 23 juillet 1985 en ce qui concerne la requête du 19 juin 1985 et le 27 août 1985 en ce qui concerne la requête du 19 août 1985.

A ce jour aucune objection de l'association mise-en-cause n'apparaît au dossier.

CONSIDERANT les dispositions de la loi et plus particulièrement celles des articles 39 et 45 du Code du travail;

CONSIDERANT les dispositions de l'article 6 du règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail;

CONSIDERANT que les requêtes du 19 juin 1985 et du 19 août 1985 ne sont pas contestées;

CONSIDERANT que les changements proposés dans la requête du 19 août 1985 n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné

DECLARE que l'employeur intimé, PRODUITS FORESTIERS CIP INC. est lié par l'accréditation et la convention collective comme s'il y était nommé et est partie à toutes procédures s'y rapportant aux lieu et place de l'employeur requérant en ce qui concerne le groupe de salariés suivant:

"Tous les salariés couverts par
notre juridiction et suivant la
constitution, comme agent
négociateur avec:"

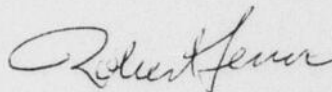
DE:

PRODUITS FORESTIERS CIP INC.
Gatineau (Québec)

MODIFIE

l'accréditation en y remplaçant
partout où elle apparaît la
désignation de l'employeur
intimé en celle de:

CIP INC.
Gatineau (Québec)
J8P 6H9



Robert Levac
Commissaire du travail

LD:sl

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

01012-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-317-1-C
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
82-08-13		83-01-13		82-05-01	84-04-30	55

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des empl. professionnels et de bureau local 110 Case Postale 22 Gatineau, Qué J8P 6S1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant CIP Inc. Gatineau Att.: Mme Barbara Daignault Relations Industrielles Edifice Sun Life, Sq. Dominion Montréal, Qué H3B 2X1

Unité de négociation

E.V.: Canadian International Paper Co., Gatineau et Gatineau Boom Company
 "Tous les "salaried and hourly paid office and plant clerical employees working in the four above noted affiliated plants to the CIP Inc., in Gatineau save and except the Mill Manager's Clerk, Mill Manager's Confidential Stenographer, Mill Agent's Confidential Stenographer, Mill Engineers' Confidential Stenographer, first clerk, Main Mill Office, International Fibre Board Manager's Confidential Steno-

Région	Activité	Affiliation
2 A B		

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

grapher, Gatineau Boom Co. Manager's Confidential Stenographer, International Fibre Board Mill Mgr's, confidential stenographer, employment Supervisor, Personnel Supervisor's assistant, personnel Supervisor's Confidential stenographer"

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rosette David</i>	83-02-17

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

CIP Inc.1155 Metcalfe, Montréal, Québec H3B 2X1
Téléphone (514) 878-4811

le 5 janvier 1983

RECOMMANDEE

Gouvernement du Québec,
Ministère du Travail et de
la main-d'oeuvre,
Direction générale des relations
patronales-ouvrières,
Service du droit d'association,
255 est, Crémazie,
Montréal, Québec
H2M 1L5

83 JAN 13 15 20


Monsieur,

Sujet: Convention de travail entre
CIP Inc., Gatineau et Trois-Rivières
Et,
l'Union Internationale des Employés Professionnels
et de Bureau; unité locale 110, Gatineau (votre
dossier n°M317-1C); unité locale 265, Trois-Rivières
(votre dossier nos Q22496-04, Q22496-06, Q22496-08)

Nous vous faisons tenir sous pli, pour dépôt auprès de
la direction générale des relations patronales-ouvrières, cinq
(5) exemplaires signés de la convention collective susmentionnée.

Ces conventions ont été amendés conformément au Mémoire
d'entente déposé à votre ministère le 24 septembre 1982.

Bien à vous,



Barbara Daignault
Adjointe à la recherche
Relations industrielles

BD/jp
pièces jointes (5)

cc.: Monsieur A. Tremblay
U.I.E.P.B.

1012-4-1

83 JAN 13 15 20

1982 - 1984

LOCAL N°165, HAWKESBURY, ONTARIO
and
LOCAL N°265, TROIS-RIVIERES, P.Q.
LOCAL N°110, GATINEAU, P.Q.
INTERNATIONAL UNION
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES

and
HAWKESBURY, ONTARIO
GATINEAU, P.Q., TROIS-RIVIERES, P.Q.
CIP Inc.

by and between
LABOUR AGREEMENT

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre la

CIP Inc.
GATINEAU (P.Q.), TROIS-RIVIERES (P.Q.)
HAWKESBURY (ONTARIO),

et

UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU
UNITÉ LOCALE N°110 de GATINEAU, (P.Q.)
UNITÉ LOCALE N°265 de TROIS-RIVIERES, (P.Q.)

et

UNITÉ LOCALE N°165 de HAWKESBURY, (ONTARIO)

1982 - 1984

M. 317-1-C

1012-4

TABLE DES MATIÈRES (suite)

Page

ANNEXE E

Partie

" I-Assurance-vie, Assurance contre la mort
accidentelle et la perte d'un membre,
et indemnité hebdomadaire 43
II-Assurance hospitalisation, chirurgie,
soins médicaux 46
" III-Régime de soins dentaires. 46
IV-Régime d'Assurance-indemnité d'invalidité
à long terme. 46
V-Prélèvement et remise des primes . . . 48

TABLEAU 1 50

ANNEXE F- LIGNES D'AVANCEMENT -
(EMPLOIS TEMPORAIREMENT VACANTS)

Usine de Gatineau. 51
Usine de Hawkesbury. 52
Usine de Trois-Rivières. 53

DÉCLARATIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF. 54

ADMINISTRATIVE STATEMENTS 52

APPENDIX F - LINES OF PROGRESSION
(TEMPORARY VACANCIES) 49

SCHEDULE 1 48

V-Check-off and Remittance of Premiums. . . 46

IV-Long Term Disability Benefit Plan 45

III-Dental Plan 45

II-Hospital, Surgical and Medical Insurance 44

I-Life Insurance, Accidental Death
and Dismemberment Insurance and
Weekly Indemnity Plan 42

Part

APPENDIX E - INSURANCE PLANS

Page

10 12-4

M. 317-1-C

REAPRISE

83 JAN 13 10 20

1012-4

1012-4-1

83 JAN 13 15 20

1982 - 1984

LOCAL N°165, HAWKESBURY, ONTARIO

and

LOCAL N°265, TROIS-RIVIERES, P.Q.
LOCAL N°110, GATINEAU, P.Q.
INTERNATIONAL UNION
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES

and

GATINEAU, P.Q., TROIS-RIVIERES, P.Q.
HAWKESBURY, ONTARIO
CIP Inc.

by and between

LABOUR AGREEMENT

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre la

CIP Inc.
GATINEAU (P.Q.), TROIS-RIVIERES (P.Q.)
HAWKESBURY (ONTARIO),

et

UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU
UNITE LOCALE N°110 de GATINEAU, (P.Q.)
UNITE LOCALE N°265 de TROIS-RIVIERES, (P.Q.)

et

UNITE LOCALE N°165 de HAWKESBURY, (ONTARIO)

1982 - 1984

M. 317-1-C

1012-4

TABLE DES MATIÈRES

Page

TITRE

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE 1

TEXTE DE LA CONVENTION

Article I-But général de la Convention. 1

" II-Reconnaissance. 1

" III-Sécurité syndicale. 4

" IV-Emploi et sélection 6

" V-Rétrogradation, mise en disponibilité et rappel 11

" VI-Appointements et salaires 13

" VII-Vacances avec paie. 15

" VIII-Interruption de travail 15

" IX-Règlements de bureau. 16

" X-Congés pour funérailles 21

" XI-Mandat de juré. 21

" XII-Discipline. 22

" XIII-Automation et changements technologiques 22

" XIV-Indemnité de licenciement 24

" XV-Régimes de retraite et d'assurances 25

" XVI-Accommodement des griefs. 25

" XVII-Durée de la Convention. 27

" XVIII-Validité. 27

ANNEXE A - RECONNAISSANCE SYNDICALE 29

ANNEXE B - EMPLOYÉS A TITRE CONFIDENTIEL. 34

ANNEXE C

Partie I-Fonctionnement des usines 35

" II-Prime de quart. 35

" III-Échelle des salaires. 37

ANNEXE D - RÉGIME DE VACANCES 40

TABLE OF CONTENTS

Page

TITLE

TABLE OF CONTENTS.

PREAMBLE 1

TEXT OF AGREEMENT

Article

I-General Purpose of the Agreement 1

II-Recognition. 1

III-Union Security 4

IV-Employment and Selection 5

V-Demotion, Lay-off and Recall 10

VI-Wages and Salaries 12

VII-Vacations with Pay 14

VIII-Interruption of Work 15

IX-Office Rules 15

X-Funeral Leave. 20

XI-Jury Duty. 20

XII-Discipline 21

XIII-Automation and Technological change. 21

XIV-Severance Pay. 23

XV-Retirement and Insurance Plans 24

XVI-Adjustment of Grievances 24

XVII-Term of Agreement. 25

XVIII-Validity 26

APPENDIX A - UNION RECOGNITION 28

APPENDIX B - CONFIDENTIAL EMPLOYEES. 33

APPENDIX C -

part

I-Mill Operation. 34

II-Shift Differentials 34

III-Salary Scale. 36

APPENDIX D - VACATION PLAN 39

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ADMINISTRATIVE STATEMENTS	52
APPENDIX F - LINES OF PROGRESSION - (TEMPORARY VACANCIES)	49
SCHEDULE I	48
V-Check-Off and Remittance of Premiums	46
IV-Long Term Disability Benefit Plan	45
III-Dental Plan	45
II-Hospital, Surgical and Medical Insurance	44
I-Life Insurance, Accidental Death and Dismemberment Insurance and Weekly Indemnity Plan	42
Part	
APPENDIX E - INSURANCE PLANS	
Page	

TABLE OF CONTENTS (cont'd)

	<u>Page</u>
ANNEXE E	
Partie	
" I-Assurance-vie, Assurance contre la mort accidentelle et la perte d'un membre, et indemnité hebdomadaire	43
II-Assurance hospitalisation, chirurgie, soins médicaux	46
" III-Régime de soins dentaires	46
IV-Régime d'Assurance-indemnité d'invalidité à long terme	46
V-Prélèvement et remise des primes	48
TABLEAU 1	50
ANNEXE F- LIGNES D'AVANCEMENT - (EMPLOIS TEMPORAIREMENT VACANTS)	
Usine de Gatineau	51
Usine de Hawkesbury	52
Usine de Trois-Rivières	53
DÉCLARATIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF	54

PREAMBULE

ATTENDU qu'une Convention collective de travail est en vigueur entre la CIP Inc., de Gatineau, (P.Q.), Trois-Rivières, (P.Q.) et Hawkesbury, (Ont.), ci-après désignée "la Compagnie", d'une part,

et

l'Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau et ses unités locales N°110 de Gatineau (P.Q.), N°265 de Trois-Rivières, (P.Q.), et N°165 de Hawkesbury, (Ontario) ci-après désignées "l'Union" d'autre part, sont signataires;

ET ATTENDU que la Compagnie et l'Union ont renouvelé et amendé la présente Convention de temps à autre dont le plus récemment en date du 13 août 1982.

EN CONSÉQUENCE, la Compagnie et l'Union déclarent que les termes de la présente Convention sont les suivants:

ARTICLE I

BUT GÉNÉRAL DE LA CONVENTION

1. La présente Convention a pour but, en général, de voir à ce que l'exploitation de la Compagnie se poursuive dans des conditions (y compris les conditions de salaires et d'heures de travail) propres à assurer dans toute la mesure du possible, le bien-être des employés, l'économie des opérations, la qualité et la quantité du rendement, la propreté et la protection de la propriété de la Compagnie.

ARTICLE II

RECONNAISSANCE

1. Afin de favoriser la réalisation du but général de la présente Convention, la Compagnie reconnaît l'Union comme agent négociateur autorisé à représenter les employés de la Compagnie visés par les certificats d'accréditation syndicale de la Commission des Relations de travail du Québec et de l'Ontario, et versés dans les classifications énoncées à l'Annexe A ci-jointe qui fait partie de la présente Convention; les personnes exerçant des fonctions de confiance ou de surveillance ne sont pas régies par les termes de la présente Convention.

1. In order to carry out the general purpose of this Agreement, the Company recognizes the Union as the bargaining agent representing the Company's employees prescribed in the classifications of Labour Relations Boards of the Provinces of Quebec and Ontario and employed in the classifications set forth in Appendix A, which is attached hereto and which forms part of this Agreement, except persons who are engaged in a confidential or supervisory capacity.

RECOGNITION

ARTICLE II

1. It is the general purpose of this Agreement to provide that the Company's operations shall be carried on under conditions including wages and hours, that will promote the welfare of employees, economy of operations, quality and quantity of work, cleanliness and protection of the Company's properties.

GENERAL PURPOSE OF THE AGREEMENT

ARTICLE I

NOW THEREFORE the Company and the Union declare the terms of their Agreement to be as follows:

AND WHEREAS the Company and the Union have renewed and revised their Agreement from time to time, the most recent of which was August 13, 1982.

Office and Professional Employees International Union, Local N°110, Gatineau, P.Q., Local N°265, Trois-Rivières, P.Q., and Local N°165, Hawkesbury, Ontario, hereinafter referred to as "the Union" on the other hand, are signatories:

and

WHEREAS there is in effect a Labour Agreement to which CIP Inc., Gatineau P.Q., Trois-Rivières, P.Q., and Hawkesbury, Ontario, hereinafter referred to as "the Company" on the one hand,

PREAMBLE

2. a) Toute personne qui, dans l'exercice de ses fonctions, est au courant ou peut être mise au courant de renseignements émanant de la direction, concernant les rapports entre la Compagnie et ses employés, est considérée comme employé à titre confidentiel.

b) Est considérée comme ayant des fonctions de surveillance, toute personne qui, dans l'exercice de ses fonctions, satisfait à toutes les exigences énoncées ci-après:

- i) a) continuellement la charge d'une section reconnue au bureau d'une usine ou au bureau d'une division forestière;
- ii) a) l'autorité voulue pour autoriser ou faire des recommandations pertinentes quant à la permutation, à la promotion, à la mise à pied ou au licenciement d'un employé; et
- iii) possède suffisamment d'autorité pour engager la Compagnie en matière de grief avec l'Union.

3. Sans vouloir restreindre la portée générale des paragraphes 1 et 2 qui précèdent, il est entendu:

- a) que les personnes travaillant sous les classes énumérées à l'Annexe B ci-jointe, qui fait partie de la présente Convention, exercent des fonctions de confiance ou de surveillance, donc ne relèvent pas de la compétence de l'Union;
- b) que s'il faut assigner à une personne des fonctions de confiance ou de surveillance sous les classes professionnelles énoncées à l'Annexe B, et qu'il en résulte des changements dans l'organisation ou l'attribution des fonctions au sein de la Compagnie, la liste desdites classes peut être amendée, pourvu que lesdits changements soient compatibles avec les dispositions du paragraphe 2 ci-dessus.

c) Notwithstanding the foregoing, a person who worked outside the Union's jurisdiction immediately prior to May 1, 1965 because he held a job that was supervisory or confidential will continue to be considered outside the Union's jurisdiction as long as he holds that job; and an employee who was employed on a job in the Union's jurisdiction immediately prior to May 1, 1965 will

b) The list of occupational classifications set forth in Appendix B in which it is necessary to employ a person in a confidential or supervisory capacity may be changed as a result of a change in the organization of, or assignment of duties within the Company, provided such changes are consistent with the provisions of Section 2 above.

a) Persons employed in the occupational classifications listed in Appendix B, which is attached hereto and which forms part of this Agreement, are employed in a confidential or supervisory capacity.

3. Without limiting the generality of Sections 1 and 2 of this Article, it is agreed that: it is deemed to be employed in a supervisory capacity.

III) Has sufficient authority to involve the Company in a grievance with the Union,

II) Can authorize or make effective recommendations with respect to the transfer, promotion, lay-off, or separation of an employee, and,

I) Is continuously in charge of a recognized section of a mill or woods division office;

b) Any person who, in the performance of the duties of his or her position meets all the following requirements:

a) Any person who, in the performance of the duties of his or her position, has or may be expected to have management information regarding relations between the Company and its employees, is deemed to be employed in a confidential capacity.

c) Nonobstant l'énoncé qui précède, toute personne qui, immédiatement avant le 1er mai 1965, ne relevait pas de la compétence de l'Union en raison de ses fonctions de confiance ou de surveillance, continuera d'être considérée hors de la compétence de l'Union aussi longtemps qu'elle exercera ces fonctions; et tout employé qui, immédiatement avant le 1er mai 1965, occupait un poste relevant de la compétence de l'Union, continuera d'être considéré comme un employé relevant de la compétence de l'Union aussi longtemps qu'il détiendra ledit poste. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'assigner un substitut à une personne occupant un poste relevant ou non de la compétence de l'Union, les critères énoncés au paragraphe 2 ci-dessus peuvent alors servir à déterminer si ledit substitut exerce ou non des fonctions de confiance ou de surveillance, donc relevant ou non de la compétence de l'Union. Ces critères seront aussi utilisés pour établir si oui ou non les occupations nouvelles relèvent de la compétence de l'Union.

d) Advenant que la Compagnie et l'Union ne soient pas d'accord à l'effet qu'un emploi nouvellement créé ou qu'un emploi non énuméré présentement à l'Annexe A ou B, en est un de surveillance ou de confiance, la question sera résolue conformément aux dispositions de l'Article XVI ci-dessous, ou conformément aux dispositions de la loi ouvrière applicable dans la province concernée.

e) Tous les quatre (4) mois, soit le 1er janvier, le 1er mai et le 1er septembre, le président de chaque unité locale recevra des copies de listes à jour, des fiches de service dans l'unité de négociation, de tous les employés relevant de la compétence de l'Union. Ces listes contiendront également la date d'emploi, le titre de l'occupation, le taux et le grade de chaque employé.

f) Une fois décidé mutuellement par les parties, ou par une agence provinciale, qu'un emploi existant tombe sous la juridiction de l'Union, la ou les personnes classifiées à ces emplois demeurent à leur emploi et continuent d'être considérées hors de la juridiction de l'Union.

Elles n'acquiescent aucun crédit de service au sein de l'unité de négociation, ni ne sont susceptibles de déplacement par des membres de l'unité de négociation, aussi longtemps qu'elles détiennent ces emplois.

continue to be considered as employed in the Union's jurisdiction as long as he holds such job. However, when a replacement is appointed for a person who works on a job outside the Union's jurisdiction or for an employee engaged on a job within the Union's jurisdiction, the criteria set forth in Section 2 above may then be used to determine whether such replacements are employed in a supervisory or confidential capacity or not. These criteria will also be used to determine whether or not newly created jobs are within the Union's jurisdiction.

d) In the event that the Company and the Union do not agree that a newly created job or a job not presently listed in Appendix A or B is supervisory or confidential, the matter shall be resolved in accordance with the provisions of Article XVI below or in accordance with the provisions of the applicable labour law in the province concerned.

e) Every four (4) months, January 1, May 1 and September 1, each local Union President will be supplied with copies of up to date lists of bargaining unit service records for all employees in the Union's jurisdiction. These lists will also contain the date of employment, occupational title, rate and grade of each employee.

f) Once it is decided mutually by the parties or by a provincial agency that an existing occupational classification falls within the Union's jurisdiction, the person or persons classified on that occupation will remain on their jobs and will continue to be considered outside the Union's jurisdiction. They will not acquire bargaining unit service nor will they be subject to displacement by members of the bargaining unit as long as they hold those jobs.

However, should such a job or jobs become temporarily or permanently vacant for any reason, the vacancy will be filled by an employee from the Union's jurisdiction, following the procedures outlined in Article IV. It is understood that the occupational classification will be added to Appendix A as soon as it is decided that it falls within the Union's jurisdiction and management will meet with the local Union concerned to discuss its integration into the bargaining unit.

Cependant, si, pour quelque raison, de tels emplois deviennent vacants temporairement ou en permanence, ils sont comblés par des employés relevant de la compétence de l'Union, selon les modalités établies à l'Article IV.

Il est entendu que ledit emploi est inséré à l'Annexe A aussitôt qu'il est décidé qu'il tombe sous la juridiction de l'Union et la direction doit rencontrer l'unité locale concernée afin de discuter l'intégration dudit emploi dans l'unité de négociation.

S'il est décidé par une agence provinciale, qu'un nouvel emploi tombe sous la juridiction de l'Union, ledit emploi est affiché, conformément à l'Article IV de la Convention.

4. La Compagnie n'a à répondre d'aucune question de juridiction surgissant entre l'Union et une autre ou plusieurs autres Unions.

5. Le mot "employé", partout où il apparaît dans cette Convention se rapporte à tous les employés définis et visés au paragraphe 1 ci-dessus.

ARTICLE III

SECURITE SYNDICALE

1. Tout employé qui est présentement membre de l'Union ou qui, après la date d'entrée en vigueur de cette Convention, devient ou redevient membre doit en demeurer membre en règle pour pouvoir conserver son emploi.

2. Quiconque devient employé après la signature de la présente Convention doit adhérer à l'Union dans un délai d'un (1) mois à compter de sa date d'emploi.

3. Aucun(e) employé(e) qui n'était pas membre de l'Union à Gatineau, ou Hawkesbury, le 1er juin 1946, ou à Trois-Rivières le 13 mars 1951 n'est tenu(e) d'adhérer à l'Union pour pouvoir conserver son emploi, non plus qu'il(elle) ne doit être assujéti(e) aux dispositions du paragraphe 4 ci-dessous.

b) If any employee or any minority union takes legal action against the Company because of the provisions under this section, for the compulsory check-off of dues, the Union guarantees to hold the Company harmless from all liability and to reimburse all expenses incurred by the Company in defending such action.

4. a) Subject to the requirements of any applicable provincial or federal law, the Company shall deduct from all employees within the Union's jurisdiction, every two (2) weeks from the salary owing and payable to each employee, a bi-weekly proportion equivalent to regular monthly membership dues of such employees and shall remit the same monthly to the duly designated official of said local Union.

3. No employee who was not a member of the Union in Gatineau, or Hawkesbury on June 1, 1946, or in Trois-Rivières on March 31, 1951 shall be required to join the Union as a condition of continued employment, nor shall he or she be subject to the provisions of paragraph 4 below.

1. Any employee who is now a member or who, after the date of signing this Agreement, becomes a member or is reinstated as a member of the Union shall, as a condition of continued employment, maintain such membership in good standing. A person who becomes an employee after the signature of this Agreement shall join the Union within one (1) month of becoming an employee.

UNION SECURITY

ARTICLE III

5. The word "employee" whenever used in this Agreement refers to all employees as defined and covered in Section 1 above.

4. The Company shall not be responsible for any question of jurisdiction between the Union and any other Union or Unions.

If it is decided by a provincial agency that a new occupational classification falls within the Union's jurisdiction such job will be posted according to the provisions of Article IV.

4. a) Sous réserve des exigences de toute loi provinciale ou fédérale pertinente, la Compagnie prélève toutes les deux (2) semaines, sur le salaire dû et payable à chaque employé relevant de la compétence de l'Union, une part semi-mensuelle de la cotisation mensuelle régulière due par l'employé et elle remet chaque mois ladite cotisation au représentant désigné de ladite Unité locale.

b) Si un employé ou un syndicat minoritaire décide d'intenter une action contre la Compagnie relativement aux dispositions contenues dans le présent article, quant à la retenue obligatoire des cotisations syndicales, l'Union promet de dégager la Compagnie de toute responsabilité et de rembourser tous les frais occasionnés à la Compagnie dans sa défense contre une telle action.

c) L'Unité locale notifie par écrit à la Compagnie le montant de la retenue semi-mensuelle à prélever sur le salaire de chaque employé relevant de sa compétence. Si le montant de la retenue doit être modifié, l'Union en fait part à la Compagnie deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

d) Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, la Compagnie fournit à l'Union, en double exemplaire, un relevé indiquant pour chaque période de deux (2) semaines, le montant total des retenues et les noms des employés pour lesquels il n'y a pas eu de retenues parce qu'ils n'ont pas gagné suffisamment.

e) La Compagnie n'a pas à percevoir de cotisations syndicales arriérées; elle est uniquement tenue de retenir toutes les deux (2) semaines un montant déterminé, pourvu que le salaire dû et payable à l'employé soit suffisant pour couvrir la retenue. A la demande de la section locale, la Compagnie doit percevoir les cotisations syndicales en arriérés, lorsqu'elle est responsable de l'erreur.

f) Les cotisations syndicales régulières sont retenues du salaire de tout nouvel employé dès sa première paie.

tion.
because there is additional work of limited dura-
sent due to illness, vacation or approved leave, or
cancy created because an employee is ab-
-
b) A temporary vacancy is defined as any va-

the job falls.
decide on the line of progression if any, in which
dix A management will meet with the local union to
jobs above the level of Grade 5 be added to Appen-
hereto and forms part of this Agreement. Should
forth in Appendix F which is attached
a) The lines of progression in effect are set

1. Temporary Vacancies

EMPLOYMENT AND SELECTION

ARTICLE IV

First pay.
each new employee, beginning with his very
f) Regular union dues will be deducted from

it is responsible for the error.
The Company must deduct union dues in arrears when
this deduction. At the request of the local Union,
and payable to the employee are sufficient to cover
bi-weekly a fixed amount as long as the wages owing
union dues, but shall be obliged only to check-off
collecting any past or future arrears in
e) The Company shall not be responsible for

their earnings were insufficient.
employees for whom no deduction was made because
period the total amount deducted and names of em-
duplicate statement showing for each two (2) week
the Company shall furnish the Union with a
d) With the monthly remittance of union dues,

prior to its effective date.
vised of such change by the Union two (2) weeks
amount of such deduction, the Company shall be ad-
risdiction. If there should be any change in the
deduction to apply to each employee within its ju-
in writing of the amount of the bi-weekly
c) The local Union shall advise the Company

ARTICLE IV

EMPLOI ET SÉLECTION

1. Emplois temporairement vacants

a) Les lignes d'avancement en vigueur sont énoncées à l'Annexe F ci-jointe, qui fait partie intégrante de cette Convention. Si des emplois au-dessus du Grade 5 sont ajoutés à l'Annexe A, la direction rencontrera l'Unité locale pour décider quant à la ligne d'avancement, s'il en est, dans laquelle l'emploi tombera.

b) Par emploi temporairement vacant, on entend toute vacance d'emploi créée parce qu'un employé est absent en raison de maladie, de vacances, ou en congé autorisé, ou parce qu'il y a du travail additionnel d'une durée limitée.

c) Lorsqu'un remplaçant est requis pour combler un emploi temporairement vacant au-dessus du plus bas grade d'une ligne d'avancement, la sélection se fait à l'intérieur de la ligne d'avancement au sein de laquelle la vacance survient. L'employé ayant le plus long service d'unité de négociation dans le grade inférieur suivant dans la ligne d'avancement, sera choisi pour combler l'emploi temporairement vacant, à moins d'avoir fait preuve d'incompétence pour faire le travail, après une période convenable de formation. Il est entendu que tous les emplois qui seront vacants un mois ou plus, seront comblés.

d) Lorsqu'il faut un remplaçant pour combler au-delà d'une durée de dix (10) jours ouvrables consécutifs, un poste temporairement vacant, en dehors d'une ligne d'avancement, ou à un emploi dans le plus bas grade d'une ligne d'avancement, les dispositions de cet Article, régissant la sélection pour combler un poste permanent vacant, s'appliquent. L'emploi est affiché aussitôt que la Compagnie est au courant que l'emploi sera vacant pour plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, ou dix (10) jours ouvrables avant que l'emploi devienne vacant, soit la plus lointaine des deux dates. Il est entendu que tous les emplois temporairement vacants un (1) mois ou plus, seront comblés. Si un remplaçant n'a pas déjà été choisi pour combler un emploi

e) Notwithstanding the provisions of paragraphs a), c) and d) above, local management and local Union representatives may mutually agree in writing to establish alternative procedures for filling temporary vacancies. Such local signed agreements shall form part of this Agreement and the alternative procedures contained therein shall be followed in place of those outlined in the above paragraphs.

c) When a replacement is required to fill a temporary vacancy above the bottom grade of a line of progression, selection will be made from within the line of progression in which the vacancy occurs. The employee with the most bargaining unit service in the next lowest grade in the line of progression will be selected to fill the temporary vacancy, unless he has shown inability to do the work after a suitable training period. It is understood that all temporary vacancies of one (1) month or more will be filled. d) When a replacement is required to fill a temporary vacancy in excess of ten (10) consecutive working days duration on a job outside a line of progression, or on a job in the bottom grade of a line of progression, the provisions of this Article governing selection to fill a permanent vacancy will apply. The job will be posted as soon as the Company is aware the job will be vacant for more than ten (10) consecutive working days or ten (10) working days before the vacancy occurs whichever is the later. It is understood that all temporary vacancies of one (1) month or more will be filled. If a replacement has not already been selected to fill a temporary vacancy covered by this paragraph, the job will be posted and a selection made as provided in Section 2 below, as soon as the Company is aware that the job will be vacant for one (1) month or more. The posting will take place within the one (1) month period, and the Company will notify the Union, in writing, of the name of the appointed replacement, as well as of the names of applicants.

temporairement vacant visé par ce paragraphe, l'emploi sera affiché et la sélection se fera conformément à la Section 2 ci-dessous, aussitôt que la Compagnie sera au courant que l'emploi sera vacant un (1) mois ou plus. L'affichage se fera dans le délai d'un (1) mois et la Compagnie avisera l'Union, par écrit, du nom du remplaçant choisi ainsi que des noms des postulants.

e) Nonobstant les dispositions des paragraphes a), c) et d) ci-dessus, les représentants de la direction locale et du syndicat local peuvent, par entente mutuelle écrite, établir des modalités différentes pour combler les emplois temporairement vacants.

De telles ententes locales signées, feront partie intégrante de cette Convention et les modalités contenues dans ces ententes seront suivies au lieu de celles écrites aux paragraphes ci-haut mentionnés.

2. Emplois permanents vacants

a) Aussitôt qu'un emploi relevant de la compétence de l'Union devient vacant d'une façon permanente, ou qu'il est établi qu'un emploi nouvellement créé relève de la compétence de l'Union, ou lorsqu'un nouvel emploi temporaire qui existera six (6) mois consécutifs ou plus et relevant de la compétence de l'Union, est créé, l'Union en est informée et l'emploi est affiché durant cinq (5) jours ouvrables. Si un employé qui postule l'emploi vacant est choisi pour le combler, la sélection est annoncée dans les cinq (5) jours ouvrables entiers qui suivent le dernier jour de l'affichage.

b) Chaque avis affiché relativement à un emploi doit fournir les renseignements pertinents, à savoir:

- i) le titre de l'emploi,
- ii) le service où survient la vacance,
- iii) le grade de l'emploi en date d'affichage,
- iv) la description courante de la tâche,
- v) le minimum des exigences requises ou l'équivalent nécessaire pour remplir ce poste,
- vi) le nom du titulaire qui occupait le poste antérieurement.

- a) As soon as a job within the Union's jurisdiction is permanently vacant, or it is determined that a newly created job falls within the Union's jurisdiction or when a new temporary job which will exist for six (6) or more consecutive months and which falls within the Union's jurisdiction, is created, the Union will be advised and the job will be posted for a period of five (5) full working days. If an employee who applies is selected to fill the vacancy, the selection will be announced within the five (5) full working days following the last day of posting.
- b) Each job posting will contain information as to:
 - i) the job title,
 - ii) the department in which it is located,
 - iii) the grade of the job as of the date of posting,
 - iv) the current description of the job,
 - v) the minimum requirements or the equivalent necessary to fill the job,
 - vi) the name of the previous incumbent of the job.
- The minimum requirements needed to fill a posted vacancy will be reviewed with the Union before posting.
- If employees who possess the minimum requirements to fill a permanent vacancy, are absent on vacation or due to illness at the time the permanent vacancy is posted, they will be provided with an opportunity to apply.
- c) Before recruiting from outside the Union's jurisdiction, consideration will be given to present employees who apply.
- d) An employee who is selected will receive training as required.
- e) When selecting employees to fill a posted vacancy, the employee with the longest service in the bargaining unit who applies will be selected, provided he meets the minimum requirements of the job he seeks. It is understood that

2. Permanent Vacancies

Les exigences minimales requises pour remplir un emploi vacant affiché, seront révisées avec l'Union, avant l'affichage.

Si des employés répondant aux exigences minimales requises pour combler une vacance permanente, sont absents en vacances, ou pour cause de maladie au moment où la vacance permanente est affichée, l'occasion leur sera fournie de poser leur candidature.

c) Avant de recruter en dehors des cadres de l'unité syndicale, la Compagnie tient compte des employés actuels qui ont posé leur candidature.

d) L'employé choisi recevra la formation nécessaire.

e) En choisissant des employés pour remplir un emploi vacant affiché, l'employé ayant le plus long service au sein de l'unité de négociation, qui pose sa candidature, est choisi à condition de satisfaire aux exigences minimales requises pour l'emploi qu'il recherche. Il est entendu que, sans égard au service d'unité de négociation, l'employé d'un grade plus élevé sera choisi avant un employé d'un grade moins élevé. Si après une période convenable de formation, l'employé est incapable de satisfaire aux exigences normales de l'emploi, on l'avisera par écrit, des raisons invoquées, et il sera retourné à son ancien emploi, à son ancien taux de salaire. L'emploi vacant sera affiché de nouveau. L'expérience du travail à des emplois similaires ne sera pas normalement considérée comme une exigence minimale.

3. Nonobstant les dispositions de la Section 2 de cet Article, lorsque des emplois d'employés auront été rétrogradés ou qu'ils auront été baissés de grade pour des raisons autres que l'incompétence, la Compagnie offrira à l'employé ayant le plus long état de service dans l'unité de négociation ainsi affecté, tout emploi qui deviendra vacant dans le grade où son emploi était classifié antérieurement, avant de l'afficher, à condition qu'il soit en mesure de satisfaire aux exigences minimales de l'emploi en question, et à condition qu'il ait plus de service dans l'unité de négociation que tout autre titulaire dans le grade inférieur suivant. De plus, si

4. For purposes of administering this Article and Article V, the words "service in the bargaining unit" mean all time worked by an employee in the bargaining unit since his last recognized break in service. Service is broken by discharge for cause, voluntary separation, refusal to accept an offer of employment, except as provided by Section 5 (f) of Article V, or failure to be recalled within twelve (12) months (twenty-four (24) months in the case of a permanently classified employee with three (3) or more years of service) from the date of lay-off. An employee who is transferred out of the bargaining unit for a period of less than one (1) year will continue to accumulate bargaining unit service. This may occur during the life of the Agreement. Should the employee return to the unit and be transferred out again for a period of less than a year during the life of the Agreement he will retain all service credit he had while on a job or jobs which now fall within the jurisdiction of the Union.

3. Notwithstanding the provisions of Section 2 of this Article, when employees' jobs have been downgraded, or when they have been demoted for reasons other than incompetence, the company will offer the employee with the longest service in the bargaining unit so affected any job which becomes vacant in the grade in which he was formerly classified, before posting the vacancy, provided he meets the minimum requirements of the job in question and provided he has more bargaining unit service than any incumbent in the next lower grade. In addition, if a job becomes vacant in the grade immediately above his former grade the application of such employee will be considered on the same basis as those of other employees in the same grade as that of his former job. The provisions of this Section do not apply when temporary vacancies occur on a job in a grade above the bottom grade in a line of progression.

regardless of bargaining unit service an employee in a higher grade will be selected before an employee in a lower grade. If the employee is unable to fulfill the normal requirements of the job after a suitable training period he will be notified of the reasons therefor in writing and will be returned to his former job at his former salary rate. The job vacancy will be posted again. Work experienced on similar positions will not normally be considered as a minimum requirement.

un emploi devient vacant dans le grade immédiatement supérieur à son ancien grade, la demande de cet employé sera considérée sur la même base que celle des autres employés dans le même grade que son ancien emploi. Les dispositions de cette Section ne s'appliquent pas lorsque des emplois deviennent temporairement vacants à un emploi dans un grade au-dessus du grade le plus bas d'une ligne d'avancement.

4. Aux fins de l'administration de cet Article et de l'Article V, les mots "service au sein de l'unité de négociation" désignent tout le temps travaillé par un employé dans les cadres de l'unité de négociation depuis sa dernière interruption reconnue de service. Le service est rompu en raison de renvoi pour cause, de démission volontaire, de refus d'accepter une offre d'emploi, sous réserve de l'énoncé de la Section 5, paragraphe f) de l'Article V, ou bien faute de rappel au travail dans les douze (12) mois de la date de la mise en disponibilité (vingt-quatre (24) mois s'il s'agit d'un employé classé à titre permanent, ayant trois (3) années ou plus de service). L'employé qui est muté en dehors de l'unité de négociation pour une période de moins d'un (1) an, continue d'accumuler son service d'unité de négociation. Ceci peut se produire une fois au cours de la durée de la Convention. Si l'employé retourne dans l'unité, puis en est muté de nouveau en dehors pour une période de moins d'une année, pendant la durée de la Convention, il retient tout le crédit de service qu'il avait alors que titulaire d'emploi(s) relevant maintenant de la compétence de l'Union.

5. Lorsqu'un employé a été choisi pour remplir un poste vacant relevant de la compétence de l'Union, la Compagnie donne à l'Union un préavis écrit relatif à la nomination ainsi que le nom des postulants.

6. Un nouvel employé peut être renvoyé en tout temps durant les trois (3) premiers mois de son emploi, à la discrétion de la Compagnie.

7. S'il faut un remplaçant pour combler un emploi relevant de la compétence de l'Union, et devenu vacant en raison de la retraite de son présent titulaire, l'emploi vacant est affiché trois (3) mois avant la date de retraite de l'employé, ou aussitôt que la Compagnie est au courant de la date de retraite de l'employé, soit la plus éloignée des deux.

c) An employee will receive the appropriate salary for the grade in which his new job falls, however, in the event that an employee is demoted to a lower graded job because of the combination or elimination of classifications the employee will receive the maximum salary of the grade of his new job or his existing salary, whichever is lesser. However, an employee who will suffer a reduction in salary due to this demotion will be paid the salary he was receiving at the time the combination or elimination of classifications occurred, for a period of six (6) months and, for a further period of six (6) months, he will be paid an adjusted salary which will be midway between his salary at the time the combination or elimination of

b) If, as a result of such changes, classifications will be considered and thorough discussion and any Union recommendations will be considered. The Company and the Union will meet no later than two (2) weeks after such notification for a full and thorough discussion and any Union recommendations will notify the Local Union in advance. Management will notify the Local Union in advance. If, as a result of such changes, classifications are to be combined or eliminated, an employee will receive the appropriate salary for the grade in which his new job falls, however, in the event that an employee is demoted to a lower graded job because of the combination or elimination of classifications the employee will receive the maximum salary of the grade of his new job or his existing salary, whichever is lesser. However, an employee who will suffer a reduction in salary due to this demotion will be paid the salary he was receiving at the time the combination or elimination of classifications occurred, for a period of six (6) months and, for a further period of six (6) months, he will be paid an adjusted salary which will be midway between his salary at the time the combination or elimination of

a) Classifications within the Union's jurisdiction will not be combined or eliminated unless there are substantial changes in the duties of existing classifications resulting from a major change or a number of minor changes in one or more of the following: work methods and procedures, systems, equipment, sequence of operations or reduction of tasks to be performed.

7. If a replacement is required to fill a job vacancy, within the Union's jurisdiction, created by the retirement of the present incumbent, the vacancy will be posted three (3) months prior to the employee's retirement date or as soon as the Company is aware of the employee's retirement date whichever is the later.

6. A new employee may be released at any time during the first three (3) months of his employment at the discretion of the Company.

5. When an employee has been selected to fill a vacancy within the Union's jurisdiction, the Company will give the Union a written advance notice of the appointment as well as of the names of applicants.

8. a) Les classes relevant de la compétence de l'Union, ne seront pas combinées ou éliminées, à moins de changements substantiels aux tâches des classes existantes, résultant d'un changement majeur ou de plusieurs changements mineurs à un ou plusieurs des aspects suivants: méthodes de travail et procédés, systèmes, équipement, marche à suivre des exploitations, ou réduction des tâches à être effectuées.

b) Si, comme conséquence de tels changements, des classes doivent être combinées ou éliminées, la Direction en notifiera d'avance l'unité locale. La Compagnie et l'Union se rencontreront pas plus tard que deux (2) semaines après tel avis, pour discussion approfondie, et toutes recommandations de l'Union seront prises en considération.

c) L'employé recevra le salaire approprié pour le grade dans lequel son nouvel emploi tombera; toutefois, advenant qu'un employé soit rétrogradé à un emploi de grade moins élevé, en raison de la combinaison ou de l'élimination de classes, l'employé recevra le salaire maximum du grade de son nouvel emploi ou son salaire existant, soit le moindre des deux. Toutefois, l'employé qui subira une réduction de salaire en raison de sa rétrogradation, recevra pour une période de six (6) mois, le salaire qu'il recevait au moment où est survenue la combinaison ou l'élimination de classes, et, pendant une autre période de six (6) mois, il recevra un salaire rajusté qui se situera à mi-chemin entre son salaire au moment où est survenue la combinaison ou l'élimination de classes, et le maximum du grade de son nouvel emploi permanent. A la fin de cette période de douze (12) mois, l'employé recevra le maximum du grade de son nouvel emploi permanent.

9. Tout travail relevant présentement de la compétence de l'Union sera effectué par des membres de l'Unité de négociation, excepté lorsque des changements seront faits, selon l'énoncé de la Section 8 a) ci-dessus. Toutefois, une personne employée à un emploi de surveillance, peut durant une panne ou urgence, effectuer le travail normalement accompli par un employé. Une fois la panne réparée ou l'urgence passée, la personne employée à un emploi de surveillance cesse d'effectuer le travail normalement accompli par un employé dans l'unité de négociation.

2. Management will meet with the local Union concerned when a reduction of office and clerical staff within the jurisdiction of the Union is necessary. This meeting will be for the purpose of acquainting the local Union with the situation and with the steps the management proposes to take to deal with it.

1. If an employee is to be demoted, laid-off or separated because of the elimination or discontinuance of jobs or if an employee's job is downgraded he may opt to use his bargaining unit service to displace the most junior employee on a job for which he meets the minimum requirements in the grade in which his job was formerly classified. If he fails to meet the minimum requirements for any job in that grade to which his service entitles him he may use his service to displace the most junior employee on a job, for which he meets the minimum requirements, in a lower grade. However, it is understood that the need to retain employees with the special skills or abilities necessary to ensure efficient operation of the office can make it essential in certain circumstances to retain employees with less bargaining unit service than others.

DEMOTION, LAY-OFF AND RECALL

ARTICLE V

9. All work presently within the Union's jurisdiction will be performed by members of the bargaining unit except when changes are made as set forth in Section 8 a) above. However, a person employed in a supervisory capacity may, during a breakdown or emergency, perform work normally done by an employee. Once the breakdown has been repaired or the emergency ended, the person employed in a supervisory capacity will cease to perform the work normally done by an employee in the bargaining unit.

grade of his new permanent job. At the end of this twelve (12) month period the employee will receive the maximum of the grade of his new permanent job.

ARTICLE V

RETROGRADATION, MISE EN DISPONIBILITE ET RAPPEL

1. Si un employé doit être rétrogradé, mis en disponibilité ou congédié, en raison de l'élimination ou discontinuation de postes, ou si l'emploi d'un employé est baissé en grade, il peut choisir d'utiliser son service d'unité de négociation pour supplanter l'employé le plus junior à un emploi pour lequel il satisfait aux exigences minimales, dans le grade où son emploi était classé auparavant. S'il ne satisfait pas aux exigences minimales de tout emploi dans ce grade auquel son service lui donne droit, il peut se prévaloir de son service pour supplanter l'employé le plus junior à un emploi pour lequel il satisfait aux exigences minimales, dans un grade moins élevé. Toutefois, il est entendu que le besoin de retenir des employés ayant des aptitudes spéciales ou les capacités nécessaires pour assurer le fonctionnement efficace du bureau, peut rendre essentiel, en certaines circonstances, de retenir des employés ayant moins de service d'unité de négociation que d'autres.

2. Lorsqu'il est nécessaire de réduire les effectifs du personnel de bureau relevant de la compétence de l'Union, la direction rencontre les représentants de l'Unité locale concernée. Une telle rencontre a pour but de mettre l'Unité locale au courant de la situation et des mesures que la direction entend prendre en vue d'une solution.

3. a) Si le statut d'un employé doit être changé, ou si son emploi doit être supprimé ou discontinué, la direction doit donner à l'Unité locale, un préavis à cet effet.

b) Lorsqu'une classe professionnelle est éliminée ou discontinuée, la direction en avise l'Union par écrit au moins quatre-vingt-dix (90) jours d'avance.

4. Lorsque des employés doivent être mis en disponibilité, ils en sont informés au moins deux (2) semaines à l'avance.

5. a) Une liste de rappel des employés mis en disponibilité sera fournie à l'Union et devra être maintenue à jour.

3. a) If an employee's status is to be changed or his job eliminated or discontinued, management will inform the local Union in advance.

b) When an occupational classification is to be eliminated or discontinued, management will notify the Union in writing at least ninety (90) days in advance.

4. If employees are to be laid off, they will be given not less than two (2) weeks' notice before such lay-off.

5. a) A recall list of employees who have been laid off will be given to the Union and will be kept up to date.

b) Notice of recall shall be sent by registered mail to the last-known address of an employee who is being recalled.

c) In recalling employees to service, employees are recalled by order of their service in the bargaining unit, provided they possess the special skills, if any, required to perform the job to be filled. An employee thus recalled will be given any necessary training on the job. Should he demonstrate that he cannot perform the work, the next most senior employee on the recall list will be recalled if he possesses the special skills, if any are required, and he will be given training on the job in question.

d) The Company will not hire from the open market while employees on the recall list qualified to perform the duties of a position to be filled are ready, willing, and able to be reemployed.

e) An employee who has been recalled must advise the management within ten (10) days of the delivery of notice of recall of his intention to return and must report for work within three (3) weeks of the delivery of the notice of recall, otherwise he will lose his recall rights.

f) Recall rights will not be lost,

b) L'avis de rappel est envoyé sous pli recommandé portant la dernière adresse connue de l'employé rappelé.

c) En rappelant des employés au service, les employés sont rappelés selon l'ordre de leur service au sein de l'unité de négociation, à condition de posséder les aptitudes spéciales, s'il en est, requises pour exercer l'emploi à combler. L'employé ainsi rappelé, recevra la formation nécessaire à l'emploi. S'il démontre qu'il ne peut pas effectuer le travail, l'employé le plus senior sur la liste de rappel, sera rappelé s'il possède les aptitudes spéciales requises, s'il en est, et il recevra la formation à l'emploi en question.

d) La Compagnie ne recrute pas sur le marché extérieur du travail, tant qu'il y a sur la liste de rappel, des employés capables de s'acquitter efficacement des fonctions d'un emploi à remplir, et qui sont prêts, consentants et aptes à être réembauchés.

e) Un employé qui a été rappelé doit, dans les dix (10) jours de la livraison de l'avis de rappel, aviser la direction de son intention de retourner, et il doit se présenter au travail dans un délai de trois (3) semaines de la livraison de l'avis de rappel, sans quoi il perd son droit de rappel.

f) Le droit de rappel persiste,

i) si un employé refuse un travail de courte durée au moment où il est employé ailleurs sur une base régulière; ou

ii) s'il refuse un emploi de grade inférieur à celui qu'il occupait au moment de sa mise en disponibilité.

g) Un employé qui est rappelé à son ancien travail doit toucher le même salaire qu'avant, modifié par tous redressements applicables qui se sont appliqués à son grade durant la période qu'il était sur la liste de rappel. Toutefois, le temps de la mise en disponibilité ne doit pas compter comme état de service, aux fins de satisfaire aux conditions de service requises pour avancer d'un taux établi dans un grade, au suivant.

b) The Deposit System presently in force provides for the issuance of a statement of salary and deduction to each employee each time there is any change in the employee's deductions or in his earnings. Therefore, the last such statement received by any employee contains the details of his or her current bi-weekly gains and deductions. However, whenever overtime, call-in, shift differentials or temporary transfer adjustments are paid each employee will be given locally a list of the hours worked and the gross pay attributable to these hours.

1. a) Salary cheques shall be deposited in the Bank, Caisse Populaire or Credit Union of the employee's choice every other Friday covering a two (2) week period ending the previous day (Thursday). The amount of salary payable for such two (2) week period shall be six-thirtieths (6/13) of the employee's monthly rate.

WAGES AND SALARIES

ARTICLE VI

h) An employee whose name has been on the recall list for twelve (12) months (twenty-four (24) months in the case of a permanently classified employee with three (3) or more years of service) without being recalled shall have his name removed from the list and his connection with the Company will be terminated.

g) An employee recalled to the former position he held shall receive his former rate of pay modified by any applicable adjustments which have been applied to his grade during the period he was on the recall list. Time on lay-off, however, will not be considered as service for the purpose of meeting the service requirements to move from one rate in a grade to the next.

i) If an employee refuses an offer of work of short duration at a time when he is regularly employed elsewhere; or
ii) If he refuses a job in a grade lower than the grade of the job he held at the time of his lay-off.

h) Le nom d'un employé qui figure sur la liste de rappel pendant douze (12) mois sans ré-
embauchage (vingt-quatre (24) mois s'il s'agit d'un employé classé à titre permanent, ayant trois (3) années ou plus de service), est rayé de la liste et toutes ses relations avec la Compagnie sont alors rompues.

ARTICLE VI

APPOINTEMENTS ET SALAIRES

1. a) Tous les deux vendredis, les chèques de salaire sont déposés au compte de l'employé, à la banque, caisse populaire, ou caisse de crédit mutuel de son choix, et couvrent une période de deux (2) semaines se terminant la veille (jeudi). Le montant de salaire payable pour cette période de deux (2) semaines, représente les six-treizèmes (6/13) du taux mensuel de l'employé.

b) La pratique de dépôt présentement en vigueur, comporte la remise d'un relevé de son salaire et des déductions effectuées, à chaque employé chaque fois que survient un changement soit dans ses déductions, soit dans son salaire. En conséquence, le plus récent relevé de ce genre reçu par un employé, indique en détail son salaire courant pour deux (2) semaines, et les déductions pertinentes. Toutefois, lorsqu'il y a paiement de surtemps, d'appel au travail, prime de quart ou de rajustements pour mutation temporaire, chaque employé reçoit localement un relevé de ses heures travaillées, et de la paie brute desdites heures.

c) Les paiements de surtemps, d'appel au travail, de prime de quart ou de rajustements pour mutation temporaire, seront faits à la fin de la période de paie de deux (2) semaines, subséquente à celle pendant laquelle ils ont été gagnés.

2. L'avancement du minimum au maximum de salaire dans chaque grade, conformément aux étapes énoncées à l'Annexe C ci-jointe, et qui fait partie de la présente Convention, sera automatique, à moins que la direction de la Compagnie n'ait la preuve positive que le travail de l'employé n'a pas été satisfaisant, et qu'elle lui en fournisse les raisons par écrit. Si son rendement n'est pas satisfaisant, l'employé(e) en recevra un avis écrit, lui en donnant la raison, préalablement à sa date de revue. Si l'employé(e) le demande, copie dudit avis sera envoyée au président de l'unité locale.

c) Payments for overtime, call-in, shift differentials or temporary transfer adjustments will be made at the end of the two-week period following that in which they were earned.

2. Progression from the minimum to the maximum salary in each grade in accordance with the times set forth in Appendix C, which is attached hereto and which forms part of this Agreement, will be automatic unless the management of the Company makes a positive finding that the employee's work has not been satisfactory. The employee will be notified of unsatisfactory performance in writing giving the reason therefor, in advance of his or her review date. A copy of this notice will be sent to the Local Union President if the employee so requests.

3. a) An employee who is promoted to a position in a higher grade than the one in which he holds a job will receive an adjustment of eight percent (8%) or the minimum for the grade to which he is promoted whichever is the greater. However, in no case, shall his salary exceed the maximum for the grade to which he is promoted.

b) The provisions of paragraph a) above do not apply to employees in receipt of red circle rates. An employee in receipt of a red circle rate who is promoted to a position in a higher grade than the one in which his job now falls will receive the salary which results from an 8% adjustment applied to the maximum of the grade from which he is being promoted or he will receive the minimum salary for the grade to which he is promoted, whichever is the greater. However, in no case shall his salary exceed the maximum for the grade to which he is promoted.

4. a) An employee who has been demoted for reasons other than automation and technological change will receive the maximum salary for the grade of his new job or his existing salary, whichever is lesser.

b) The salary of an employee whose job has been downgraded will be maintained at the rate received before downgrading during the life of this contract subject to decision at the next negotiations.

3. a) Un employé qui est promu dans un échelon supérieur à celui qu'il occupe, reçoit un redressement de huit p. cent (8%) ou le minimum du grade où il est promu, le plus haut des deux calculs devant s'appliquer. Toutefois, en aucun cas, son salaire ne doit excéder le maximum du grade auquel il est promu.

b) Les dispositions du paragraphe a) ci-dessus ne s'appliquent pas aux employés touchant un taux spécial. L'employé recevant un taux protégé ("red circle rate"), qui est promu à un poste dans un grade plus élevé que celui dans lequel se trouve présentement son emploi, recevra le salaire résultant d'un rajustement de huit p. cent (8%) appliqué au maximum du grade duquel il est promu, ou bien il recevra le salaire minimum du grade auquel il est promu, à savoir le plus élevé des deux. Toutefois, en aucun cas, son salaire ne devra dépasser le maximum du grade auquel il est promu.

4. a) Un employé qui est rétrogradé pour des raisons autres que l'automation et changements technologiques, reçoit le salaire maximum du grade de son nouvel emploi ou son salaire actuel, des deux taux, le plus bas devant lui être payé.

b) Le salaire d'un employé dont l'occupation est baissée d'échelon, est maintenu, pour la durée de la présente Convention, au taux payé avant ce changement, sous réserve d'une décision lors des prochaines négociations.

5. Lorsque des changements importants surviennent dans un bureau et qu'il en résulte la création de nouveaux emplois ou des remaniements importants dans les fonctions des emplois déjà existants et relevant de la compétence de l'Union, ou lorsqu'il est décidé qu'un emploi relève maintenant de la compétence de l'Union, la direction doit étudier la situation avec soin et aviser, dans un délai de deux (2) mois, l'Unité locale concernée, du(des) nouveau(x) taux, s'il y a lieu. Si les taux proposés par la direction ne sont pas à la satisfaction de l'Unité locale et si l'on ne peut s'entendre sur des taux satisfaisants de part et d'autre, on pourra avoir recours aux dispositions des paragraphes 1, 2 et 3 seulement, de l'Article XVI ci-dessous. Tous emplois nouveaux ou modifiés, qui relèvent de la

1. Employees shall receive vacation with pay in accordance with the established policies of the Company as set forth in Appendix D which forms part of this Agreement.

VACATIONS WITH PAY

ARTICLE VII

8. An employee who applies for and is selected to fill a permanent job vacancy within the same labour grade as his present job shall receive the same salary as in his present position. This provision is not applicable to employees in receipt of red circle rates.

7. When an employee replaces another employee in a higher grade, he will be transferred temporarily to the job in which he is replacing and will receive an adjustment of eight percent (8%) of his rate or the minimum rate for the job to which he has been transferred, whichever is the greater, on the first day of replacement. However, in no case, shall an employee receive a salary higher than the maximum for the grade of the job on which he is replacing. When an employee replaces a person employed in a supervisory or confidential capacity the upward adjustment will be eight percent (8%).

6. Once a job has been established as a salaried job, it shall remain as such for the life of this Agreement. When any change as described above occurs in a job, the Company shall remit to the Union the new or changed job description.

5. When major changes are made in an office which create new jobs or substantially alter the duties of existing jobs within the jurisdiction of the Union or when it is decided that a job now falls within the Union's jurisdiction, the management will carefully evaluate the situation and inform the local Union concerned, within two (2) months, of the new rate or rates, if any. If the rates proposed by management are not satisfactory to the local Union and if satisfactory rates cannot be agreed upon, resort may be had to the provisions of Sections 1, 2 and 3, but no more, of Article XVI below, any new or changed jobs which fall within the Union's jurisdiction as defined in Article II, will become an integral part of Appendix A.

compétence de l'Union selon la définition à l'Article II, deviendront partie intégrante de l'Annexe A. Si des changements tels que définis plus haut surviennent à un emploi, la Compagnie remettra à l'Union la description de la tâche nouvelle ou changée.

6. Dès qu'un emploi est classé comme emploi salarié, il doit demeurer tel toute la durée de la présente Convention.

7. Lorsqu'un employé remplace un autre employé dans un grade plus élevé que le sien, il est muté temporairement à l'emploi où il remplace, et il reçoit un redressement de huit p. cent (8%) de son taux de salaire ou le taux minimum de l'emploi où il est muté, soit le plus élevé des deux taux, le premier jour de suppléance. Toutefois, en aucun cas un employé ne doit recevoir un salaire supérieur au maximum du grade de l'emploi où il remplace. Lorsqu'un employé remplace une personne à un emploi de surveillance ou de confiance, la majoration est de huit p. cent (8%).

8. Un employé qui pose sa candidature et est choisi pour remplir en permanence un poste dans le même grade que son emploi actuel, reçoit le même salaire que celui de son présent emploi. Cette disposition ne s'applique pas aux employés qui reçoivent un taux protégé.

ARTICLE VII

VACANCES AVEC PAIE

1. Les employés de bureau salariés ont droit à des vacances avec paie conformément au programme établi par la Compagnie, tel qu'énoncé à l'Annexe D qui fait partie intégrante de la présente Convention.

ARTICLE VIII

INTERRUPTION DE TRAVAIL

1. Il est convenu qu'il n'y aura ni grève, ni arrêt spontané de travail, ni lock-out, ni autres interruptions semblables de travail pendant toute la durée de la présente Convention.

It is understood that work will be kept up to date.

one-half (37½) hours, except by mutual agreement. finished working week is less than thirty-seven and ceased in any office in which the established normal working week will not be in-

c) the normal working week will not be in- Union in advance of such changes; duration are required, the Company will advise the decided locally and if changes of extended the b) the daily schedule of office hours will be

a) the offices will be staffed during the calendar week (Sunday to Saturday inclusive) as required;

a five (5) day, thirty-seven and one-half (37½) hour week, provided:

4. The normal working week for employees will be a five (5) day, thirty-seven and one-half (37½) hour week, provided: Any employee who considers himself or herself aggrieved through the implementing of any of these rules, regulations and instructions, may make representation thereon to the management of the Company through the grievance procedure established by Article XVI hereunder.

3. Any employee who considers himself or herself aggrieved through the implementing of any of these rules, regulations and instructions, may make representation thereon to the management of the Company through the grievance procedure established by Article XVI hereunder. 2. Before any change is made in existing employment privileges, the Management of the office concerned will advise the Union. 1. The rules, regulations and instructions in effect in the offices of the Company and any new rules, regulations and instructions which will not conflict with the terms of this Agreement, shall be observed by employees.

OFFICE RULES

ARTICLE IX

1. It is agreed that there shall be no strikes, walkouts, lockouts, or other similar interruptions of work during the period of this Agreement.

INTERRUPTION OF WORK

ARTICLE VIII

ARTICLE IX

RÈGLEMENTS DE BUREAU

1. Les règles, règlements et instructions présentement en force dans les bureaux de la Compagnie et toutes les nouvelles règles et instructions et nouveaux règlements n'entrant pas en contradiction avec les termes de la présente Convention, doivent être observés par les employés de bureau et les commis.

2. Avant de changer quoi que ce soit aux privilèges actuels des employés, la direction du bureau concerné doit en aviser l'Union.

3. Tout(e) employé(e) qui se considère lésé(e) par l'application de l'une ou l'autre de ces règles, règlements ou instructions peut protester auprès de la direction de la Compagnie, par voie du mode d'accommodement des griefs établi aux termes de l'Article XVI ci-dessous.

4. La semaine normale de travail des employés est de cinq (5) jours, soit trente-sept heures et demie (37½), à condition:

a) qu'il y ait le personnel requis dans les bureaux durant la semaine du calendrier (du dimanche au samedi inclusivement);

b) que l'horaire normal quotidien dans les bureaux soit établi localement, et si des changements pour des périodes prolongées sont nécessaires, la Compagnie en avisera l'Union au préalable; et

c) que sauf par entente mutuelle, le nombre d'heures de la semaine normale de travail ne doit être augmenté dans aucun bureau où la semaine normale établie est moins de trente-sept heures et demie (37½).

Il est entendu que le travail doit être tenu à jour.

5. a) Les employés ont droit au jour de Noël, au jour de l'an, à la Fête du Canada ou à la Saint-Jean-Baptiste et à la Fête du travail à titre de jours de congés, et en plus, à la demi-journée (½) de travail avant le jour de Noël, à la demi-journée (½) de travail avant le Jour de l'an, à des dates devant être déterminées entre les responsables

5. a) Employees will receive Christmas Day, New Year's Day, Dominion Day or St. Jean Baptiste Day, and Labour Day as holidays and, in addition, the half (½) working day before Christmas Day and the half (½) working day before New Year's Day, on dates to be arranged between local Union officials and local management on condition that essential office services are provided to the operating departments by skeleton staff from existing staff. If any of the designated holidays fall on a Saturday or Sunday, the following Monday shall be observed provided that a change may be made should local operating conditions make the observance of some other day necessary, in which case, the Union will be notified at least ten (10) days in advance.

b) Employees will participate in the increase in allowable mill holiday shutdown time from one hundred and twenty (120) to one hundred and fifty-two hours per year to the extent that the shutdown time coincides with office hours. Should employees be called upon to work during the shutdown hours, they will receive compensating time off equivalent to the time so worked. However, time so worked shall not be considered when calculating overtime payment due under the provisions of paragraph 7 below.

c) Employees will be entitled to six (6) non-scheduled holidays per year on dates to be arranged between the employee and his supervisor. Each employee will be entitled to a minimum of twelve (12) Sundays off per year including Sundays in the employee's vacation period. The scheduling of Sundays off will be at the discretion of management.

7. a) An employee who works more than thirty-seven and one-half (37½) hours in a week may opt to receive time off equivalent to time and one-half (37½) or to be paid time and one-half for these hours.

b) For purposes of computing overtime under the provisions of paragraph a) above -

de l'unité locale et de la direction locale, à condition que les services essentiels de bureau soient assurés aux départements de production, par une équipe minimum d'employés réguliers. Si l'un ou l'autre des congés précités tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant est observé, à condition de pouvoir faire tout changement requis si les conditions locales d'opération rendent nécessaire l'observance dudit congé un autre jour. Dans un tel cas, l'Union sera avisée au moins dix (10) jours d'avance.

b) Les employés bénéficieront de l'augmentation du temps d'arrêt pour congés déterminés de l'usine de cent vingt (120) à cent cinquante-deux (152) heures par année, dans la mesure où le temps d'arrêt coïncidera avec les heures normales de bureau. Dans le cas où des employés soient appelés au travail durant les heures d'arrêt ils auront le droit de prendre en compensation, l'équivalent du temps ainsi travaillé, en temps chômé. Toutefois, le temps ainsi travaillé ne doit pas entrer dans le calcul du paiement de surtemps, défini aux termes du paragraphe 7 ci-dessous.

c) Les employés auront droit à six (6) congés non déterminés, dont les dates seront fixées sur entente entre l'employé et son surveillant.

6. Chaque employé a droit à au moins douze (12) dimanches chômés par année, y inclus les dimanches compris dans sa période de vacances. La direction décidera à sa discrétion, quels dimanches doivent être chômés.

7. a) Un employé qui travaille au-delà de trente-sept heures et demie (37½) au cours d'une semaine, peut choisir de prendre en temps chômé, l'équivalent d'une fois et demie le nombre d'heures travaillées au-delà de trente-sept heures et demie (37½), ou d'être payé temps et demi pour lesdites heures.

b) Aux fins de calculer le surtemps selon les dispositions du paragraphe a) ci-dessus:

1) la semaine de travail est la semaine civile, c'est-à-dire du dimanche au samedi inclusivement,

d) Application of one of the above provisions to any given hour of work automatically excludes that hour from entering into any other calculation made for purposes of determining overtime payment due.

1) An employee who is scheduled in advance and who works a full day on Sunday will be scheduled to take an alternate day off that week. If he is required to work on the alternate day off he will be paid time and one-half for the work performed.

1) An employee will be paid time and one-half for all work performed on Sunday and on any of the statutory holidays outlined in paragraph 5 a) above. An extra half-time allowance will be provided to employees, on scheduled shift work, who must work in excess of two (2) hours beyond their regularly scheduled quitting time on Sunday because their replacement has failed to report. If an employee qualifies for the extra half-time allowance it shall be paid retroactive to the employee's regularly scheduled quitting time.

11) during a week in which an employee takes compensating time off for overtime worked, his work week for purposes of computing overtime that week will be reduced by the number of hours equivalent to his time off entitlement.

11) an employee's work week will be reduced by seven and one-half (7½) hours during a week in which a statutory holiday occurs on one of his regularly scheduled work days or during which he works on Sunday as part of his normal weekly schedule;

1) the work week shall be the calendar week Sunday to Saturday inclusive;

10. Permanent part time or temporary employees will receive the benefits for which provision is made in the Agreement provided they meet the eligibility requirements for such benefits.

11) All benefit coverages will lapse six (6) weeks after the starting date of the leave of absence for the remaining period that the employee is absent, with the exception of Life Insurance and Blue Cross Hospital, Surgical, Medical coverage, which will be maintained if the employee pays the full premium in advance.

12) The employee presents medical evidence of physical fitness to return to the job to which her service would entitle her;

13) The leave of absence does not exceed seventeen (17) weeks' duration. (Eighteen (18) weeks for Quebec residents only.) However, additional leave may be granted at the discretion of the Company should the employee's doctor so recommend;

9. Female employees will be granted leave of absence without pay for pregnancy and their service in the bargaining unit will continue to accumulate during such leave on the condition that:

8. An employee who is called in to work after his normal quitting time may opt to receive time and one-half off for all authorized hours worked with a minimum of four (4) hours straight time pay. Should an employee be called in on a Sunday or one of the statutory holidays named in Section 5 above he may opt to receive time and one-half off for all authorized hours worked with a minimum of six (6) hours off or he may opt to receive pay at time and one-half for all authorized hours worked with a minimum of six (6) hours straight time pay. Time so worked shall not be considered when calculating overtime payment due under the provisions of paragraph 7.

ii) la semaine de travail d'un employé est réduite de sept heures et demie (7½) lorsqu'un congé statutaire tombe l'un des jours réguliers de travail inscrits à son horaire, ou pendant une semaine où il travaille le dimanche lorsque cela fait partie de son horaire hebdomadaire normal.

11i) lorsqu'un employé prend du temps chômé en compensation de surtemps travaillé, sa semaine de travail en cours, pour fins de calcul de surtemps durant ladite semaine, est réduite du nombre d'heures équivalant au temps chômé auquel il a droit.

c) 1) Un employé reçoit temps et demi pour tout le travail qu'il effectue le dimanche et lors de n'importe lequel des congés statutaires énoncés au paragraphe 5 a) ci-dessus. Paiement d'une allocation de demi-temps additionnelle sera accordé à l'employé affecté à du travail d'équipe inscrit à l'horaire, et qui, parce que son remplaçant ne s'est pas présenté, doit travailler plus de deux (2) heures au-delà de l'heure où selon l'horaire, il est censé quitter son travail le dimanche. Si ledit employé a droit à l'allocation de demi-temps additionnelle, ladite allocation lui est payée avec effet rétroactif à partir du moment où, selon l'horaire, il est censé quitter son travail.

ii) L'employé qui est inscrit d'avance pour travailler et qui travaille une journée complète le dimanche, sera inscrit à l'horaire, pour prendre un jour de congé différé cette semaine-là. S'il est requis de travailler lors du jour de congé différé, il est payé temps et demi pour le travail effectué.

d) L'application de l'une des dispositions ci-dessus à n'importe quelle heure de travail donnée, exclut automatiquement ladite heure de tout autre calcul servant à déterminer le paiement de surtemps.

8. L'employé qui est appelé pour travailler après l'heure où il est normalement censé quitter son travail, peut choisir de recevoir une fois et demie en temps chômé, pour toutes les heures autorisées qu'il travaille, avec un minimum de quatre (4) heures chômées, ou il peut choisir de recevoir paie à temps et demi, pour toutes les heures autorisées qu'il travaille, avec un minimum de quatre (4) heures de paie à temps simple. Advenant le cas où l'employé est appelé pour travailler un dimanche ou l'un des congés statutaires énoncés au paragraphe 5 ci-dessus, il peut choisir de recevoir temps et demi en temps chômé, pour toutes les heures autorisées alors travaillées, avec un minimum de six (6) heures chômées, ou bien, il peut choisir de recevoir rémunération à temps et demi pour toutes les heures autorisées travaillées, avec un minimum de six (6) heures à son taux horaire simple. Le temps ainsi travaillé ne doit pas entrer dans le calcul du paiement de surtemps dû selon les dispositions du paragraphe 7.

9. En cas de maternité, les employées obtiennent un congé autorisé sans paie, et leur service au sein de l'Unité de négociation continue de s'accumuler durant une telle absence, sous réserve des conditions suivantes:

- i) le permis d'absence n'excède pas dix-sept (17) semaines. (Applicable dans la province de Québec seulement: dix-huit (18) semaines.) Toutefois, à la discrétion de la Compagnie, la salariée concernée peut, sur recommandation de son médecin dans ce sens obtenir un congé additionnel.
- ii) lorsqu'elle retourne à l'emploi auquel son ancienneté lui donne droit, la salariée concernée présente un certificat médical attestant de son bon état de santé.
- iii) tous les régimes d'indemnité cessent de s'appliquer six (6) semaines après la date où l'absence sans paie a pris effet, et ce pour le reste de la période que la salariée est absente, à l'exception du régime d'assurance-vie et du régime d'assurance-hospitalisation, chirurgie et soins médicaux de la Croix-Bleue, qui seront maintenus en vigueur, à condition que la salariée concernée paie d'avance la prime entière de cette protection.

11. The Company agrees to modify its right to contract out by undertaking not to contract out office and clerical work which is regularly performed by employees, for which the office concerned is adequately staffed, and which the employees are capable of doing.
12. No change will be made in the Company practice regarding sick leave during the term of this Agreement. The sick leave benefits paid will not be less than those required to qualify for premium rebate under Unemployment Insurance legislation. It is understood that the Company will retain the full premium rebate from the Unemployment Insurance Commission.
13. Information, including postings, correspondence and memoranda, transmitted to the employees and/or to the Union will be available in both French and English upon local request.
14. a) An employee required to commence work two (2) hours or more before his regular starting time will be provided with one meal allowance of \$2.50. An employee required to work two (2) hours or more after his regular stopping time will be provided with a meal allowance of \$2.50 and a further meal allowance of \$2.50 will be provided every four (4) hours after the first one as long as the employee remains continuously at work.
- b) An employee who works ten (10) or more consecutive hours and does not qualify for a meal allowance under the provisions of paragraph a) above at any time during this period of consecutive hours worked, will be paid a meal allowance of \$2.50.
15. The Company will make safety shoes available to employees at invoice cost plus tax. In addition, the Company will contribute \$8.00 per calendar year toward the cost of one pair of safety shoes purchased by an employee. The employee will be required to show proof of purchase.

10. Les employés permanents qui travaillent à temps partiel, ou les employés temporaires ont droit aux avantages prévus aux termes de la présente Convention, à condition de remplir les exigences d'admissibilité requises pour jouir de ces avantages.

11. La Compagnie accepte de concéder quant à son droit de recourir aux contrats à forfait en soustrayant à la formule des contrats tout travail de bureau et d'écritures normalement effectué par des employés, pour lequel le bureau en question est pourvu à la fois du matériel approprié et du personnel nécessaire, et que les employés dudit bureau sont capables de faire le travail en question.

12. Aucun changement ne sera apporté aux normes de la Compagnie, à l'égard des absences dues à la maladie pendant la durée de cette Convention. Les indemnités versées en cas d'absence de maladie, ne seront pas inférieures à celles requises pour rendre admissible au rabais de prime stipulé par la Loi sur l'Assurance-chômage.

Il est entendu que la Compagnie retiendra le plein rabais de prime de la Commission d'Assurance-chômage.

13. Tous communiqués, y compris les avis, correspondance et les mémoires émis aux employés et (ou) à l'Union, seront disponibles en français et en anglais, selon la demande locale.

14. a) L'employé requis de commencer à travailler deux (2) heures ou plus avant son heure normale d'entrée au travail, recevra une allocation de repas de \$2.50. L'employé requis de travailler deux (2) heures ou plus après son heure normale de sortie du travail, recevra une allocation de repas de \$2.50, et une autre allocation de repas de \$2.50 est accordée toutes les quatre (4) heures après la première, à condition que ledit employé demeure continuellement au travail.

b) Un employé qui travaille dix (10) heures consécutives ou plus, et qui ne se qualifie pour aucune allocation de repas d'après les dispositions du paragraphe a) ci-dessus, n'importe quand durant cette période d'heures consécutives travaillées, recevra une allocation de \$2.50 pour repas.

ness.
service, jury roll call, or of service as a witness.
employee will be required to furnish proof of jury roll call, or for serving as a witness. The allowance received from the Court for jury duty, he will be expected to return to the Company any will not lose pay for the time so spent. However, a witness,
c) has been subpoenaed to appear in court as a witness,
b) has reported for jury roll call, or
a) is on jury duty, or

1. An employee who is prevented from working because he:

JURY DUTY

ARTICLE XI

his immediate family.
memorial service held in memory of this member of scheduled working day with pay to attend a special (1) receive on request a leave of absence of one child or member of his immediate family will attend the funeral of a spouse, child, step-employee who, due to distance, cannot attend.
4. An employee who, due to distance, cannot attend the funeral of a spouse, child, step-child or member of his immediate family will receive on request a leave of absence of one (1) scheduled working day with pay to attend a special memorial service held in memory of this member of his immediate family.
5. Members of the immediate family are the employee's father, mother, brothers, sisters, father-in-law, mother-in-law, step-father, step-mother, grandmother, grandfather, step-brother and step-sister.
6. When death occurs to a member of an employee's immediate family, the employee will be granted a paid leave of absence of not more than three (3) working days. These three (3) days must be taken within seven (7) calendar days from the day of the funeral and the employee must attend the funeral.
7. When death occurs to a member of an employee's immediate family, the employee will be granted a paid leave of absence of not more than five (5) working days. These five (5) days must be taken within seven (7) calendar days from the day of the funeral.
8. When death occurs to the spouse (legal definition), the child or step-child of an employee, the employee will be granted a paid leave of absence of not more than five (5) scheduled working days. These five (5) days must be taken within seven (7) calendar days from the day of the funeral.

FUNERAL LEAVE

ARTICLE X

15. Les employés peuvent se procurer des chaussures de sécurité, au prix de facture, plus taxe, par l'entremise de la Compagnie. De plus la Compagnie contribue \$8.00 par année civile, sur le coût d'une paire de chaussures de sécurité achetées par l'employé. Ledit employé est requis de produire la preuve d'achat.

ARTICLE X

CONGÉS POUR FUNÉRAILLES

1. Advenant le décès du conjoint (définition légale), d'un enfant d'un employé ou enfant de son conjoint, ledit employé a droit à un congé payé d'au plus cinq (5) jours ouvrables à l'horaire. Ces cinq (5) jours doivent être pris en dedans de sept (7) jours civils du jour des funérailles.
2. Lorsqu'il survient un décès dans la famille immédiate d'un employé, l'employé a droit à un congé payé d'au plus trois (3) jours de travail. Ces trois (3) jours de congé doivent être pris en dedans de sept (7) jours civils du jour des funérailles, et l'employé doit assister aux funérailles.
3. La famille immédiate de l'employé comprend son père, sa mère, ses frères, ses soeurs, son beau-père, sa belle-mère, son grand-père, sa grand-mère, son demi-frère, sa demi-soeur.
4. Un employé qui, en raison de la distance, ne peut assister aux funérailles d'un conjoint, enfant de son conjoint ou membre de sa famille immédiate, obtient sur demande, un congé autorisé d'une (1) journée ouvrable à l'horaire, avec paie, pour assister à un service commémoratif spécial célébré à la mémoire de ce membre de sa famille immédiate.

ARTICLE XI

MANDAT DE JURÉ

1. L'employé qui est empêché de travailler parce que:
 - a) il sert comme juré, - ou
 - b) il s'est présenté à l'appel nominal du jury, - ou
 - c) il a été assigné en cour comme témoin,

1. In the event of technological changes which affect the employees in the Union's jurisdiction significantly, management will inform local Union representatives of such changes as soon as possible. The Company will consider present employees for new jobs arising out of such technological changes before hiring from the outside market. For purposes of administering this Article the words "technological change" shall include "Changes in Systems" and/or "Changes in Organization".

AUTOMATION AND TECHNOLOGICAL CHANGE

ARTICLE XIII

1. A complete record of each case of discipline administered, including suspensions and dismissals from the Company's service shall be kept on file for eighteen (18) months.
2. The employee shall sign each record of discipline as an acknowledgment of his awareness of its contents. A copy of this record shall be sent to the employee and to the local Union of which the employee is a member. The employee may, if he so desires, be represented by a shop steward or by a Union Officer.
3. Any employee who feels he has been disciplined without just cause has the right to process a grievance through the established grievance procedure and should it be decided he has been suspended or discharged without just cause he shall be reinstated without loss of pay.
4. The Company has the right to discipline employees for just cause.
5. A Board of Arbitration may modify a Company decision on the disciplinary action taken against an employee provided it does not modify any provision of the Agreement.

ARTICLE XII

DISCIPLINE

ne perd pas de paie pour le temps ainsi employé. Toutefois, il est censé remettre à la Compagnie, toute allocation reçue de la Cour pour service comme juré, réponse à l'appel nominal du jury, ou comme témoin judiciaire. L'employé est requis de fournir la preuve qu'il a agi comme juré, s'est présenté à l'appel nominal, ou a servi comme témoin judiciaire.

ARTICLE XII

DISCIPLINE

1. Le dossier complet de chaque cas où des mesures disciplinaires sont appliquées, y compris les suspensions et les renvois du service de la Compagnie, sera conservé pour une période de dix-huit (18) mois.
2. L'employé signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du dossier est envoyée à l'employé et à l'Unité locale dont il est membre. L'employé peut être représenté s'il le désire par un représentant d'atelier ou un membre de l'exécutif.
3. Tout employé qui croit avoir subi injustement des mesures disciplinaires a le droit de présenter un grief selon la procédure établie et s'il est trouvé qu'il a été suspendu ou renvoyé sans justes motifs, il réintègre son poste sans perte de salaire.
4. La Compagnie a le droit d'user de mesures disciplinaires envers des employés, pour juste cause.
5. Un Conseil d'Arbitrage peut modifier une décision prise par la Compagnie d'user de mesures disciplinaires envers un employé, à condition que ceci ne modifie aucune disposition de la Convention.

ARTICLE XIII

AUTOMATION ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

1. Advenant des changements technologiques affectant sensiblement les employés sous la compétence de l'Union, la Direction en informera aussitôt que possible les représentants de l'Unité locale. Avant de recruter sur le marché extérieur du travail, la Compagnie tiendra compte des employés actuels, à l'égard des nouveaux emplois résultant de tels changements technologiques.

(e) An employee who is demoted to a lower graded job because of technological change or automation, will receive the maximum salary of the grade of his new job or his existing salary, whichever is lesser. However, an employee will suffer a reduction in salary due to this demotion and will be paid the salary he was receiving at the time of the demotion for a period of six (6) months.

(d) In the event that it is necessary, the number of employees will be reduced in accordance with Article V of this Agreement.

(c) The Company undertakes to advise the appropriate committee or committees as soon as possible, and in any case not less than ninety (90) days before the introduction thereof, of technological changes and/or automation which the Company has decided to introduce and which will result in layoffs or other significant changes in the employment status of employees.

(b) A Joint All-Mills Office Committee on Automation will be established consisting of three persons from management and three from the Union. The functions of this Committee will be to review the activities of the mill office committee and to provide such information as will be of help in dealing with local problems.

(a) A Joint Office Committee on Automation will be established at each mill consisting of two persons representing management and two employees representing the Union. It shall be the function of each committee to study the effect of technological changes and automation on the employees and their effect on working conditions in the office at which it is appointed and to make such recommendations as are agreed upon, to the local mill manager, to ensure that the interest of the Company and of the employees are fairly and effectively protected.

2. Present employees who are offered and accept employment on a job created by any of the changes referred to in Section 1 above who require training in order to perform the new job effectively will be provided with such training by the Company.

e) L'employé qui est affecté à un emploi dans un grade plus bas en raison de changements technologiques ou de l'automation, reçoit le salaire maximum du grade de son nouvel emploi, ou bien son salaire actuel, soit le moindre des deux. Toutefois, l'employé qui subit une baisse de salaire en raison de cette rétrogradation, reçoit, pour une période de six (6) mois, le salaire qu'il touchait au moment de sa rétrogradation et durant une autre période de six (6) mois, il reçoit un salaire redressé se situant juste entre le montant de son salaire au moment de sa rétrogradation et le maximum pour le grade de son nouvel emploi permanent. A la fin de cette période de douze (12) mois, l'employé reçoit le maximum du grade de son nouvel emploi permanent.

f) Un employé pour qui il n'y a pas d'emploi disponible en regard de ses services avec la Compagnie, doit recevoir un préavis de licenciement d'au moins trois (3) mois.

g) Un employé qui est retranché de la liste de paie, reçoit une indemnité de licenciement conformément aux dispositions de l'Article qui suit concernant l'indemnité de licenciement.

h) Sous réserve de satisfaire aux exigences du fonctionnement, un congé autorisé sans paie d'une période d'un mois ou d'une période raisonnable quelconque est accordé aux employés qui, en raison directe de changements technologiques ou de l'avènement de l'automation, désirent se chercher un emploi ailleurs.

ARTICLE XIV

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

1. Tous les employés affectés à l'année à des tâches relevant de la compétence de l'Union, qui comptent une année ou plus de service continu, ont droit à une indemnité de licenciement s'ils sont mis à pied par décision de la Compagnie parce qu'il n'y a aucun travail disponible auquel leur service leur donne droit.

2. Un employé mis à pied qui a droit à l'indemnité de licenciement, reçoit deux p. cent (2%) du total de ses gages durant sa dernière période complète de service continu. Le plein montant dû à titre d'indemnité de licenciement est versé six (6) semaines après la mise à pied de l'employé.

1. Complainants arising out of the interpretation or administration of the provisions of this Agreement in any office of the Company shall be reported orally or in writing to the management representative locally in charge of such office by the duly authorized representative of the Union.

2. The management representative shall reply orally or in writing if the complaint is in writing within forty-eight (48) hours to the Union representative stating the adjustment he has made of the complaint.

ADJUSTMENT OF GRIEVANCES

ARTICLE XVI

1. A summary of the Group Insurance Plans in effect is included in Appendix E.

2. The "Employees Retirement Plan of CIP Inc." forms part of this Agreement. No part of the Retirement Plan, with respect to the parties signatory to this Agreement will be changed, amended, suspended or discontinued except by mutual agreement or as may be required by law during the life of this Agreement. The termination date of any provision in this Agreement regarding the retirement plan shall be the termination date of the Agreement.

RETIREMENT AND INSURANCE PLANS

ARTICLE XV

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

5. A laid off employee who refuses an offer of employment on a job outside the Union's jurisdiction shall not lose his severance pay rights.

and severance pay rights are automatically cancelled except as governed by Article V, paragraph 5. A laid off employee who refuses an offer of employment on a job outside the Union's jurisdiction shall not lose his severance pay rights.

3. Les droits de rappel d'un employé ne sont d'aucune manière affectés par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si le rappel survient avant l'échéance du paiement de l'indemnité de licenciement ce paiement est annulé. D'autre part, si un employé est l'objet d'une offre de rappel selon les dispositions de rappel qui s'appliquent à son cas, et qu'il refuse, tous ses droits de rappel et d'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés, excepté pour ce qui relève des dispositions énoncées au paragraphe 5 de l'Article V. L'employé mis en disponibilité, qui refuse une offre d'emploi à un poste en dehors de la compétence de l'Union, ne perd pas ses droits à l'indemnité de licenciement.

4. Si un employé est rappelé après avoir reçu l'indemnité de licenciement qui lui revient il recommence, à compter de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de temps qui lui est créditée en cas de toute future mise à pied.

ARTICLE XV

RÉGIMES DE RETRAITE ET D'ASSURANCES

1. Les dispositions régissant le Régime d'assurances collectives figurent à l'Annexe E ci-jointe et qui fait partie intégrante de la présente Convention.
2. Le "Régime de Retraite des Employés de la CIP Inc." fait partie de la présente Convention. Aucune portion dudit Régime en ce qui concerne les parties signataires de cette Convention, ne sera changée, amendée, suspendue ou discontinuée pendant la durée de ladite Convention, sauf du consentement mutuel des parties, ou si la loi l'exige. La date d'expiration de n'importe quelle des dispositions de la présente Convention concernant le régime de retraite, sera la date d'expiration de la Convention.

ARTICLE XVI

ACCOMMODEMENT DES GRIEFS

1. Les plaintes survenant dans quelque bureau de la Compagnie, quant à l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente Convention, doivent être signalées de vive voix ou par écrit, par le représentant désigné de l'Union, au représentant de la direction chargé de l'administration locale dudit bureau.

1. a) This Agreement shall be in effect from May 1, 1982 to and including April 30, 1984. This Agreement may be renewed, with or without change, by mutual agreement of the parties and either party desiring to so renew this Agreement, shall give to the other party not less than thirty (30) days' notice in writing prior to the said termination date stating whether or not changes there-in will be requested.

TERM OF AGREEMENT

ARTICLE XVII

6. After an Arbitrator or a Board of Arbitration has been chosen, he or it shall meet and hear evidence of both parties and shall render a decision within fifteen (15) days. This decision shall be final and binding upon both parties.
- b) In the event the arbitrators chosen by the Company and by the Union fail to agree upon the third arbitrator, this third arbitrator shall be chosen by the Minister of Labour of the Province in which the operation affected is located.
5. a) If the dispute is referred to a Board of Arbitration it shall consist of one arbitrator chosen by the Company, one arbitrator chosen by the Union, and a third arbitrator who shall act as chairman.
4. If the general management of the Company and the International President of the Office and Professional Employees International Union or his representative are unable to reach a satisfactory settlement of the complaint within ten (10) days, the complaint shall be referred to a Board of Arbitration or, if both parties agree, to a single Arbitrator acceptable to both parties.
3. If the complaint is not adjusted satisfactorily, the Union has the right to appeal to the International President of the Office and Professional Employees International Union who may, either personally or through his representative, refer the matter in dispute to the general management of the Company concerned. If the Union so requests, the meeting shall be held at the mill office at which the grievance originated.

2. Le représentant de la direction doit communiquer sa réponse, oralement ou par écrit si la plainte est par écrit, dans un délai de quarante-huit (48) heures, au représentant de l'Union en indiquant les mesures qu'il a prises pour régler la plainte.

3. Si la plainte n'est pas réglée de façon satisfaisante, l'Union a le droit d'en appeler au président international de l'Union Internationale des Employés professionnels et de bureau qui peut, soit personnellement, soit par l'entremise de son représentant, soumettre la question en litige à la direction générale de la Compagnie concernée. Si l'Union le désire, la réunion aura lieu au bureau de l'usine où existe le grief.

4. Si la direction générale de la Compagnie et le Président international de l'Union Internationale des Employés professionnels et de bureau ou son représentant n'arrivent pas à régler la plainte de façon satisfaisante dans un délai de dix (10) jours, la plainte est soumise à un conseil d'arbitrage ou, si les deux parties y consentent, à un arbitre unique acceptable aux deux parties.

5. a) Si le différend est porté à un conseil d'arbitrage, ledit conseil se composera d'un arbitre désigné par la Compagnie, d'un arbitre désigné par l'Union et d'un troisième arbitre choisi par les deux autres arbitres et qui fait fonction de président.

b) Si les arbitres désignés par la Compagnie et par l'Union respectivement n'arrivent pas à s'entendre sur le choix du troisième arbitre, celui-ci est désigné par le ministre du Travail de la province où se trouve le centre d'opération concerné.

6. Une fois choisi, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage doit tenir une réunion et entendre les témoignages des deux parties et rendre sa décision dans un délai de quinze (15) jours. Cette décision est sans appel et oblige les deux parties.

By: Martine Gallipeau
Martine Gallipeau
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION,
GATINEAU LOCAL N°110, (Designers, Draftsmen and
blue print machine operators)

By: Martine Gallipeau
Martine Gallipeau
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION,
GATINEAU LOCAL N°110, (Mill Clerical employees)

By: Alain Tremblay
Alain Tremblay
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION

By: W.H. Martin
W.H. Martin
CIP Inc.

1. Any provisions of this Agreement which shall be contrary to the applicable laws of the Province of Quebec or Ontario or of Canada shall be considered null and void without affecting the validity of the remaining provisions of the Agreement.

IN WITNESS WHEREOF the parties have signed these presents as of the first day of May, 1982.

VALIDITY

ARTICLE XVIII

b) The provisions of the present Agreement will continue to apply until the signing of the next collective agreement, or until either party exercises its right to strike or lock-out.

ARTICLE XVII

DURÉE DE LA CONVENTION

1. a) La présente Convention est en vigueur à compter du 1er mai 1982 jusqu'au 30 avril 1984 inclusivement. La présente Convention est renouvelable, avec ou sans modifications du consentement mutuel des parties, et si l'une ou l'autre des parties désire la renouveler, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours avant ladite date d'expiration, en indiquant si elle entend y proposer des modifications.

b) Les dispositions de la présente Convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine Convention collective, ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock out.

ARTICLE XVIII

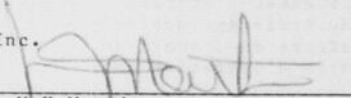
VALIDITÉ

1. Si l'une ou l'autre des dispositions de la présente Convention va l'encontre des lois applicables du Québec, de l'Ontario ou du Canada, elle doit être considérée nulle et non avenue, sans pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente Convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont souscrit aux présentes applicables à compter du 1er mai 1982.

CIP Inc.

par:


W.H. Martin

UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU

par:


Alain Tremblay

By: Raymond D. Laclelle
INTERNATIONAL UNION,
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
HAMMERSBURY LOCAL N°165,
By: Robert R. Hennessey
INTERNATIONAL UNION,
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
TROIS-RIVIERES LOCAL N°265,

UNITÉ LOCALE N°110, GATINEAU,
(employés de bureau de l'usine)
UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,

par: Martine Gallipeau
Martine Gallipeau

UNITÉ LOCALE N°110, GATINEAU
(Projeteurs, dessinateurs et tireurs
de bleus)
UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,

par: Martine Gallipeau
Martine Gallipeau

UNITÉ LOCALE N°265, TROIS-RIVIÈRES,
UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,

par: Robert R. Hennessey
Robert R. Hennessey

UNITÉ LOCALE N°165, HAWKESBURY,
UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,

par: _____
Raymond D. Lacelle

DEPARTMENT	OR OFFICE	OCCUPATIONAL CLASSIFICATION	GRADE	
Accounting		Office Messenger	3	
Personnel		Junior Switchboard Operator		
Engineering		Blue Print Machine Operator		
Technical Services		Clerk-Typist	4	
Data Processing		Key Punch Operator		
Personnel		Senior Switchboard Operator		
Accounting		Typist & Telex Operator		
Stores		Typist & Telex Operator		
Stores		Junior Receiving Clerk	5	
Stores		Market Clerk		
Stores		General Clerk		
Stores		Clerk-Typist		
Planning		Junior Draftsman		
Engineering		Jr. Accounts Payable Clerk		
Accounting		Order Clerk		
Finishing				
Planning		Departmental Clerk	6	
Electrical		Departmental Clerk		
Cost Control		Production Clerk		
Stores		Kardex Clerk		

GATINEAU MILL

The Company recognizes the right of the Union to bargain on behalf of clerical employees engaged in the following occupational classifications in the Company's operations in Gatineau, P.Q., Trois-Rivières, P.Q., and Hawkesbury, Ontario, save and except those employed in a confidential capacity as set forth in Appendix B to this Agreement and those who are considered to be within the jurisdiction of another Union.

UNION RECOGNITION

CIP INC

APPENDIX A

ANNEXE A

CIP INC.

RECONNAISSANCE SYNDICALE

La Compagnie reconnaît à l'Union le droit de négocier au nom des employés de bureau travaillant dans les classes énumérées ci-après, dans l'un ou l'autre des centres d'opération de la Compagnie, soit à Gatineau (P.Q.), Trois-Rivières (P.Q.), et Hawkesbury (Ontario), sauf et excepté ceux occupant un emploi de caractère confidentiel tel qu'énoncé à l'Annexe B de la présente Convention, et ceux qui sont considérés comme relevant de la compétence d'une autre Union.

USINE DE GATINEAU

GRADE	CLASSE PROFESSIONNELLE	SECTION OU BUREAU
3	Messenger de Bureau Second téléphoniste Tireur de bleus	Comptabilité Personnel Ingénierie
4	Commis-dactylo Opérateur de perforatrice Premier téléphoniste Commis-Dactylo et opérateur de téléscripteur Commis-Dactylo et opérateur de téléscripteur	Services techniques Informatique Personnel Magasin Comptabilité
5	Second commis - Réception Commis-comptoir Commis-général Commis-dactylo Second dessinateur industriel Commis-comptes à payer Commis aux commandes	Magasin Magasin Magasin Planification Ingénierie Comptabilité Emballage

GRADE	OCCUPATIONAL CLASSIFICATION	DEPARTMENT OR OFFICE
6	Sr. Receiving Clerk Departmental Clerk General Clerk Freight Clerk Departmental Clerk Sr. Key punch & Data Processing Operator	Stores Steam Plant Accounting Accounting Accounting Paper Mill
7	Data Processing Operator Cost Clerk Accounts Payable Clerk Intermediate Timekeeper Clerk Intermediate Billing Clerk	Data Processing Cost Control Accounting Time Office Planning Shipping
8	Sr. Data Processing Operator Stock Control Clerk Customs Clerk & Cashier Senior Timekeeper Clerk Sr. Draftsman	Data Processing Stores Accounting Time Office Planning Engineering
9	Cost Clerk Cost Clerk Designer	Cost Control Accounting Engineering
10	Sr. Cost Clerk Senior Programmer Coordinator Head Billing Clerk Senior Designer	Accounting Data Processing Finishing and Shipping Finishing and Shipping Electrical

GATINEAU MILL (cont'd)

USINE DE TROIS-RIVIERES

GRADE	OCCUPATIONAL CLASSIFICATION	DEPARTMENT OR OFFICE
7	Sr. Billing Clerk	Finishing and Shipping
	Inventory Clerk	Finishing and Shipping
	Acc. Payable Clerk	Accounting
	Cores, Wrapper & Heads Clerk	Tech. Services
	Cost Clerk	Cost Control
	Sr. Data Processing Operator	Data Processing
	Departmental Clerk	Planting
	Timekeeper	Paper Mill
	Sr. Stores Clerk	Stores
8	Stock Control Clerk	Stores
	Shipping Planner	Finishing and Shipping
	Senior Time Office & Data Processing Clerk	Shipping Time Office
9	Cost Clerk	Cost Control
	Trim Clerk	Finishing and Shipping
	Customs Clerk & Cashier	Accounting
10	Coordinator	Finishing and Shipping
HAWKESBURY MILL		
		DEPARTMENT OR OFFICE
4	Clerk-Typist	Finishing and Shipping Personnel
	Keyboard & Telex Operator	Personnel
5	Keypunch Operator - Job Clerk	Data Processing
	Keypunch Operator-Working Fund Clerk	Data Processing
	Receiving Clerk	Stores
	Inventory Clerk	Stores
	Vacation Replacement	-
	Micket Clerk	Stores
3	Messenger de bureau	Comptabilité
	Téléphoniste	Pointage
4	Second opérateur de perforatrice	Informatique
	Commis-dactylo	Magasin
5	Commis - comptoir	Magasin
	Second commis- réception	Magasin
	Second commis - expédition	Emballage et Expédition
	Commis - Facturation (Quart)	Emballage et Expédition
	Commis - Section	Emballage et Expédition
	Commis-suppléants permanents	Comptabilité
	Premier opérateur de perforatrice	Informatique
6	Commis - section	Centrale thermique
	Commis - section	Services techniques
	Commis - section	Parc à bois
	Commis - section	Energie électrique/entretien et réparation
	Commis - section	Pâtes
	Premier commis - réception	Magasin
	Commis - magasin	Magasin
	Commis - pointeur	Pointage
	Commis - commandes	Emballage et Expédition
	Commis - prix de revient	Prix de revient
	Commis - transport	Comptabilité
	Second Opérateur-Informatique	Informatique
	Suppléants permanents	Comptabilité
	Commis - commandes et expédition	Magasin
	Commis - prod. "Measurex"	Emballage et Expédition

TROIS-RIVIERES MILL (cont'd)

USINE DE TROIS-RIVIERES (suite)

GRADE	CLASSE PROFESSIONNELLE	SECTION OU BUREAU
7	Premier commis - expédition	Emballage et Expédition
	Commis - inventaire	Emballage et Expédition
	Commis - comptes à payer	Comptabilité
	Commis - mandrins, papiers d'emballage et disques	Services techniques
	Commis - prix de revient	Prix de revient
	Premier opérateur-Informatique	Informatique
	Commis	Planification
	Commis - section	Machines à papier
	Commis - pointeur	Pointage
	Premier commis - magasin	Magasin
8	Commis-contrôle des stocks	Magasin
	Planificateur - expédition	Emballage et Expédition
	Premier commis-pointage et informatique	Pointage
9	Commis - prix de revient	Prix de revient
	Commis - coupe	Emballage et Expédition
	Commis - douanes et caissier	Comptabilité
10	Coordonnateur	Emballage et Expédition

USINE DE HAWKESBURY

4	Commis - dactylo	Emballage et Expédition
	Téléphoniste - opérateur de téléscripteur	Personnel
5	Opérateur de perforatrice et commis-immobilisations	Informatique
	Opérateur de perforatrice et Commis-petite caisse	Informatique
	Commis - réception	Magasin
	Commis - inventaires	Magasin
	Suppléant lors de vacances	-
	Commis-comptoir	Magasin

Effective November 1, 1965 Grades 1 and 2 were eliminated and employees classified in these grades were classified in Grade 3. It was agreed that there would be no upgrading of employees in Grade 3 or in other grades for the purpose of restoring grade differentials created by this change.

GRADE	OCCUPATIONAL CLASSIFICATION	DEPARTMENT OR OFFICE
6	Accounts Payable Clerk	Accounting Stores
7	Stock Control Clerk	Stores Accounting
8	Planning Clerk	Planning Accounting
	General Accounting Clerk	Accounting Time Office
	Computer Operator-Clerk	Time Office
	Timekeeper-Clerk	Time Office
	Computer Operator-Clerk	Accounting

HAWKESBURY MILL (cont'd)

USINE DE HAWKESBURY (suite)

<u>GRADE</u>	<u>CLASSE PROFESSIONNELLE</u>	<u>SECTION OU BUREAU</u>
6	Commis - compte à payer Commis - "Visi-Record"	Comptabilité Magasin
7	Commis - contrôle des stocks Commis - Prix de revient	Magasin Comptabilité
8	Commis - planification Commis - comptabilité générale Commis - Opérateur d'ordinateur Commis - pointeur Commis - Opérateur d'ordinateur	Planification Comptabilité Pointage Pointage Comptabilité

A compter du 1er novembre 1965 les grades 1 et 2 furent supprimés et les employés qui y appartenaient furent classés sous le Grade 3. Il a été convenu qu'il n'y aurait pas de gradation ascendante des employés du grade 3 ou d'autres grades aux fins de rétablir des distinctions de grades par suite de ce changement.

In accordance with and subject to the provisions of Article II of this Agreement, persons engaged in the following occupations are considered to be employed in a confidential capacity:

CONFIDENTIAL EMPLOYERS

CIP Inc.

APPENDIX B

GATINEAU MILL

Accounting Department

Mill Controller's Secretary

Manufacturing Department

Mill Manager's Secretary

Plant Engineer's Secretary

Personnel Superintendent's Secretary

Personnel Department - Clerk - Typist

TROIS-RIVIERES MILL

Mill Accounting Department

Mill Controller's Secretary

Manufacturing Department

Mill Manager's Secretary

Plant Engineer's Secretary

Personnel Superintendent's Secretary

Personnel Department - Stenographers

HAWKESBURY MILL

Mill Accounting Department

Mill Controller's Secretary

Manufacturing Department

Mill Manager's Secretary

Plant Engineer's Secretary

Administrative Superintendent's Secretary

ANNEXE B

CIP Inc.

EMPLOYÉS À TITRE CONFIDENTIEL

En conformité et sous réserve des dispositions de l'Article II de la présente Convention, les personnes occupant les postes énoncés ci-après, sont considérées comme des employés à titre confidentiel:

USINE DE GATINEAU

Comptabilité

Secrétaire du Contrôleur

Département de la fabrication

Secrétaire du Directeur de l'usine
Secrétaire de l'Ingénieur de l'usine
Secrétaire du Surintendant du personnel
Commis - Bureau du Personnel
Commis-dactylo - Bureau du personnel

USINE DE TROIS-RIVIÈRES

Comptabilité

Secrétaire du Contrôleur

Département de la fabrication

Secrétaire du Directeur de l'usine
Secrétaire de l'Ingénieur de l'usine
Secrétaire du Surintendant du personnel
Sténographes - Bureau du personnel

USINE DE HAWKESBURY

Comptabilité

Secrétaire du Contrôleur

Département de la fabrication

Secrétaire du Directeur de l'usine
Secrétaire de l'Ingénieur de l'usine
Secrétaire du Surintendant Administratif

a) A shift differential of thirty cents (30¢) per hour on the 4 p.m. to 12 midnight and forty cents (40¢) per hour on the 12 midnight to 8 a.m. shift will be paid to employees:

PART II - SHIFT DIFFERENTIALS

It is understood and agreed that if it is evident a product required cannot be manufactured at one of these mills without a major overhaul of equipment then the mill producing orders of such nature will be exempt from this understanding while it continues to make that particular product.

3. With respect to the Company's Gatineau, Trois-Rivières and Dalhousie mills, it is agreed that none of these mills will operate seven (7) days while any other is operating less than five (5) days because of lack of orders.

2. Auxiliary departments of the Company's mills will operate for such time as is necessary to ensure a normal week of end product production.

c) If, because of legal requirements, court action, or social pressures over which neither the Union nor the Company has control, a mill is forced to abandon a regular continuous operation schedule, the special rate and salary adjustments granted to employees because of continuous operation will be no longer in effect at that mill.

b) Regular continuous operation means a seven (7) day a week operation, week in and week out with crews adequate in size for employees to maintain a normal work week.

1. a) The normal operation of the Mills will be seven (7) days per week.

PART I - MILL OPERATION

CIP Inc.

APPENDIX C

ANNEXE C

CIP Inc.

PARTIE I - FONCTIONNEMENT DES USINES

1. a) Les usines fonctionnent normalement sept (7) jours par semaine.

b) Par fonctionnement continu et régulier, on entend le fonctionnement sept (7) jours par semaine, toutes les semaines, avec des équipes assez nombreuses pour que les employés aient une semaine normale de travail.

c) Si, en raison des exigences de la loi ou par suite de recours aux tribunaux ou de pressions d'ordre social alors que ni l'Union ni la Compagnie n'y peuvent rien, une usine est contrainte de renoncer à un programme de fonctionnement continu et régulier, les augmentations générales et les relèvements spéciaux accordés aux employés à cause de l'opération continue, ne sont plus en vigueur dans ladite usine.
2. Les départements auxiliaires des usines de la Compagnie fonctionnent le temps qu'il faut pour assurer une semaine normale de production de produits finis.
3. En ce qui concerne les usines de la Compagnie à Gatineau, Trois-Rivières et Dalhousie, il est entendu qu'aucune n'opérera sept (7) jours si une d'entre-elles opère moins de cinq jours en raison d'un manque de commandes.

Il est entendu et convenu que dans le cas où il est évident qu'un produit requis ne peut être fabriqué à l'une de ces usines sans révision majeure de l'équipement, l'usine produisant les commandes de cette nature sera exclue de cette entente durant la période où elle manufacture ce produit spécifique.

PARTIE II - PRIME DE QUART

- a) Une prime de quart de trente cents (30¢) l'heure pour le quart de 4 heures à minuit, et de quarante cents (40¢) l'heure pour le quart de minuit à 8 heures, sera payée aux employés:

1) who are working during these shifts on jobs on a rotating shift basis, and
11) for work previously scheduled and performed between the hours of 4:00 p.m. and 8:00 a.m. with the exception that no shift differential will be paid to day workers for work which normally ends at 5:00 p.m.
b) The shift differentials shall not enter into the calculation of holiday pay, vacation pay, nor shall they enter into the calculation of overtime.

i) qui, pendant ces heures, occupent des emplois où se pratique le roulement des équipes, et

ii) pour du travail préalablement inscrit à l'horaire et exécuté entre 4 heures de l'après-midi et 8 heures du matin, sauf qu'aucune prime de quart ne sera versée aux travailleurs de jour pour du travail qui se termine normalement à 5 heures de l'après-midi.

b) Dans le calcul de la paie de congé, de la paie de vacances ou du surtemps, on ne tient pas compte de la prime de quart.

PART III - SALARY SCALE

USINES PRIMAIRES - PRIMARY MILLS

1er MAI 1982 - 30 AVRIL 1983 - MAY 1, 1982 - APRIL 30, 1983

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min.	1730.87	1781.76	1892.84	1946.04	2012.62	2082.05	2171.00	2250.23
Minimum salary	1747.76							
Après 6 mois								
Après 6 months		1803.97		1978.04				
Après 9 mois								
Après 9 months			1919.85		2050.56	2140.39	2223.37	2305.17
1 an								
1 year								
1 an 3 mois	1765.51							
1 year 3 months								
1 an 6 mois		1826.29		2011.50				
1 year 6 months								
2 ans			1943.78		2089.19	2187.63	2274.48	2373.18
2 years								
2 years 3 mois	1785.25							
2 years 3 months								
2 ans 6 mois		1849.10		2044.96				
2 years 6 months								
3 ans					2142.93	2234.90	2337.43	2428.17
3 years								
3 ans 3 mois	1809.79		1965.91					
3 years 3 months								
3 ans 6 mois		1877.75		2078.47				
3 years 6 months								
4 ans					2186.36	2282.12	2388.52	2484.37
4 years								
4 ans 6 mois			2018.03	2154.04				
4 years 6 months					2266.23	2376.40	2488.66	2598.88
5 ans								
5 years								

USINES PRIMAIRES - PRIMARY MILLS
FONCTIONNEMENT DE 7 JOURS - 7 - DAY OPERATION

USINES PRIMAIRES - PRIMARY MILLS
FONCTIONNEMENT DE 7 JOURS - 7 - DAY OPERATION
1er MAI 1982 - 30 AVRIL 1983 - MAY 1, 1982 - APRIL 30, 1983

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min.	1730.87	1781.76	1892.84	1946.04	2012.62	2082.05	2171.00	2250.23
Minimum salary	1747.76							
Après 6 mois								
Après 6 mois								
Après 9 mois								
Après 9 mois								
1 an	1919.85							
1 an								
1 an 3 mois	1765.51							
1 an 3 mois								
1 an 6 mois	1826.29							
1 an 6 mois								
2 ans	1943.78							
2 ans								
2 ans 3 mois	1785.25							
2 ans 3 mois								
2 ans 6 mois	1849.10							
2 ans 6 mois								
3 ans	2142.93							
3 ans								
3 ans 3 mois	1809.79							
3 ans 3 mois								
3 ans 6 mois	1877.75							
3 ans 6 mois								
4 ans	2186.36							
4 ans								
4 ans 6 mois	2018.03							
4 ans 6 mois								
5 ans	2266.23							
5 ans								

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min.	1903.96	1961.94	2021.28	2140.64	2213.12	2290.26	2388.22	2475.25
Minimum salary								
Après 6 mois	1922.54							
Après 6 mois								
Après 9 mois								
Après 9 mois								
1 an	1942.06							
1 an								
1 an 3 mois	1942.06							
1 an 3 mois								
1 an 6 mois	2008.92							
1 an 6 mois								
2 ans								
2 ans								
2 ans 3 mois	1963.78							
2 ans 3 mois								
2 ans 6 mois	2034.10							
2 ans 6 mois								
3 ans								
3 ans								
3 ans 3 mois	1990.77							
3 ans 3 mois								
3 ans 6 mois	2065.53							
3 ans 6 mois								
4 ans								
4 ans								
4 ans 6 mois	2219.83							
4 ans 6 mois								
5 ans								
5 ans								

USINES PRIMAIRES - PRIMARY MILLS

1er MAI 1983 - 30 AVRIL 1984 - MAY 1, 1983 - APRIL 30, 1984

GRADE	3	4	5	6	7	8	9	10
Salaire min. Minimum salary	1903.96	1959.94	2082.12	2140.64	2213.88	2290.26	2388.10	2475.25
Après 6 mois After 6 months	1922.54							
Après 9 mois After 9 months		1984.37		2175.84				
1 an 1 year			2111.84		2255.62	2354.43	2445.71	2535.69
1 an 3 mois 1 year 3 months	1942.06							
1 an 6 mois 1 year 6 months		2008.92		2212.65				
2 ans 2 years			2138.16		2298.11	2406.39	2501.93	2610.50
2 ans 3 mois 2 years 3 months	1963.78							
2 ans 6 mois 2 years 6 months		2034.01		2249.46				
3 ans 3 years					2357.22	2458.39	2571.17	2670.99
3 ans 3 mois 3 years 3 months	1990.77		2162.50					
3 ans 6 mois 3 years 6 months		2065.53		2286.32				
4 ans 4 years					2405.00	2510.33	2627.37	2732.81
4 ans 6 mois 4 years 6 months			2219.83	2369.44				
5 ans 5 years					2492.85	2614.04	2737.53	2858.77

-39-

APPENDIX D

CIP Inc.

VACATION PLAN - SALARIED EMPLOYEES

- An employee will be allowed an annual vacation with pay of two (2) weeks, provided he has been in the service of the Company for at least six (6) months. The normal vacation period shall be from May 1st through November 30th. However with the approval of management, vacations may be scheduled outside the normal vacation period.
- An employee will be entitled to receive three (3) weeks' vacation with pay in the calendar year in which he completes four (4) years' continuous service subject to the conditions set forth in Sections 7 and 8 below.
- An employee will be entitled to receive four (4) weeks' vacation with pay in the calendar year in which he completes nine (9) years' continuous service subject to the conditions set forth in Sections 7 and 8 below.
- An employee will be entitled to receive five (5) weeks' vacation with pay in the calendar year in which he completes twenty (20) years' continuous service subject to the conditions set forth in Sections 7 and 8 below.
- An employee will be entitled to receive six (6) weeks' vacation with pay in the calendar year in which he completes twenty-seven (27) years' continuous service subject to the conditions set forth in Sections 7 and 8 below.
- An employee, beginning in the calendar year in which he will complete twenty-five (25) years' continuous service, will be entitled to receive in the calendar year in which he reaches:
 - 60 years of age, 1 week
 - 61 years of age, 2 weeks
 - 62 years of age, 3 weeks
 - 63 years of age, 4 weeks
 - 64 years of age, 5 weeks
 in addition to his regular vacation entitlement.

ANNEXE D

CIP Inc.

RÉGIME DE VACANCES - EMPLOYÉS SALARIÉS

1. Un employé a droit à deux (2) semaines de vacances annuelles avec paie, à condition d'avoir été à l'emploi de la Compagnie au moins six (6) mois. La période normale de vacances va du 1er mai jusqu'au 30 novembre. Toutefois, du consentement de la direction, les vacances peuvent être prises en dehors de cette période.
2. Un employé a droit à trois (3) semaines de vacances avec paie dans l'année civile durant laquelle il complète quatre (4) années de service continu, sous réserve des conditions énoncées aux paragraphes 7 et 8 ci-après.
3. Un employé a droit à quatre (4) semaines de vacances avec paie dans l'année civile durant laquelle il complète neuf (9) années de service continu, sous réserve des conditions énoncées aux paragraphes 7 et 8 ci-après.
4. Un employé a droit à cinq (5) semaines de vacances avec paie dans l'année civile durant laquelle il complète vingt (20) années de service continu, sous réserve des conditions énoncées aux paragraphes 7 et 8 ci-après.
5. Un employé a droit à six (6) semaines de vacances avec paie dans l'année civile au cours de laquelle il complète vingt-sept (27) années de service continu, sous réserve des conditions énoncées aux paragraphes 7 et 8 ci-après.
6. A partir de l'année civile au cours de laquelle il complète vingt-cinq (25) années de service continu, un employé bénéficie, (en plus des vacances normales auxquelles il a droit) de vacances supplémentaires avec paie, applicables ainsi qu'il suit:

Dans l'année civile où il atteindra l'âge de:	Nombre de semaines additionnelles:
60 ans	1
61 ans	2
62 ans	3
63 ans	4
64 ans	5

7. Service with the Company and with any of its affiliates subsequent to but not prior to their acquisition by or affiliation with the Company will be counted in determining eligibility.
8. Notwithstanding the provisions of Section 1 above, employees who wish to take more than two (2) weeks consecutively, will be entitled to do so only between September 16th and the following May 15th.
9. Each employee's vacation pay will be based on the employee's current salary at the time the vacation is taken.
10. An employee may draw vacation pay at the beginning of his vacation.
11. Vacation pay will not be allowed for a vacation not taken.
12. Any employee who, for the convenience of the Company, and at the request of the management, foregoes a vacation period the following year in addition to the vacation period for that year.
13. An employee who leaves the service of the Company and who has not been dismissed for cause, will be entitled to vacation pay for any unused vacation period calculated as follows:
 - a) Four percent (4%) of his earnings during the calendar year in which he left the service of the Company if on a two (2) week vacation basis, six percent (6%) if on a three (3) week basis, eight percent (8%) if on a four (4) week basis, ten percent (10%) if on a five (5) week basis, or twelve percent (12%) if on a six (6) week basis, less any amount received as vacation pay for vacation earned during that year; plus
 - b) For any unused vacation period due in the calendar year preceding that in which he left the service of the Company, the difference between the amount he would have received had he taken all the vacation to which he was entitled and the amount he actually received.

7. Aux fins d'établir les droits acquis de vacances d'un employé, on calcule tout son service au sein de la Compagnie plus le service à l'emploi de l'une ou l'autre de ses filiales, à compter de leur acquisition par ou de leur affiliation avec la Compagnie.
8. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les employés qui désirent prendre plus de deux (2) semaines consécutives, n'ont le droit de le faire qu'entre le 16 septembre et le 15 mai de l'année suivante.
9. La paie de vacances de chaque employé est calculée en proportion de son salaire courant au moment où il prend ses vacances.
10. Un employé peut toucher sa paie de vacances au commencement de sa période de vacances, s'il le désire.
11. On n'accorde pas de paie de vacances pour des vacances qui ne sont pas prises.
12. Tout employé qui, pour accommoder la Compagnie, et à la demande de la direction, renonce à une période de vacances, a le droit de prendre cette période l'année suivante, en plus de la période de vacances de cette même année.
13. Un employé qui quitte le service de la Compagnie mais qui n'a pas été renvoyé pour cause, a droit, pour toute période de vacances non utilisée, à la paie de vacances calculée de la façon suivante:
 - a) Quatre p. cent (4%) de son revenu pour l'année civile durant laquelle il quitte le service de la Compagnie, s'il a droit à deux (2) semaines de vacances; six p. cent (6%) s'il a droit à trois (3) semaines, huit p. cent (8%) s'il a droit à quatre (4) semaines, dix p. cent (10%) s'il a droit à cinq (5) semaines, ou douze p. cent (12%) s'il a droit à six (6) semaines, moins tout montant qu'il a reçu à titre de paie de vacances pour droits acquis de vacances durant cette même année, plus

14. An employee who leaves the service of the Company due to retirement, will receive in addition to his entitlement under Section 13, pay in lieu of the supplementary vacation he would have received under the provisions of Section 6, had he remained in the service of the Company for the full calendar year. This amount shall be added to his entitlement under Section 13 a) prior to deducting any vacation pay he may have received for vacation earned during that calendar year. To qualify for this payment an employee must have been on the payroll sometime during the calendar year in which he retires.
15. Vacation privileges are not transferable.
16. Vacations shall be taken at a time agreed upon between the employee and his supervisor. It is understood that vacation will not be allowed to adversely affect the efficiency of the operation.
17. Employees with longer bargaining unit service will be given preference in choice of vacation dates subject to the above provisions of the Vacation Plan.
18. Vacation schedules will be posted not later than December 31 of the calendar year preceding that to which they apply.

b) pour toute période de vacances qui reste à son crédit dans l'année civile qui précède l'année de son départ de la Compagnie, il reçoit la différence entre le montant qu'il aurait touché s'il avait pris toutes les vacances auxquelles il avait droit, et le montant qu'il a touché effectivement.

14. L'employé qui quitte le service de la Compagnie en raison de la retraite, reçoit, au moment où il prend sa retraite en plus de ses droits acquis selon la Section 13, une paie au lieu des vacances supplémentaires qu'il aurait reçues selon les dispositions de la Section 6, s'il était demeuré au service de la Compagnie pour la pleine année civile. Ce montant s'ajoute à ses droits acquis selon la Section 13 a), avant la déduction de toute paie de vacances qu'il peut avoir reçue pour vacances gagnées durant ladite année civile. Pour avoir droit à ce paiement, l'employé doit avoir été sur la feuille de paie un certain temps durant l'année civile au cours de laquelle il prend sa retraite.

15. Les privilèges de vacances ne sont pas transférables.

16. Les vacances doivent être prises en un temps convenu entre l'employé et son superviseur. Il est entendu qu'il ne faut pas permettre que les vacances affectent défavorablement l'efficacité des exploitations.

17. Les employés ayant le plus long état de service au sein de l'Unité de négociations ont priorité quant au choix des dates de vacances, sous réserve des dispositions du Régime de vacances.

18. Les tableaux des vacances seront affichés au plus tard le 31 décembre de l'année civile précédant celle à laquelle ils s'appliquent.

The Company will provide employees with the opportunity to purchase additional life insurance coverage equivalent to two (2) times earnings up to a maximum of \$42,000, additional Life Insurance coverage. Membership conditions will be the same as those outlined above. It is understood that the Insurance Carrier requires participation by 70% of those eligible. Should the employees decide to obtain this coverage on their own behalf from another Insurance Carrier, the Company will deduct the required premiums and remit same to the Insurer.

The Company will provide employees with membership insurance. Life Insurance and \$3500 Accidental Death and Disability Insurance, an active employee, who is a member of the Plan is covered for \$25,000.

Prior to the earlier of retirement or attainment of age 65, an active employee, Life Insurance - Prior to the earlier of retirement or attainment of age 65

2. Benefits

a) An employee who waives participation, upon becoming eligible for membership may apply later, with medical evidence satisfactory to the Insurer, and provided the applicant is then under age 50.

b) If the employee elects to be insured, the full amount must be taken. If cancellation is later requested, then the full amount is cancelled.

c) All active employees under age 65, who have completed six (6) months of continuous service are eligible for membership upon submission of the required application form.

1. Membership

The Life Insurance, Accidental Death and Disability Insurance and Weekly Indemnity Insurance Plan previously in effect is amended as follows:

PART I - LIFE INSURANCE, ACCIDENTAL DEATH AND DISMEMBERMENT INSURANCE AND WEEKLY INDEMNITY PLAN

APPENDIX E
INSURANCE PLANS
CIP Inc.

ANNEXE E
RÉGIMES D'ASSURANCE
CIP Inc.

PARTIE I - ASSURANCE-VIE, ASSURANCE CONTRE LA MORT
ACCIDENTELLE ET LA PERTE D'UN MEMBRE ET
INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

Le Régime d'assurance-vie, d'assurance contre la mort accidentelle et la perte d'un membre, et d'indemnité hebdomadaire antérieurement en vigueur est modifié ainsi qu'il suit:-

1. Admissibilité

- a) Tous les employés actifs, âgés de moins de soixante-cinq (65) ans, qui ont complété six (6) mois de service continu sont admissibles à devenir membres du régime, sur présentation de la formule de demande requise.
- b) Si l'employé choisit de se faire assurer, il doit prendre le plein montant d'assurance. S'il demande ensuite à faire annuler son assurance, le plein montant de l'assurance est annulé.
- c) L'employé qui renonce à participer au régime d'assurance lorsqu'il devient admissible à en devenir membre, peut par la suite demander à y adhérer, à condition de fournir un certificat médical satisfaisant pour l'assureur et d'avoir alors moins de 50 ans.

2. Indemnités

- a) Assurance-vie - avant sa retraite ou d'atteindre 65 ans soit la première des deux éventualités

Avant sa retraite ou d'atteindre 65 ans, soit la première des deux éventualités, l'employé activement à l'emploi, qui est membre du régime bénéficie d'un montant d'assurance-vie de \$25,000 et de \$3,500 d'assurance en cas de mort accidentelle et perte d'un membre.

- b) La Compagnie fournit aux employés l'occasion de souscrire une protection supplémentaire d'assurance-vie, équivalent à deux (2) fois la rémunération, jusqu'à concurrence de \$42,000. de

\$2,500	15 years or more
\$2,000	13 but less than 15 years
\$1,500	12 but less than 13 years
\$1,000	11 but less than 12 years
\$ 500	10 but less than 11 years

Service	Life Insurance
Amount of	

For active employees, the amount of Life Insurance to be kept in force at Company expense after the earlier of retirement or attainment of age 65 with ten (10) years or more of continuous service will be in accordance with the following schedule:

1962. the amount in force as at December 31, 1962. This amount will continue in force until the attainment of age 70 following which it will be reduced in five (5) equal annual instalments to one-half the amount in force as at December 31, 1962.

(1) For active employees insured as at January 1, 1963, the amount of Life Insurance to be kept in force at Company expense after the earlier of retirement or attainment of age 65 will be the amount in force as at December 31, 1962. (d) Life Insurance - After the earlier of retirement or attainment of age 65

(c) An insured employee who has completed one (1) year of continuous service at time of lay-off may keep his basic and optional additional Life Insurance, if any, in force for a period up to three (3) months provided he pays the full monthly premium for both coverages in advance unless his service is broken as provided in Article IV, section 4. (1) year of continuous service at time of lay-off may keep his basic and optional additional Life Insurance, if any, in force for a period up to three (3) months provided he pays the full monthly premium for both coverages in advance unless his service is broken as provided in Article IV, section 4. The Company will contribute up to a maximum of \$8.00 per month towards the premium cost of an active employee's personal optional additional Life Insurance coverage. It is understood that this contribution will apply only in those mills if and when optional additional life insurance coverage becomes effective.

protection additionnelle d'assurance-vie. Les conditions d'adhésion sont les mêmes que celles énoncées ci-dessus. Il est entendu que le Courtier d'Assurances exige la participation de 70% de ceux admissibles. Si les employés décidaient d'obtenir cette assurance en leur propre nom, d'un autre courtier d'assurance, la Compagnie prélèvera à la source les primes requises, et elle les remettra à l'assureur.

La Compagnie contribuera jusqu'à concurrence de \$8.00 par mois à l'égard du coût de la prime d'assurance-vie personnelle optionnelle additionnelle d'un employé actif. Il est entendu que cette contribution ne s'appliquera que dans les usines où et si, le cas échéant, une couverture d'assurance-vie optionnelle additionnelle devient en vigueur.

c) L'employé assuré qui a complété une année de service continu au moment de sa mise en disponibilité, peut conserver en vigueur son assurance-vie de base et assurance-vie supplémentaire facultative s'il y a lieu, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, à la condition d'en payer d'avance la prime mensuelle entière, pour les deux protections, à moins que son service ne soit interrompu selon les dispositions de la section 4 de l'Article IV.

d) Assurance-vie une fois que l'employé prend sa retraite ou a atteint 65 ans, soit la première de ces deux éventualités

i) Pour les employés actifs assurés le 1er janvier 1963, le montant d'assurance-vie à être maintenu en vigueur aux frais de la Compagnie, une fois que l'employé a pris sa retraite ou a atteint 65 ans, soit la première de ces deux éventualités, avec quinze (15) années de service continu, est le montant d'assurance en vigueur le 31 décembre 1962.

Ce même montant reste en vigueur jusqu'à ce que l'employé atteigne 70 ans; il baisse ensuite, en cinq (5) réductions annuelles égales, jusqu'à ce qu'il atteigne la moitié du montant en vigueur le 31 décembre 1962.

This contribution will be in addition to the contribution, if any, made by the Company toward the Plans in effect following the introduction of Medicare.

(1) the Ontario Hospital Services Plan and Ontario Blue Cross Plan in effect for Ontario residents;

(2) the privately insured Hospital, Surgical, Medical Plan in effect for Quebec residents;

1. After completion of six (6) months of continuous service, the Company will contribute up to a maximum of \$7.50 per month toward the premium cost of an active employee's membership, including the cost of dependants coverage, in:

PART II - HOSPITAL, SURGICAL AND MEDICAL INSURANCE

b) All Plans summarized in this Article will be administered by an insurance company or companies selected by the Company. All provisions of the Plans are contained in the Master Policy issued by the insurance company or companies and the Master Policy shall govern administration of the Plans.

a) The Company undertakes under the provisions of this Article to underwrite the cost of the Plans summarized above to the maximum amount, if any, stipulated in the Agreement, however, the plan administrator(s) and not the Company is solely responsible for determining eligibility for the benefits and the payment of such benefits under these Plans.

4. General

a) The basic life insurance, except as provided in paragraph 2. (c) above, accidental Death and Dismemberment Insurance and Weekly Indemnity Insurance is non-contributory.

3. Contributions

ii) Pour les employés actifs, le montant d'assurance-vie gardé en vigueur aux frais de la Compagnie, une fois que l'employé prend sa retraite ou atteint 65 ans, soit la première de ces deux éventualités, avec dix (10) années ou plus de service continu, sera conforme au tableau suivant:

Service	Montant d'assurance-vie
15 années et plus	\$2,500
13, mais moins de 15 années	2,000
12, mais moins de 13 années	1,500
11, mais moins de 12 années	1,000
10, mais moins de 11 années	500

3. Contributions

a) L'assurance-vie de base, sous réserve de l'énoncé du paragraphe 2. c) ci-dessus, l'assurance contre la mort accidentelle et la perte d'un membre et l'assurance-indemnité hebdomadaire sont non contributives.

4. Généralités

a) La Compagnie s'engage, aux termes de cet article, à souscrire le coût des Régimes résumés ci-dessus, jusqu'à concurrence du maximum, le cas échéant, stipulé dans la convention; toutefois, le ou les administrateurs seulement, et non pas la Compagnie, aura(auront) la responsabilité de déterminer l'admissibilité aux indemnités et le paiement desdites indemnités en vertu de ces Régimes.

b) Tous les Régimes résumés dans cet article seront administrés par une(des) Compagnie(s) d'assurances choisie(s) par la Compagnie. Toutes les dispositions des régimes sont contenues dans la police cadre émise par la(les) Compagnie(s) d'assurances et la police cadre régira l'administration desdits régimes.

PART III - DENTAL PLAN

After completion of six (6) months of continuous service, the Company will contribute as follows toward the premium cost of an active employee's membership in the Dental Plan:

Up to \$15/month family
Up to \$10/month single

The Company will be provided by the Union with a copy of the Plan's Master Policy and the schedule of premiums. Remittance of premiums to the carrier will be handled in the same way as in the case of the Hospital, Surgical and Medical Insurance.

PART IV - LONG TERM DISABILITY BENEFIT PLAN

1. It is agreed that the following will apply with respect to the Long Term Disability Plan.

a) The Company will be provided with a copy of the Plan.

b) An insured employee, receiving Long Term Disability Plan benefits, who was a participant in the Company Group Life Insurance Plan at the commencement of his disability, will continue to enjoy Group Life Insurance coverage of \$25,000. at no premium cost to him. Such coverage will be kept in force until the disabled employee ceases to receive Long Term Disability benefits. Employees who retire under the provisions of the Employees' Retirement Plan upon exhaustion of Long Term Disability benefits will be eligible for the Life Insurance coverage to which they would normally be entitled at retirement.

c) An employee will not be eligible for payment under the provisions of the Company Weekly Indemnity Insurance Plan or under the Total and Permanent Disability provisions of the CIP Employees' Retirement Plan while he is in receipt of Benefits under the Long Term Disability Plan.
d) An employee in receipt of Long Term Disability Benefit payments shall not accumulate service for any purpose.

PARTIE II - ASSURANCE HOSPITALISATION, CHIRURGIE ET SOINS MÉDICAUX

1. Lorsqu'un employé actif a complété six (6) mois de service continu, la Compagnie contribue jusqu'à concurrence de \$7.50 par mois à l'égard du coût de prime d'adhésion dudit employé actif, y compris le coût d'assurance des personnes à charge:

- i) sous le Régime privé d'Assurance-hospitalisation, chirurgie, soins médicaux en vigueur pour les résidents du Québec.
- ii) sous le Régime "Ontario Hospital Services Plan" et "Ontario Blue Cross Plan" en vigueur pour les résidents de l'Ontario.

Cette contribution est en plus de la contribution, s'il en est, versée par la Compagnie à l'égard des Régimes en vigueur suite à l'adoption du Régime d'Assurance-maladie ("Medicare").

PARTIE III - RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

Lorsqu'un employé actif a complété six (6) mois de service continu, la Compagnie contribue les montants énoncés ci-dessous à l'égard du coût de prime d'adhésion dudit employé actif au Régime de soins dentaires:

- jusqu'à concurrence de \$15. par mois - protection familiale
- jusqu'à concurrence de \$10. par mois - protection individuelle

La Compagnie recevra du Syndicat une copie de la police maîtresse du Régime et du barème des tarifs. Le paiement des primes à l'assureur s'effectuera de la même manière que dans le cas de l'assurance-hospitalisation, chirurgie et soins médicaux.

PARTIE IV - RÉGIME D'ASSURANCE INDEMNITÉ D'INVALIDITÉ À LONG TERME

1. Il est entendu que ce qui suit s'applique, pour ce qui est du Régime d'assurance-indemnité d'invalidité à long terme:

- a) La Compagnie obtiendra une copie du Régime.

2. The Insurance Carrier shall advise the Company in writing of the amount of the monthly premiums applicable to single and family coverage. If there is any change in these premiums the Company shall be advised of such change by the Insurer at least two (2) months prior to its effective date.

1. Subject to the requirements of any applicable provincial or federal law, the Company shall deduct bi-weekly from the salary and payable to each employee within the Union's jurisdiction who has submitted a duly completed application card, a weekly proportion of the applicable monthly premium payable by such employee to the Dental Plan, Hospital Medical Plan, Long Term Disability Benefit Plan and/or optional additional Life Insurance Plan in effect and shall remit such deductions monthly to the Insurer along with the applicable Company contribution.

PART V - CHECK-OFF AND REMITTANCE OF PREMIUMS

8) For any disability starting after the date of ratification, an employee who is a member of the Employee's Retirement Plan will continue to accrue pension benefits based on his annual earnings at date of disability, as provided under the Retirement Plan, for the period during which he is receiving benefits under the Long Term Disability Plan. Death benefits will not accrue during this period except with respect to interests on the employee's contributions prior to receiving benefits under the Long Term Disability Plan.

f) The Company's contributions to the Hospital, Surgical, Medical Insurance Plan, Dental Plan and/or optional additional Life Insurance Plan in effect at each location will be cancelled after an employee has been disabled for twelve (12) months.

e) There will be no change in the Company's current practice with regard to the check-off and remittance of the employee's share of the premium.

(The provisions of paragraph d) will not apply until the employee has been disabled for a total of fifty-two (52) weeks from commencement of the disability.)

b) L'employé assuré, recevant des indemnités en vertu du Régime d'assurance-indemnité d'invalidité à long terme, qui était participant du Régime collectif d'Assurance-vie de la Compagnie au début de son invalidité, continuera de bénéficier de la protection de l'Assurance-vie collective, jusqu'à concurrence de \$25,000., sans avoir à payer de prime. Ladite protection d'assurance demeurera en vigueur jusqu'à ce que l'employé invalide cesse de recevoir les indemnités d'invalidité à long terme. L'employé qui prend sa retraite selon les dispositions du Régime de Retraite des Employés, une fois épuisées ses indemnités d'invalidité à long terme, sera admissible à la protection d'assurance-vie à laquelle il aurait normalement eu droit en atteignant l'âge de la retraite.

c) L'employé n'aura pas droit à la prestation prévue sous les dispositions régissant le Régime d'assurance-indemnité hebdomadaire de la Compagnie ou sous les dispositions régissant l'Invalidité Totale et Permanente dans le Régime de Retraite des Employés de la CIP, tant qu'il recevra des indemnités provenant du Régime d'Assurance-indemnité d'invalidité à long terme.

d) L'employé qui reçoit des paiements provenant du Régime d'assurance-indemnité d'invalidité à long terme, n'accumule pas de service, pour quelque fin que ce soit.

(Les dispositions du paragraphe d) ne commenceront à s'appliquer que lorsque l'incapacité de l'employé en question aura duré pour un total de cinquante-deux (52) semaines depuis le début de l'incapacité.)

e) Il n'y aura aucun changement à la pratique courante de la Compagnie concernant le prélèvement à la source et la remise de la portion de prime cotisée par l'employé.

f) Les contributions de la Compagnie au Régime d'assurance-hospitalisation, chirurgie, soins médicaux, au Régime de Soins dentaires et/ou au Régime d'assurance-vie personnelle optionnelle additionnelle en vigueur à chaque usine, cesseront après qu'un employé aura été invalide pour une période de douze (12) mois.

9. The Company shall not contribute for periods of time when the employee is on lay-off or on strike.
8. The Company will not be responsible for processing claims other than providing pertinent claim forms.
7. The Company shall only be obliged to check off weekly a fixed amount as long as the salary owing and payable to the employee is sufficient to cover this deduction.
6. The Company shall forward to the Insurer a photostat of the enrollment card comprising the name, address, type of coverage (family, single), the name of spouse and children, if any, for each member of the Plan as soon as the enrollment cards are signed to establish the monthly billing lists. At the end of each month the Insurer shall submit to each Mill Controller a duplicate billing for the next month showing the names of all those covered and the type of coverage (family, single). The Company will correct the list making any additions or deletions or type of coverage changes and return it to the Insurer with the premium. The names of those for whom no deduction was made because their earnings were insufficient will be forwarded to the local unions.
5. An employee's membership in the Plan(s) will continue unless the Company receives at least one (1) month before the end of the then current Contract Year, written notice from the employee that he does not wish to continue membership in the Plan(s).
4. An employee who wishes to do so may change his coverage from single to family by signing a new authorization card to this effect.
3. An employee who applies for Dental Care, Hospital Medical coverage, Long Term Disability coverage and/or optional additional Life Insurance coverage and authorizes the deduction of the applicable premiums shall not have the right to revoke the coverage and the authorization during a Contract Year, unless the employee ceases to be an employee in the jurisdiction of the local union covered by the Plan(s). In such a case, coverage will automatically be cancelled and Company contributions will cease.

g) En cas de toute invalidité commençant après la date de ratification, un employé qui est membre du Régime de Retraite des Employés, continue d'accumuler des crédits de retraite en fonction de ses gains annuels à la date de son invalidité, conformément aux dispositions du Régime de Retraite, pour la période durant laquelle il reçoit des indemnités en vertu du Régime d'assurance-indemnité d'invalidité à long terme. Les indemnités de décès ne s'accumulent pas durant cette période, excepté en ce qui a trait aux intérêts sur les cotisations dudit employé avant de recevoir des indemnités en vertu du Régime d'assurance-indemnité d'invalidité à long terme.

PARTIE V - PRÉLEVEMENT ET REMISE DES PRIMES

1. Sous réserve des exigences de toute loi provinciale ou fédérale applicable, la Compagnie prélèvera toutes les deux (2) semaines du salaire d  et payable à chaque employé relevant de la compétence du Syndicat et qui a fourni une carte de demande d'adhésion dûment remplie, un montant hebdomadaire proportionnel du tarif mensuel applicable de la prime payable par ledit employé au Régime de soins dentaires, Régime d'assurance-hospitalisation, soins médicaux, Régime d'assurance-indemnité à long terme, et/ou Régime d'assurance-vie personnelle optionnelle additionnelle en vigueur; elle remet ensuite chaque mois à l'assureur, les montants ainsi prélevés, en même temps que sa propre contribution applicable.
2. L'assureur doit aviser la Compagnie par écrit, du montant des primes mensuelles applicables pour couverture individuelle et familiale. S'il survient un changement à ces primes, la Compagnie doit en être avisée par l'assureur au moins deux (2) mois avant l'entrée en vigueur dudit changement.
3. L'employé qui remplit la demande d'adhésion au régime de soins dentaires, au Régime d'assurance-hospitalisation, soins médicaux, au Régime d'assurance-indemnité d'invalidité à long terme et/ou au Régime d'assurance-vie personnelle optionnelle additionnelle et qui autorise la déduction de toutes primes applicables, n'a pas le droit de révoquer la couverture et l'autorisation pendant une année contractuelle, à moins de cesser d'être un salarié relevant de la compétence du syndicat local couvert par ce(s) régime(s). Dans un tel cas, la couverture sera automatiquement annulée et les contributions de la Compagnie cesseront.

GROUP LIFE AND HEALTH INSURANCE

Active employees prior to retirement

Ins. Class	Life	AD & D	Weekly Indemnity Salaried	Employee Contribution Per Week
3 - 18	\$25,000.	\$3,500.	\$35.00	NIL

SCHEDULE 1

LINES OF PROGRESSION - (TEMPORARY REPLACEMENT)

GATINEAU MILL

GENERAL ACCOUNTING

Grade
10 Sr. Cost Clerk
9 Cost Clerk
8 Custom Clerk & Cashier
7 Accts. Payable Clerk
6 General Clerk
6 Freight Clerk
5 Junior Accounts Payable Clerk

FINISHING & SHIPPING

Grade
10 Coordinator
10 Head Billing Clerk
7 Int. Billing Clerk
5 Order Clerk

STORE - PLANNING

Grade
8 Stock Control Clerk
8 Clerk-Planning
7 Clerk-Planning
6 Kardex Clerk
6 Sr. Receiving Clerk
5 Jr. Receiving Clerk
5 General Clerk
5 Micker Clerk
5 Clerk-Typist-Planning

TIME OFFICE

Grade
8 Sr. Timekeeper
7 Int. Timekeeper
6 Departmental Clerk-Electrical
6 Departmental Clerk-Steam Plant
6 Departmental Clerk-Planning
6 Departmental Clerk-Paper Mill

COST CONTROL

Grade
9 Cost Clerk
7 Cost Clerk
6 Production Clerk

I.B.M.

Grade
10 Sr. Programmer
8 Sr. D.P. Operator
7 D.P. Operator
6 Sr. Key Punch D.P. Operator
4 Key Punch Operator

ENGINEERING

Grade
9 Designer
8 Sr. Draftsman
5 Jr. Draftsman

4. L'employé qui le désire, peut changer son assurance et passer de la protection individuelle à la protection familiale, en signant une nouvelle carte d'autorisation à cet effet.

5. L'adhésion de l'employé au(x) régime(s) se continuera, à moins que la Compagnie ne reçoive de l'employé, au moins un (1) mois avant la fin de l'année contractuelle en cours, un avis écrit déclarant qu'il ne désire plus continuer d'adhérer au(x) régime(s).

6. Aussitôt que les cartes d'adhésion sont signées, et afin de dresser les listes mensuelles de facturation, la Compagnie doit faire parvenir à l'assureur une photocopie de la carte d'adhésion de chaque membre inscrit au régime, précisant le nom, l'adresse, le genre de couverture (familiale ou individuelle), le nom du conjoint et, en l'occurrence des enfants. A la fin de chaque mois, l'assureur doit soumettre au contrôleur de l'usine, un double de la facture pour le mois suivant, précisant le nom de tous les assurés, et le genre de couverture (familiale ou individuelle) applicable. La Compagnie corrigera la liste, y effectuant toute addition ou suppression, ou tous amendements quant au genre de couverture, puis elle retournera ladite liste à l'assureur en même temps que la prime. La liste des noms de ceux pour qui aucune déduction n'a été faite parce que leur salaire était insuffisant, sera envoyée aux syndicats locaux.

7. La Compagnie est obligée seulement de prélever chaque semaine un montant déterminé, pourvu que le salaire dû et payable à l'employé soit suffisant pour couvrir ladite retenue.

8. La Compagnie n'est pas tenue de s'occuper des modalités de demandes de remboursements, si ce n'est de fournir les formulaires pertinents.

9. La Compagnie ne fera aucune contribution pour l'employé en disponibilité ou en grève.

LINES OF PROGRESSION

HAWKESBURY MILL

TREASURY AND STORES

Grade 8 - General Accounting Clerk
 - Computer Operator-Clerk-
 Time Office
 - Timekeeper-Clerk
 - Planning Clerk
 - Computer Operator-Clerk-
 Accounting

Grade 7 - Cost Accounting Clerk
 - Stock Control Clerk

Grade 6 - Accounts Payable Clerk
 - "Visi Record" Clerk

RÈGIME COLLECTIF, ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE

EMPLOYÉS ACTIFS AVANT LA RETRAITE

<u>Classe d'assurance</u>	<u>Vie</u>	<u>Mort Accidentelle et perte d'un membre</u>	<u>Indemnité hebdomadaire</u>	<u>Cotisation de l'employé par semaine</u>
3 - 18	\$25,000.	\$3,500.	\$35.00	NIL

TABLEAU 1

ÉCHELLES D'AVANCEMENT - (EMPLOIS TEMPORAIREMENT VACANTS)

USINE DE GATINEAU

COMPTABILITÉ GÉNÉRALE

Grade
 10 Premier commis-prix de revient
 9 Commis-prix de revient
 8 Commis-douane et caissier
 7 Commis-comptes à payer
 6 Commis-général
 6 Commis-transport
 5 Commis-comptes à payer

EMBALLAGE ET EXPÉDITION

Grade
 10 Coordonnateur
 10 Commis principal-facturation
 7 Commis Int.-facturation
 5 Commis aux commandes

MAGASIN - PLANIFICATION

Grade
 8 Commis-contrôle stock
 8 Commis-planification
 7 Commis Int.-planification
 6 Commis-"kardex"
 6 Premier commis-réception
 5 Second commis-réception
 5 Commis-général
 5 Commis-comptoir
 5 Commis-dactylo

BUREAU DE POINTAGE

Grade
 8 Premier commis-pointeur
 7 Commis-pointeur int.
 6 Commis-section (énergie électrique)
 6 Commis-section (centrale thermique)
 6 Commis-section (planification)
 6 Commis-section (machines à papier)

PRIX DE REVIENT

Grade
 9 Commis-prix de revient
 7 Commis
 6 Commis - production

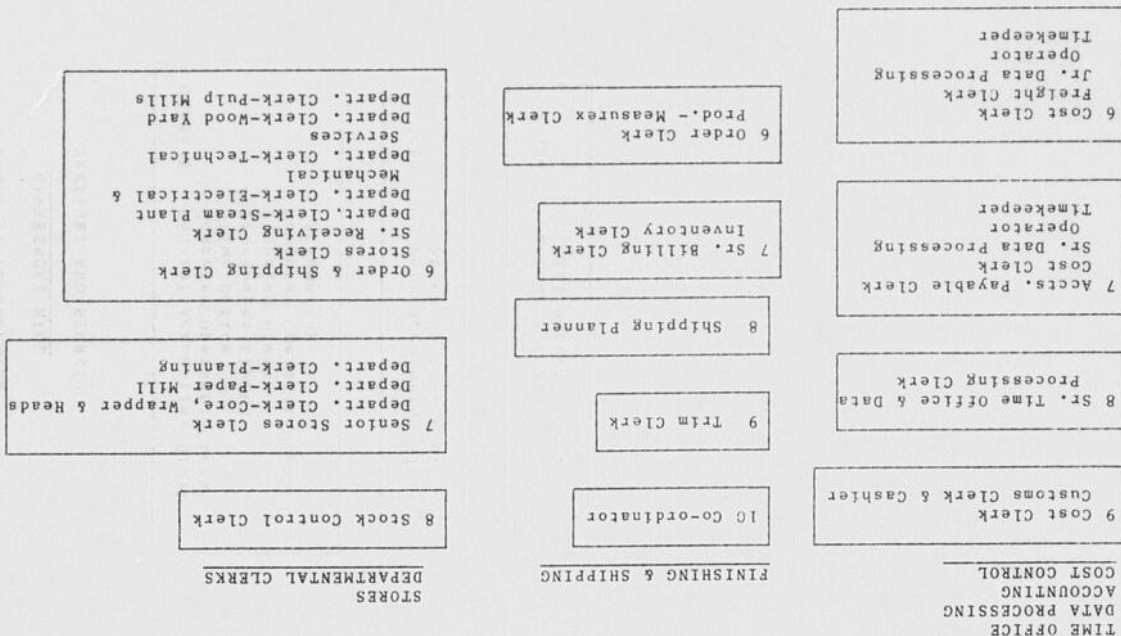
INFORMATIQUE

Grade
 10 Premier programmeur
 8 Premier opérateur-informatique
 7 Opérateur - informatique
 6 Premier opérateur de perforatrice et opérateur - informatique
 4 Opérateur de perforatrice

INGÉNIERIE

Grade
 9 Projeteur
 8 Premier dessinateur industriel
 5 Second dessinateur industriel

-51-



ÉCHELLES D'AVANCEMENT

USINE DE HAWKESBURY

TRÉSORERIE ET MAGASIN

Grade 8 - Commis à la Comptabilité générale
- Commis-pointeur et opérateur d'ordinateur
- Commis-pointeur
- Commis-Planification
- Commis à la comptabilité générale-opérateur d'ordinateur

Grade 7 - Commis-prix de revient
- Commis-contrôle des stocks

Grade 6 - Commis-comptes à payer
- Commis-"Visi-Record"

ADMINISTRATIVE STATEMENTS

ÉCHELLES D'AVANCEMENT POUR EMPLOIS TEMPORAIREMENT VACANTS

USINE DE TROIS-RIVIÈRES

BUREAU DE POINTAGE
INFORMATIQUE
COMPTABILITÉ
PRIX DE REVIENT

EMBALLAGE ET EXPÉDITION

MAGASINS
COMMIS DE SECTION

9 Commis-prix de revient Commis-douanes et caissier	10 Coordonnateur	8 Commis - contrôle des stocks
8 Premier commis-pointage et informatique	9 Commis - coupe	7 Premier commis - magasin Commis-Mandrins, papier d'emballage et disques Commis - machine à papier Commis - planification
7 Commis-comptes à payer Commis-Prix de revient Premier opérateur - infor- matique Commis-pointeur	8 Planificateur /expédition	6 Commis-commandes & expédition Commis-magasin Premier commis-réception Commis-section (centrale thermique) Commis-section (services techniques) Commis-parc à bois Commis-section (pâtes) Commis-section (énergie élec- trique et entretien et répa- ration)
6 Commis-Prix de revient Commis-Transport Second opérateur - informa- tique Commis-Pointeur	7 Premier commis-expédition Commis-inventaire	
	6 Commis - commandes Commis-production "Measurex"	

-53-

-53-

May 1, 1976

1. UNION DUES

Commencing with the calendar year 1977 - the Union dues total for the calendar year will be included in Forms T4 and TP4 each year.

When employees in the OPEIU jurisdiction are transferred back to the centralized local payroll, it may be possible to show cumulated deductions year to date each time a statement of earnings is issued to an employee. This will be done if feasible.

2. SUNDAY SCHEDULING

An employee is considered to be scheduled in advance to work on Sunday, when he is notified during the previous week that he is expected to report on Sunday.

3. ARTICLE IX - SECTION 10, TEMPORARY EMPLOYEES

a) Statement of Principle

Temporary employees will be used only to perform work which is available:

- i) because the regular incumbent of a classification listed in Appendix A is temporarily absent due to vacation, illness or accident, or other approved leave and a replacement is required, or
- ii) because of a temporary additional work load over and above the normal routine of the office involved.

b) Definitions

There shall be two categories of temporary employee:

Category 1 - Casual

This is an employee hired at random intervals for temporary work of a duration of less than one (1) week at a time.

v) Sick Leave - Employees in this category who have worked at least six (6) consecutive months for the Company will be eligible for paid sick leave if they become ill or suffer a non-occupational accident during a period of time when

(iv) Floating Holidays - These employees will acquire eligibility for one (1) floating holiday for each two (2) months or major portion thereof that the employee works in a calendar year up to the maximum the Agreement provides for that calendar year.

(iii) Statutory Holidays will be paid to these employees if they are at work when the holiday occurs.

(ii) An employee who has recall rights because he has been laid off from a permanent job will be given preference when a temporary vacancy occurs provided he is qualified to perform the job to be filled. Only this type of employee can refuse an offer of employment, as provided in the recall provisions of the Agreement, without loss of service.

(i) All time worked will count as service in the bargaining unit.

d) Employees in Category 2 will be covered by all applicable provisions of the Agreement, subject to the following administrative procedures.

c) Employees in Category 1 will be entitled to statutory benefits only.

This is an employee hired for or regularly called upon to act as temporary replacements to perform additional work of short duration. This category will include employees who are regularly scheduled to work less than five (5) days per week on a specific job.

Category 2 - Regular

DECLARATIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF

1er mai 1976

1. COTISATIONS SYNDICALES

A compter de l'année civile 1977, le montant total des cotisations syndicales pour l'année civile, est inscrit sur les formules T4 et TP4, chaque année.

Lorsqu'un employé relevant de la compétence de L'UfEPB est réintégré à la liste de paie centralisée, il peut-être possible d'indiquer les déductions cumulatives chaque année, jusqu'à la date où un relevé de rémunération est émis audit employé. Ceci se fait si la chose est possible.

2. HORAIRE DU DIMANCHE

Un employé est considéré comme étant inscrit d'avance à l'horaire pour travailler le dimanche, lorsqu'il est avisé durant la semaine précédente, qu'il est censé se présenter au travail le dimanche.

3. ARTICLE IX - SECTION 10, EMPLOYÉS TEMPORAIRES

a) Déclaration de principe

On a recours à des employés temporaires seulement pour effectuer du travail qui est disponible parce que:

- i) le titulaire régulier d'une classification énumérée à l'Annexe A, est temporairement absent en raison de vacances maladie ou accident ou autre congé autorisé, et un remplaçant est requis.
- ii) en raison d'une charge de travail additionnel en sus et en plus de la routine normale du bureau concerné.

b) Définitions

Il y a deux catégories d'employé temporaire:

(e) Normally temporary employees will replace on bottom jobs.

any, will cease the day of lay-off. tion to Hospital, Medical Insurance, if be cancelled and the Company contribu- y D. and Weekly Indemnity coverage will Group Life Insurance coverage will continue for thirty (30) days. Their A.D. covered, if they are laid off their eligible for these coverages. Once (6) consecutive months they will become ce - If these employees work for six Indemnity and Hospital Medical Insuran- Group Life, A.D. & D. Insurance, Weekly (x)

his service. his current year's earnings based on that year will receive a percentage of than twenty-six (26) weeks in a calendar received. An employee who works less Agreement less any vacation pay already entitlement as provided for in the Labour year he will receive full vacation ent- twenty-six (26) weeks in any calendar time the employee works in excess of such an employee will entitle him to the appropriate vacation credits. Any Vacation - The service accumulated by (vii)

he is laid off. forth in Article XV of the Agreement if able to receive severance pay as set consecutive weeks or more will be eligible for fifty-two (52) Severance Pay - An employee in this (vii)

or more. apply whenever these employees work for a period of six (6) consecutive months (vii)

Notice of Lay-off - This provision will apply whenever these employees work for a period of six (6) consecutive months (vii)

they are working for the Company. The benefit paid will be in accordance with present Company practice.

1re Catégorie: Occasionnel

Il s'agit de l'employé engagé à intervalles irréguliers, pour du travail temporaire d'une durée de moins d'une (1) semaine à la fois.

2e Catégorie: Régulier

Il s'agit de l'employé engagé ou appelé régulièrement, pour agir à titre de remplaçant temporaire, ou pour effectuer du travail additionnel de courte durée. Cette catégorie comprend les employés régulièrement inscrits à l'horaire pour travailler moins de cinq (5) jours par semaine, à un travail spécifique.

c) Les employés de la 1re catégorie sont admissibles aux indemnités statutaires seulement.

d) Les employés de la 2e catégorie sont visés par toutes les dispositions applicables de la Convention, sous réserve des modalités administratives ci-dessous: -

i) Tout le temps travaillé compte comme service dans l'unité de négociations;

ii) L'employé ayant des droits de rappel parce qu'il a été mis en disponibilité d'un emploi permanent, a préférence lorsqu'un emploi devient vacant temporairement, à condition d'être qualifié pour exercer l'emploi à remplir. Seulement ce genre d'employé peut refuser une offre d'emploi selon l'énoncé des dispositions régissant le rappel, dans la Convention, sans perte de service.

iii) Les congés statutaires sont payés à ces employés, s'ils sont au travail lorsque le congé survient.

iv) Congés mobiles - Ces employés acquièrent l'admissibilité à un congé mobile, pour chaque deux (2) mois ou majeure portion de deux (2) mois qu'ils travaillent dans une année civile, jusqu'au maximum prévu dans la Convention, pour ladite année civile.

The Company will inform the local Union of the creation of each new job covered by their certification and will, on request, provide the Union with a summary of the responsibilities of the job.

ADMINISTRATIVE STATEMENT

May 1, 1980

Employees credit union deductions will be deposited after every pay period. This procedure will be implemented no later than November 1, 1978. Effective January 1, 1979, cumulative statement of regular deductions will be issued with each pay cheque.

CREDIT UNION DEDUCTIONS

ADMINISTRATIVE STATEMENTS

May 1, 1978

- v) Congé de maladie - Les employés de cette catégorie ayant travaillé au moins six (6) mois consécutifs pour la Compagnie, sont admissibles à un congé de maladie avec paie, s'ils tombent malades ou subissent un accident de caractère non professionnel durant une période où ils travaillent pour la Compagnie. L'indemnité payée est conforme à la présente pratique de la Compagnie.
- vi) Avis de mise à pied - Cette disposition s'applique chaque fois que ces employés travaillent pour une période de six (6) mois consécutifs ou plus.
- vii) Indemnité de licenciement - L'employé de cette catégorie qui travaille cinquante-deux (52) semaines consécutives ou plus, est admissible à recevoir l'indemnité de licenciement énoncée à l'Article XV de la Convention, s'il est mis à pied.
- viii) Vacances - Le service accumulé par un tel employé, lui donne droit aux crédits appropriés de vacances. Chaque fois que l'employé travaille au-delà de vingt-six (26) semaines dans toute année civile, il obtient plein crédit de vacances selon l'énoncé de la Convention moins toute paie de vacances déjà perçue. L'employé qui travaille moins de vingt-six (26) semaines dans une année civile, reçoit un pourcentage de ses gains dans l'année en cours, calculé selon son service.
- ix) Assurance-vie, mort accidentelle et perte de membre, indemnité hebdomadaire, et assurance-hospitalisation, soins médicaux. - Si ces employés travaillent six (6) mois consécutifs, ils deviennent admissibles à ces assurances. Une fois assurés, s'ils sont mis à pied, leur assurance-vie collective continue pendant trente (30) jours. Leur assurance contre la mort accidentelle et perte de membre, et assurance d'indemnité hebdomadaire est annulée et la contribution

3. Life Insurance coverage may be kept in force for up to 3 months following lay-off provided the employee pays the premium in advance. The plan provides a 31 day conversion privilege (no medical examination required) from date of cancellation.

The employee who does not wish to keep his coverage in force during lay-off will be reimbursed for any contributions he has made during the month in which the lay-off occurs. The employee who wishes to keep the benefit in force for up to 3 months following lay-off may do so on a month by month basis by paying the full premium before the end of the month less any premium deducted from earnings in the month the lay-off occurs and the applicable portion of the employer's contribution, pro-rated over the time worked that month. An employee who is recalled during a month will be expected to make up the difference, if any, between the full cost of the premium and the amount deducted from earnings before the end of the month in which he returns to work and the employer's contribution applicable to the time worked that month to cover the premium for coverage in the following month.

Employee deductions cover the month following that in which the deductions are made. The Company contribution is made at the end of the month for time worked during the month. The employee who is laid-off after the premium is paid to the insurer for the month in which the lay-off occurs will be covered to the end of that month.

2. Dental Plan - Medical Coverage

Weekly Indemnity Insurance is cancelled date of lay-off. Coverage is reinstated automatically the first day employee returns to work. Employees who are receiving Weekly Indemnity benefits at the time a lay-off occurs will continue to receive such benefits for as long as they qualify, however, other benefits will be treated as in the case of other laid-off employees.

1. Benefit Coverages - Employees on Lay-off

May 1, 1982

de la Compagnie à l'assurance-hospitalisation, soins médicaux, s'il en est, cesse, à compter de la date de leur mise à pied.

- e) Normalement, les employés temporaires remplacent aux emplois au bas de l'échelle.

1er mai 1978

DÉDUCTIONS POUR LA CAISSE D'ÉCONOMIE

Les déductions des employés pour la Caisse d'économie seront déposées après chaque période de paie. Cette modalité sera mise en application au plus tard le 1er novembre 1978.

A compter du 1er janvier 1979, un relevé cumulatif des déductions régulières sera émis avec chaque chèque de paie.

1er mai 1980

La Compagnie s'engage à informer l'Union locale de la création de tout nouveau poste couvert par son certificat d'accréditation et sur demande, à leur fournir un sommaire des responsabilités dudit poste.

An employee in receipt of Weekly Indemnity benefits at the time the lay-off occurs may keep the life insurance in force for 3 months or the balance of the period of eligibility for Weekly Indemnity benefits, whichever is the longer, provided he pays the premiums. Company contributions to the Union's Optional Additional Life Insurance Plan will cease during lay-off and be re-instated on the same basis as Company Dental and Medical contributions.

4. Accidental Death and Dismemberment coverage is cancelled date of lay-off. Coverage is automatically reinstated date of return to work.

1er mai 1982

CHAMP D'APPLICATION DES INDEMNITÉS
AUX EMPLOYÉS MIS EN DISPONIBILITÉ

1. L'assurance-indemnité hebdomadaire est annulée le jour de la mise en disponibilité. Cette assurance est restaurée automatiquement le premier jour où l'employé retourne au travail. L'employé recevant des prestations d'indemnité hebdomadaire au moment où survient sa mise en disponibilité, continue de recevoir de telles prestations aussi longtemps qu'il y a droit; toutefois, les autres indemnités sont traitées comme dans le cas des autres employés mis en disponibilité.

2. Assurance soins dentaires - soins médicaux

Les prélèvements sur la paie de l'employé couvrent le mois qui suit celui au cours duquel lesdits prélèvements sont faits. La contribution de la Compagnie se fait à la fin du mois, pour le temps travaillé durant ledit mois. L'employé qui est mis en disponibilité une fois la prime payée à l'assureur pour le mois au cours duquel survient la mise en disponibilité, est assuré jusqu'à la fin du mois en question.

L'employé qui ne désire pas garder son assurance en vigueur durant sa mise en disponibilité reçoit le remboursement de toutes contributions versées par lui durant le mois au cours duquel survient sa mise en disponibilité.

L'employé qui désire garder l'indemnité en vigueur jusqu'à concurrence de trois (3) mois suivant sa mise en disponibilité, peut le faire sur la base d'un (1) mois à l'autre, à condition d'en payer la prime entière avant la fin du mois, moins toute prime déduite de ses gages dans le mois où survient sa mise en disponibilité, et la portion applicable de la contribution de l'employeur, calculée proportionnellement au temps travaillé ce mois-là. L'employé qui est rappelé au travail au cours d'un (1) mois, est censé combler la différence, s'il y a lieu, entre le coût entier de la prime et le montant déduit de ses gages avant la fin du mois au cours duquel il retourne au travail, et la contribution de l'employeur applicable au temps travaillé ce mois-là, pour payer la prime de couverture du mois suivant.

3. L'employé peut garder son assurance-vie en vigueur jusqu'à concurrence de trois (3) mois après sa mise en disponibilité, à condition d'en payer la prime d'avance. Le régime prévoit un privilège de conversion de 31 jours (sans examen médical requis), à compter de la date de l'annulation. L'employé recevant des prestations d'indemnité hebdomadaire au moment où survient sa mise en disponibilité, peut conserver son assurance-vie en vigueur pendant trois (3) mois ou pour le reste de sa période d'admissibilité aux prestations d'indemnité hebdomadaire, soit pour la plus longue des deux éventualités, à condition d'en payer les primes requises. Les contributions de la Compagnie à l'égard du régime d'assurance-vie optionnelle additionnelle pris en charge par le Syndicat cesseront durant une mise en disponibilité, et elles seront rétablies sur la même base que les contributions de la Compagnie aux régimes de soins médicaux et de soins dentaires.
4. L'assurance-mort accidentelle et perte de membre est annulée le jour de la mise en disponibilité. Cette assurance est automatiquement remise en vigueur le jour du retour au travail.

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

CT. 85-10-M-074 1012-4

DOSSIER : M-28832-05
(M-317-1-C)

CAS : MD-063-07-85
MD-080-08-85

MONTREAL, le 4 octobre 1985

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Robert Levac

CIP INC. GATINEAU
Edifice Sun Life
Square Dominion
MONTREAL (Québec)
H3B 2X1

E.V.: Canadian International
Paper Co., Gatineau &
Gatineau Boom Company

EMPLOYEUR REQUERANT

- et -

PRODUITS FORESTIERS CIP INC.
Edifice Sun Life
Square Dominion
MONTREAL (Québec)
H3B 2X1

E.V.: Canadian International
Paper Co., Gatineau &
Gatineau Boom Company

EMPLOYEUR INTIME

- et -

UNION INTERNATIONALE DES
EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE
BUREAU, Local 110
1290, rue St-Denis, 5e étage
MONTREAL (Québec)
H2X 3J7

ASSOCIATION MISE-EN-CAUSE

D E C I S I O N

Le 19 juin 1985, l'employeur requérant dépose une requête en vertu de l'article 45 du Code du travail demandant la constatation de la transmission de ses droits et obligations à l'employeur intimé.

Le 19 août 1985, l'employeur intimé dépose une requête en vertu de l'article 39 du Code du travail demandant que sa désignation soit changée en celle de:

"CIP INC."

Par une accréditation accordée le 8 août 1945 et modifiée les 20 février 1957, 3 avril 1967, 23 juin 1980, 25 août 1981 et 28 janvier 1982, l'association mise-en-cause représente:

'85 OCT -4 10:22

"Tous les "salaried and hourly paid office and plant clerical employees working in the four above noted affiliated plants to the Canadian International Paper Co., in Gatineau save and except the Mill Manager's Clerk, Mill Manager's Confidential Stenographer, Mill Agent's Confidential Stenographer, Mill Engineers Confidential Stenographer, First Clerk, Main Mill Office, International Fibre Board Manager's Confidential Stenographer, Gatineau Boom Co. Manager's Confidential Stenographer, International Fibre Board Mill Mgr's, Confidential Stenographer, Employment Supervisor, Personnel Supervisor's Assistant, Personnel Supervisor's Confidential Stenographer."

DE:

CIP INC. GATINEAU
Edifice Sun Life
Square Dominion
Montréal (Québec)

E.V.: Canadian International
Paper Co., Gatineau &
Gatineau Boom Company

Copie de ces requêtes sont expédiées à l'association mise-en-cause le 23 juillet 1985 en ce qui concerne la requête du 19 juin 1985 et le 27 août 1985 en ce qui concerne la requête du 19 août 1985.

A ce jour aucune objection de l'association mise-en-cause n'apparaît au dossier.

CONSIDERANT

les dispositions de la loi et plus particulièrement celles des articles 39 et 45 du Code du travail;

CONSIDERANT

les dispositions de l'article 6 du règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail;

CONSIDERANT

que les requêtes du 19 juin 1985 et du 19 août 1985 ne sont pas contestées;

CONSIDERANT

que les changements proposés dans la requête du 19 août 1985 n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS,

le soussigné

DECLARE

que l'employeur intimé, PRODUITS FORESTIERS CIP INC. est lié par l'accréditation et la convention collective comme s'il y était nommé et est partie à toutes procédures s'y rapportant aux lieu et place de l'employeur requérant en ce qui concerne le groupe de salariés suivant:

"Tous les "salaried and hourly office and plant clerical employees working in the four above noted affiliated plants to the Canadian International Paper Co., in Gatineau save and except the Mill Manager's Clerk, Mill Manager's Confidential Stenographer, Mill Agent's Confidential Stenographer, Mill Engineers Confidential Stenographer, First Clerk, Main Mill Office, International Fibre Board Manager's Confidential Stenographer, Gatineau Boom Co. Manager's Confidential Stenographer, International Fibre Board Mill Mgr's, Confidential Stenographer, Employment Supervisor, Personnel Supervisor's Assistant, Personnel Supervisor's Confidential Stenographer."

DE:

PRODUITS FORESTIERS CIP INC.
Edifice Sun Life
Square Dominion
Montréal (Québec)

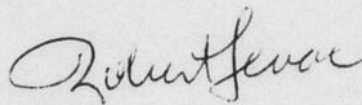
E.V.: Canadian International
Paper Co., Gatineau &
Gatineau Boom Company

MODIFIE

l'accréditation en y remplaçant
partout où elle apparaît la
désignation de l'employeur
intimé en celle de:

CIP INC. GATINEAU
Edifice Sun Life
Square Dominion
Montréal (Québec)
H3B 2X1

E.V.: Canadian International
Paper Co., Gatineau &
Gatineau Boom Company



Robert Levac
Commissaire du travail

LD:sl



Dépôt N°:

85	03	049
----	----	-----

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 22496-08
Date	Signature: 84-12-10	Reception: 85-03-07
	Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau, loc. 265 1290, rue Saint-Denis, 5e étage Montréal, (Québec) H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant C.I.P. Inc. Edifice Sun Life 1155 rue Metcalfe Montréal H3E 2X1 Att.: Mme. Barbara Daignault
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Etablissement visé: C.I.P. Inc. TROIS-RIVIERES	Région: <u>04-03</u> Activité: <u>2710-05</u> Affiliation: <u>07 FTQ</u>

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

1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

 Voir au verso pour les codes

Remarques

MEMOIRE D'ENTENTE (bilingue) tenant lieu de renouvellement de la convention collective avec les modifications apportées à la convention expirant le 30 avril 1984. Veuillez prendre note que ce même dépôt a été fait par la partie patronale le 85-02-05, voir certificat de dépôt 85 02 077

Pour le commissaire général du travail	
Signature:	Date: 85-03-08

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

RECHERCHE



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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 22496-06	
Date	Signature	Réception	Du	Au
	84-12-10	85-03-07		
			Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau, loc. 265 1290, rue Saint-Denis, 5e étage Montréal, (Québec) H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant C.I.P. Inc. Edifice Sun Life 1155 rue Metcalfe Montréal H3B 2X1 Att.: MMe Barbara Daignault
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Etablissement visé: C.I.P. Inc. TROIS-RIVIERES	Région <u>04-03</u> Activité <u>2710-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</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

MEMOIRE D'ENTENTE (bilingue) tenant lieu de renouvellement de la convention collective avec les modifications apportées à la convention expirant le 30 avril 1984. Veuillez prendre note que ce même dépôt a été fait par la partie patronale le 85-02-05, voir certificat de dépôt 85 02 076.

A NOTER: Sur votre accréditation le nom du Syndicat est: **Office Employees' International Union**. Veuillez présenter requête pour modifier le nom, selon l'article 39 du Code du Travail.

Signature <i>Therese Demers</i>		Date 85-03-08
---------------------------------	--	-------------------------

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



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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au
	84-12-10	85-03-07			
					Nombre de salariées régis par la convention collective
					Q 22496-04

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Employés professionnels et de Bureau, loc. 265 1290, rue Saint-Denis, 5e étage Montréal, Qué. H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant C.I.P. Inc. Edifice Sun Life 1155 rue Metcalfe Montréal H3B 2X1 Att.: Mme. Barbara Daignault.
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Etablissement Visé: C.I.P. Inc. TROIS-RIVIERES.	Région <u>04-03</u> Activité <u>2710-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</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

MEMOIRE D'ENTENTE (bilingue) tenant lieu de renouvellement de la convention collective avec les modifications apportées à la convention expirant le 30 avril 1984. Veuillez prendre note que ce même dépôt a été fait par la partie patronale le 85-02-05, voir certificat de dépôt 85 02 075.

A NOTER: Sur votre accréditation le nom du Syndicat est: Office Employees' international Union. Veuillez présenter requête pour modifier le nom, selon l'article 39 du Code du Travail.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Shirley Demers</i>	85-03-08

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

DÉPÔT

10124

6

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-317-1-C
Date	Signature: 84-07-11 Réception: 84-08-02	Durée	Du Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Employés Professionnels et de bureau loc.110 Case Postale 22 Gatineau, Qué J8P 6S1	<input type="checkbox"/> Déposant C.I.P. Inc Edifice Sun Life Square Dominion Montréal, Qué H3B 2X1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Union Intern. des Empl. Professionnels et de bureau Att.: M. Simon Berlin 1290 rue St-Denis, 5e étage Montréal, Qué H2X 3J7	K.V.: Canadian International Paper Co. Gatineau et Gatineau Boom Company Région <u>06-06</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

ENTENTE: Demandes locales et réponses
 Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est **C.I.P. Inc. Gatineau**. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. **Merçi**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	84-08-23

renseignements

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

RECHERCHE

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

CIP Inc.

ET

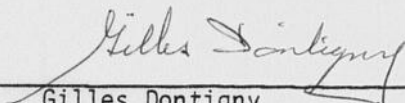
UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU
UNITE LOCALE 110 - GATINEAU

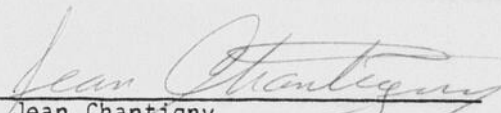
Au sujet des demandes locales qui furent présentées par le syndicat à la compagnie, le 24 février 1984.

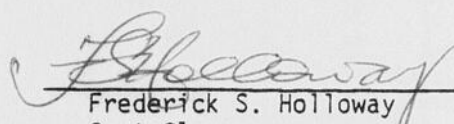
Les réponses données par la compagnie au syndicat, au cours des rencontres subséquentes, sont par les présentes acceptées par les deux (2) parties signataires.

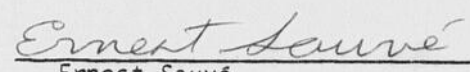
CIP Inc.


UNITE LOCALE 110
U.I.E.P.B.


Gilles Dontigny
Directeur de l'usine


Jean Chantigny
Président


Frederick S. Holloway
Contrôleur


Ernest Sauvé
Secrétaire


François Dubois
Directeur du personnel

Date: Le 11 juillet 1984

RD 110 - 2 11 84

DEMANDES DU SYNDICAT

REPOSES DE LA COMPAGNIE

DEMANDES DU SYNDICAT	REPOSES DE LA COMPAGNIE
1. <u>INFORMATIQUE</u>	
1. Salle de toilettes pour hommes et dames.	Voir page 3 ci-joint.
2. Remplacer équipement désuet.	Nous allons nous assurer que les deux pièces d'équipements dont il est question, soit le décolateur et le séparateur soient réparés et mis en condition de bon fonctionnement et sécuritaires. Si cette solution s'avère insuffisante pour la bonne marche du département, nous remplacerons ces équipements.
3. Trouver une solution au problème de statique.	Voir page 3 ci-joint.
4. Fichier à quatre tiroirs pour les diskettes.	Un fichier à tiroirs pour diskettes sera mis à la disposition du département.
5. Horloge pour la salle à café des dames.	Une horloge sera installée.
6. Quatre paniers pour ouvrage de bureau.	Quatre paniers seront mis à la disposition de ce département.
7. Remplacer fenêtres dans le genre de celles du bureau de pointage du temps.	Voir page 3 ci-joint.
8. Cabinet pour entourer tuyaux de l'air climatisé.	Voir page 3 ci-joint.

DEMANDES DU SYNDICAT

REPOSES DE LA COMPAGNIE

2. INGENIERIE

1. Deux couvre-touts pour dessinateurs.

Deux couvre-touts seront mis à la disposition des dessinateurs.

2. Repeindre salle de toilettes.

Voir page 3 ci-joint.

3. MAGASIN

1. Purificateur d'air.

Nous allons vérifier la pureté de l'air dans cette office et si besoin est, des mesures correctives seront apportées. Un rapport de l'étude sera fourni à l'unité locale ainsi que la décision qui en suivra.

4. GENERAL

1. Améliorer porte principale de l'usine, ex: porte double.

Des portes additionnelles seront installées, d'ici peu, à l'entrée principale de l'usine.

2. Période d'initiation ou familiarisation pour tous les nouveaux employés.

Nous nous proposons d'établir une demi-journée d'initiation pour tous nos nouveaux employés.

3. Accommodation d'une dînette pour bureaux principaux et ingénierie.

L'engagement pris en 1982, sur la construction d'une dînette pour les employés des bureaux principaux et de l'ingénierie, projet qui a été retardé par consentement des deux parties, demeure encore et sera réalisé durant la période de cette entente.

4. Nettoyer toutes les chaises dans les départements.

Les chaises seront nettoyées.

REPONSES CONDITIONNELLES A CERTAINES DEMANDES DE
L'AGENDA LOCAL - U.I.E.P.B., UNITE LOCALE 110 - 1984

Nous sommes présentement à étudier la possibilité de réaménager le deuxième étage de l'édifice administratif pour accommoder toutes les sections sous la responsabilité du contrôleur de l'usine.

Ce réaménagement comprend la construction d'une salle à dîner pour tous les employés situés dans cet édifice ainsi qu'une salle de toilettes centrale pour dames et une autre pour hommes. Les présentes salles de toilettes, autant du côté comptabilité que du côté ingénierie, ainsi que la dînette présente seraient démolies.

Le Service de l'informatique ainsi que celui de la paie rejoindraient ceux de la comptabilité et du coût de revient.

Nous croyons qu'une décision sera prise d'ici la fin de 1984, et dans l'éventualité affirmative, ce réaménagement se réaliserait en 1985 et 1986. Dans cette alternative, les demandes énumérées ci-dessous n'auraient plus leur raison d'être.

Si, par contre, ce projet est abandonné, nous apporterons les améliorations suivantes à ces demandes:

1. INFORMATIQUE

- | | |
|---|---|
| 1. Salle de toilettes pour hommes et dames. | Les salles de toilettes pour hommes et dames seront nettoyées et peinturées. |
| 3. Problème de statique. | Un humidificateur sera mis à la disposition de ce département. |
| 7. Remplacer les fenêtres. | Des corrections immédiates seront apportées aux fenêtres afin de garder une température adéquate dans ce département durant les mois d'hiver. |
| 8. Cabinet - tuyaux air climatisé. | Nous aménagerons un mur-cabinet autour des tuyaux d'air climatisé. |

2. INGENIERIE

- | | |
|------------------------|---|
| 2. Salle de toilettes. | La salle de toilettes sera nettoyée et peinturée. |
|------------------------|---|

--	--	--	--	--

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-317-1-C			
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-07-11	85-02-05				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union Int. des Employés Professionnels et de Bureau local 110 1290 rue St-Denis, 5e étage Montréal, QC. H2X 3J7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> CIP Inc Gatineau Att: Mme Barbara Daignault Relations Industrielles Edifice Sun Life Square Dominion Montréal, QC. H3B 2X1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties _____	Région <u>06-06</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				
<p>- Entente au sujet des demandes locales présentées par le syndicat, réponses de la compagnie.</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Pierrette David/dg</td> <td style="text-align: center;">85-02-14</td> </tr> </table>	Signature	Date	Pierrette David/dg	85-02-14
Signature	Date				
Pierrette David/dg	85-02-14				

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

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

CIP Inc.

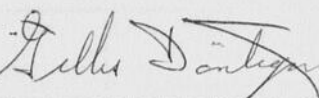
ET


UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU
UNITE LOCALE 110 - GATINEAU

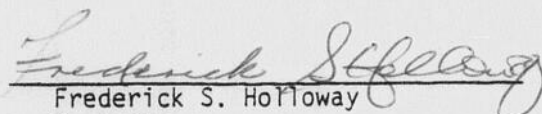
Au sujet des demandes locales qui furent présentées par le syndicat à la compagnie, le 24 février 1984.


Les réponses données par la compagnie au syndicat, au cours des rencontres subséquentes, sont par les présentes acceptées par les deux (2) parties signataires.


CIP Inc.UNITE LOCALE 110
U.I.E.P.B.


Gilles Dontigny
Directeur de l'usine


Jean Chantigny
Président


Frederick S. Holloway
Contrôleur


Ernest Sauvé
Secrétaire


François Dubois
Directeur du personnel

Date: Le 11 juillet 1984

DEMANDES DU SYNDICAT

REPOSES DE LA COMPAGNIE

DEMANDES DU SYNDICAT	REPOSES DE LA COMPAGNIE
1. <u>INFORMATIQUE</u>	
1. Salle de toilettes pour hommes et dames.	Voir page 3 ci-joint.
2. Remplacer équipement désuet.	Nous allons nous assurer que les deux pièces d'équipements dont il est question, soit le décolateur et le séparateur soient réparés et mis en condition de bon fonctionnement et sécuritaires. Si cette solution s'avère insuffisante pour la bonne marche du département, nous remplacerons ces équipements.
3. Trouver une solution au problème de statique.	Voir page 3 ci-joint.
4. Fichier à quatre tiroirs pour les diskettes.	Un fichier à tiroirs pour diskettes sera mis à la disposition du département.
5. Horloge pour la salle à café des dames.	Une horloge sera installée.
6. Quatre paniers pour ouvrage de bureau.	Quatre paniers seront mis à la disposition de ce département.
7. Remplacer fenêtres dans le genre de celles du bureau de pointage du temps.	Voir page 3 ci-joint.
8. Cabinet pour entourer tuyaux de l'air climatisé.	Voir page 3 ci-joint.

DEMANDES DU SYNDICAT

REPOSES DE LA COMPAGNIE

<p>2. <u>INGENIERIE</u></p> <p>1. Deux couvre-touts pour dessinateurs.</p>	<p>Deux couvre-touts seront mis à la disposition des dessinateurs.</p>
<p>2. Repeindre salle de toilettes.</p>	<p>Voir page 3 ci-joint.</p>
<p>3. <u>MAGASIN</u></p> <p>1. Purificateur d'air.</p>	<p>Nous allons vérifier la pureté de l'air dans cette office et si besoin est, des mesures correctives seront apportées. Un rapport de l'étude sera fourni à l'unité locale ainsi que la décision qui en suivra.</p>
<p>4. <u>GENERAL</u></p> <p>1. Améliorer porte principale de l'usine, ex: porte double.</p>	<p>Des portes additionnelles seront installées, d'ici peu, à l'entrée principale de l'usine.</p>
<p>2. Période d'initiation ou familiarisation pour tous les nouveaux employés.</p>	<p>Nous nous proposons d'établir une demi-journée d'initiation pour tous nos nouveaux employés.</p>
<p>3. Accommodation d'une dînette pour bureaux principaux et ingénierie.</p>	<p>L'engagement pris en 1982, sur la construction d'une dînette pour les employés des bureaux principaux et de l'ingénierie, projet qui a été retardé par consentement des deux parties, demeure encore et sera réalisé durant la période de cette entente.</p>
<p>4. Nettoyer toutes les chaises dans les départements.</p>	<p>Les chaises seront nettoyées.</p>

RÉPONSES CONDITIONNELLES A CERTAINES DEMANDES DE
L'AGENDA LOCAL - U.I.E.P.B., UNITE LOCALE 110 - 1984

Nous sommes présentement à étudier la possibilité de réaménager le deuxième étage de l'édifice administratif pour accommoder toutes les sections sous la responsabilité du contrôleur de l'usine.

Ce réaménagement comprend la construction d'une salle à dîner pour tous les employés situés dans cet édifice ainsi qu'une salle de toilettes centrale pour dames et une autre pour hommes. Les présentes salles de toilettes, autant du côté comptabilité que du côté ingénierie, ainsi que la dînette présente seraient démolies.

Le Service de l'informatique ainsi que celui de la paie rejoindraient ceux de la comptabilité et du coût de revient.

Nous croyons qu'une décision sera prise d'ici la fin de 1984, et dans l'éventualité affirmative, ce réaménagement se réaliserait en 1985 et 1986. Dans cette alternative, les demandes énumérées ci-dessous n'auraient plus leur raison d'être.

Si, par contre, ce projet est abandonné, nous apporterons les améliorations suivantes à ces demandes:

1. INFORMATIQUE

- | | |
|---|---|
| 1. Salle de toilettes pour hommes et dames. | Les salles de toilettes pour hommes et dames seront nettoyées et peinturées. |
| 3. Problème de statique. | Un humidificateur sera mis à la disposition de ce département. |
| 7. Remplacer les fenêtres. | Des corrections immédiates seront apportées aux fenêtres afin de garder une température adéquate dans ce département durant les mois d'hiver. |
| 8. Cabinet - tuyaux air climatisé. | Nous aménagerons un mur-cabinet autour des tuyaux d'air climatisé. |

2. INGENIERIE

- | | |
|------------------------|---|
| 2. Salle de toilettes. | La salle de toilettes sera nettoyée et peinturée. |
|------------------------|---|



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

DÉPÔT

1012-4

Dépôt N°

--	--	--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-317-1B	
	Date	Signature	Reception	Durée			Du
	84-06-29	84-11-23					

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. Can. des Travailleurs du Papier local 142 (SCTP) 2 Place Québec, bureau 410 Québec, QC. G1R 2B5	<input type="checkbox"/> Déposant CIP Inc Gatineau, QC. J8P 6H9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties CIP Inc Att: Mae Barbara Daignault 1155 rue Metcalfe Montréal, QC. H3B 2X1	Région <u>07-01</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	
<p>- Entente: Agenda local 1984 S.C.T.P. Unité locale 142</p>	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/dg	84-12-11

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

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

CIP Inc.

ET

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

UNITE LOCALE 142, GATINEAU

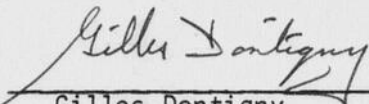


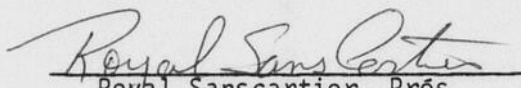
Au sujet des demandes locales qui furent présentées par le syndicat à la compagnie, le 13 février 1984.

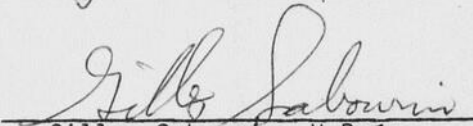
Les réponses données par la compagnie au syndicat, au cours des rencontres subséquentes, sont par les présentes acceptées par les deux (2) parties signataires.

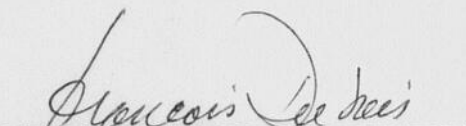
CIP Inc.

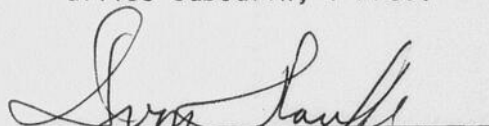
UNITE LOCALE 142, GATINEAU
S.C.T.P.

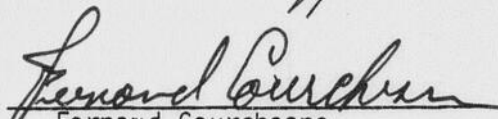

Gilles Dontigny
Directeur de l'usine

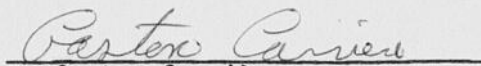

Royal Sanscartier, Prés.

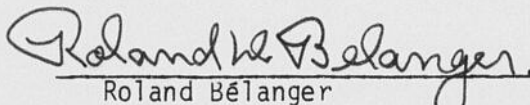

Gilles Sabourin, V-Prés.


François Dubois
Directeur du personnel


Yvon Plouffe, V-Prés.


Fernand Courchesne


Gaston Carrière


Roland Bélanger

Date: le 29 juin 1984

AGENDA LOCAL 1984

S.C.T.P. - UNITE LOCALE 142

PREAMBULE

1. Les articles du dernier agenda de 1982-84 deviennent les articles prioritaires de l'agenda local 1984.

DUREE

1. A moins d'indication contraire, les travaux à être accomplis le seront au cours de la durée de la convention collective.

ECHEANCIER

1. Le ou avant le 1^{er} septembre ou à la date de ratification de la convention collective, un échéancier, semblable à celui de 1978, sera établi.

AGENDA LOCAL 1984

DEMANDES DU SYNDICATRÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

DEPARTEMENTS DE LA PRODUCTION1- PLANT DE VAPEURa) Salle de contrôle centrale.

1- un casier par travailleur.

Cette salle vient tout juste d'être équipée de 36 casiers qui ont été distribués à chaque travailleur.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

2- tuiles sur le plancher.

Le recouvrement du plancher de cette nouvelle salle de contrôle fait partie du projet (Job 21-4048). Devrait être terminé au cours de 1984.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

b) Salle - préparation des écorses.

1- poêle et réfrigérateur.

Selon la politique établie en 1982 pour le remplacement des poêles et réfrigérateurs, le poêle et réfrigérateur de cette salle à dîner seront remplacés.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

2- Chauffe-étuve adéquate.
(réparer ou neuve)

Nous allons nous assurer que la salle soit chauffée adéquatement.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

AGENDA LOCAL 1984

DEMANDES DU SYNDICATRÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

DEPARTEMENTS DE LA PRODUCTION1- PLANT DE VAPEUR

- b) Salle - préparation des écorces. (suite) Nous aménagerons une salle de toilettes centrale, près de l'endroit de travail du forgeron qui est à une distance raisonnable des employés de cette section.
- 3- Toilette

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *

- 4- Quatre (4) casiers pour le linge.

Quatre casiers pour le linge sera mis à la disposition de ces travailleurs.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse. *

2- EMBALLAGE ET EXPÉDITION

- a) Salle de mandrin

- 1- réfrigérateur.

Selon la politique établie en 1982 sur le remplacement des poêles et réfrigérateurs, le réfrigérateur de la salle des mandrins sera remplacé.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *

AGENDA LOCAL 1984

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

3- PATE MÉCANIQUE

Défibreuses salle à manger au deuxième

1- Chaufferette-chambre de toilette.

Nous allons nous assurer que cette salle soit chauffée adéquatement.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

2- Réparer le plafond.

Le plafond sera réparé.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

3- Palan électrique au G2.

Le département a déjà entrepris les démarches pour l'obtention d'un palan électrique au G-2. Réquisition G-529 - Livraison d'une journée à l'autre.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

Nouveau pulpe Gatineau

1- Casier pour la vaisselle.

Des casiers sont déjà installés à cette salle.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

AGENDA LOCAL 1984

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

3- PATE MÉCANIQUE (suite)Nouveau pulpe Gatineau

- 2- Ventilateur de sortie dans
le salle de toilette.

Demande accordée.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

4- MÉLANGE ET ÉPAISSISSAGE

- 1- Nettoyer et peindre. Salle des
opérateurs 1-2 et 3-4.

Les salles des opérateurs 1-2 et 3-4 seront nettoyées et
peinturées.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

Guillotine

- 1- Salle à dîner équipée adéquatement.

Les préposés à la guillotine peuvent se servir de la salle
à dîner - dite des huileurs - qui est localisée juste à côté
de ce lieu de travail ou encore prendre leur repas à la cantine.
L'équipement de cuisine localisé près de la guillotine sera enlevé.

Le 23 avril, le syndicat retire la demande.

*

AGENDA LOCAL 1984

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

5- NETTOYEURS

1- un lavabo.

Un lavabo sera installé à la salle à dîner des nettoyeurs.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

2- chauffage adéquat

Nous allons nous assurer d'un chauffage adéquat à la salle des nettoyeurs.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

6- PARC A BOIS

Tronçonneuse

1- Salle à dîner avec toilette

Nous allons fournir aux opérateurs de la tronçonneuse les facilités d'une salle à dîner et d'une salle de toilettes.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse

*

AGENDA LOCAL 1984

DEMANDES DU SYNDICATRÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT6- PARC A BOIS (suite)Salle de T.V. - Convoyeur principal

1- Salle de toilette

Nous allons faire en sorte que la salle de toilettes à l'atelier électrique, située à moins de 100 pieds de cette location, soit accessible à cet opérateur durant l'année longue.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

2- Eau potable pour salle à dîner

L'eau potable sera mis à la disposition des travailleurs à cette location.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

Salle à dîner principale

1- Prise de rasoir.

Nous n'agréons pas à cette demande.

Le 23 avril, le syndicat retire sa demande.

*

2- Fermer les murs de la toilette.

Les murs de la salle de toilettes seront complétés.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

AGENDA LOCAL 1984

DEMANDES DU SYNDICATRÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT6- PARC A BOIS (suite)Salle à dîner principale

3- Un séchoir à cheveux.

Un séchoir à cheveux sera installé à cette salle de casiers.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

4- Pommes de douche.

Des nouvelles pommes de douches seront installées.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

5- Reconditionner le tour des fenêtres

Les boiseries des fenêtres seront réparées.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

AGENDA LOCAL 1984

DEMANDES DU SYNDICATRÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICATDEPARTEMENTS DES MÉCANICIENS1- GARAGE AUTO-MOTEURS

1- armoire sur le mur, (vaisselle)
dans la salle à manger

Des armoires pour vaisselle seront installées dans cette
salle à manger.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

2- allocation pour outils de précision
(100,00\$).

Des outils de précision seront mis à la disposition des
mécaniciens auto-moteurs pour leur permettre d'accomplir
leur tâche.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

3- une perceuse de métal. (Press-drill)

Nous allons équiper le garage d'auto-moteurs d'une perceuse
de métal.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

2- MÉCANICIENS INTÉRIEURS

Atelier général

1- Lieu propice pour coffre d'outils.
(Millwrights)

Tel que discuté lors de la rencontre du 17 avril, nous allons
faire en sorte pour mieux organiser l'entreposage des coffres
à outils à l'atelier général des mécaniciens.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

AGENDA LOCAL 1984

DEMANDES DU SYNDICATRÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT2- MÉCANICIENS INTÉRIEURS (suite)

2- Banc de travail avec étaux dans un lieu bien éclairé.

Un banc de travail avec étau sera mis à la disposition des mécaniciens intérieurs.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

3- Réparer le plafond.

Le plafond de cet atelier de travail fait partie du programme de réparation des toitures de l'usine.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

3- MÉCANICIENS DES PATES MÉCANIQUES - DÉFIBREUSES

1- Réparer et insuler le passage.

Le passage sera insulé et réparé.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

2- Installer un système d'air-climatisé à l'eau.

Nous allons nous assurer que la température de cette salle soit confortable.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

AGENDA LOCAL 1984

DEMANDES DU SYNDICATRÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT4- MÉCANICIENS AU "DECKER-ROOM"

1- Une perceuse de métal. (Press-drill). Nous n'agréons pas à cette demande.

Le 23 avril, le syndicat retire sa demande. *

2- Salle de toilette en dehors.
(6 hommes)

Nous n'agréons pas à cette demande.

Le 23 avril, le syndicat retire sa demande. *

5- MÉCANICIENS DU PLANT DE VAPEUR

1- Peinturer la salle à manger et
réparer le plafond.

Le plafond sera réparé et la salle à manger sera peinturée.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse. *

2- Armoire au-dessus du comptoir.

Des armoires à vaisselle seront installées dans cette salle.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *

AGENDA LOCAL 1984

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

6- FORGERON

1- Chauffer et insuler l'atelier.

Nous n'agréons pas à ces deux demandes.

2- Rénover le lieu de travail.

Le 23 avril, le syndicat retire ces deux demandes. *

3- Rénover la salle de toilette.

Tel que mentionné à l'item 3, Plant de vapeur, nous nous proposons de rénover cette salle de toilettes pour un besoin central de l'usine.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *

7- MACHINISTE GÉNÉRAL

1- Armoire à vaisselle en-dessus du comptoir.

Des armoires à vaisselle seront installées.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *

AGENDA LOCAL 1984

DEMANDES DU SYNDICATRÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT7- MACHINISTE GÉNÉRAL (suite)Affuteur de couteaux (rebobineuse)

- 1- Gants spéciaux contre coupures ou blessures.

Nous allons continuer à chercher des gants de sécurité pour cet emploi. Toute suggestion sera étudiée.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

Meuleur de rouleau (vieille chambre)

- 1- Peinturer le lieu de travail.

Nous n'agréons pas à cette demande.

Le 23 avril, le syndicat retire sa demande.

*

Meuleur de rouleau (à la machine no.6)

- 1- Armoire pour outils

Une armoire pour outils sera installée à ce lieu de travail.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

AGENDA LOCAL 1984

DEMANDES DU SYNDICATRÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT8- MÉCANICIENS - N.P.G.

1- Salle a manger équipée

Les mécaniciens du N.P.G. font partie de l'équipe du R.M.P. qui est déjà pourvue d'une salle à dîner.

Le 23 avril, le syndicat retire sa demande. *

2- Couverture pour l'atelier de travail.

Ce travail est en marche et devrait être terminé d'ici peu.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse. *

9- MÉCANICIENS DES REBOBINEUSES.
(Mécanicien général de quart)

1- Éclairage de l'atelier de travail

Un éclairage adéquat sera installé.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *

2- Peinturer l'atelier de travail.

L'atelier sera peinturé.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *

3- Réparation des murs. (Eau coule)

Les murs seront réparés pour couper les coulisses.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *

AGENDA LOCAL 1984

DEMANDES DU SYNDICATRÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT10- MÉCANICIENS - PARC-A-BOIS

1- Presse hydraulique. (puller)

Nous n'agréons pas à cette demande.

Le 17 avril, le syndicat retire sa demande. *

2- Chauffeurette électrique pour
"bearing"Deux chauffeurettes électriques ont déjà été achetées
pour l'utilisation des mécaniciens de l'usine.

Le 17 avril, le syndicat retire sa demande. *

3- Chaussures en caoutchouc.
(comme à la pâte mécanique)

Déjà sous contrôle.

Le 23 avril, le syndicat retire sa demande. *

4- Rénovation de l'atelier des
mécaniciens à l'extérieur.

La couverture sera réparée et l'atelier sera peinturé.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse. *

Atelier des soudeurs

1- Chauffage adéquat.

Nous allons nous assurer que la température de cet atelier
soit adéquate.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse. *

AGENDA LOCAL 1984

DEMANDES DU SYNDICATRÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT11- INSTRUMENTATION

1- Système de ventilation pour la
salle à dîner.

Un système de ventilation sera installé à cette
salle à dîner.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

12- ÉLECTRICIENS.Atelier de construction

1- Chauffage du 4ième étage et
l'élévateur #2.

Des arrangements seront pris pour qu'un accès,
entre le plancher d'opération et l'atelier électrique,
soit de température adéquate.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

Le primaire

1- Cuisinière électrique

Selon la politique établie en 1982, une nouvelle cuisinière
électrique sera installée au Primaire.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

2- Rendre la "crane-room" sécuritaire.

Nous allons nous assurer que cette salle soit sécuritaire.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

AGENDA LOCAL 1984

DEMANDES DU SYNDICATRÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT13- LES OUVRIERS

1- Une perceuse à bois de précision. (Press-drill).

Nous allons remplacer la perceuse de bois de précision à cet atelier.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

14- FERBLANTIERS

1- Cuisinière électrique.

Selon la politique établie en 1982, la cuisinière électrique sera remplacée.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

GÉNÉRAL

1- Un ventilateur à l'extérieur et "hood" au-dessus de toutes les cuisinières électriques qui n'en ont pas.

Nous n'agréons pas à cette demande pour les raisons expliquées lors de la rencontre du 17 avril. Toutefois, toute demande spécifique sera étudiée.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse et une liste des endroits spécifiques sera fournie.

*

2- Que tous les items des ententes locales obtenus en 1982 et auparavant demeurent en vigueur.

L'entente locale négociée en 1982 doit demeurer en vigueur de part et d'autre, à moins qu'elle soit renégociée.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

AGENDA LOCAL 1984

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

GÉNÉRAL (suite)

3- Les officiers du local 142 seront rénumérés par la compagnie, qui elle sera ensuite remboursée par le local pour les onze officiers du local 142, lors d'un congé sans solde, pour travail syndical, accordé par la compagnie.	Les 11 membres de l'exécutif du local 142 pourront, s'ils en font la demande selon la procédure établie à l'usine, être payés par la Compagnie lorsqu'ils s'absenteront de leur travail pour raisons syndicales en relation avec l'usine de Gatineau et le local 142. Le syndicat s'engage à rembourser la totalité des salaires ainsi payés, plus un pourcentage, pour couvrir les avantages sociaux attachés au fait qu'ils sont demeurés sur la liste de paie.	Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse.	*
4- Quarante (40) heures de libération syndicale payées par la compagnie, pour le président ou son représentant. Le 23 avril de l'avant-midi: 40 heures, changé pour 16 heures.	Nous n'agréons pas à cette demande.	Le 23 avril de l'après-midi, le syndicat retire sa demande.	*
5- Un emplacement adéquat pour les filières du syndicat dans l'usine.	Nous n'agréons pas à cette demande.	Le 23 avril, le syndicat retire sa demande.	*
6- L'entrée principale du moulin aménagée tel que celle du C.T.C. ou semblable.	Nous entrevoyons l'installation de portes additionnelles à l'entrée du tunnel.	Le 23 avril, le syndicat retire sa demande.	*

AGENDA LOCAL 1984

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

GÉNÉRAL (suite)

- 7- Les heures de travail de 8 à 4 à l'année longue, pour les travailleurs du jour.

La Cie accepte en règlement de l'agenda local que les heures de travail pour les travailleurs de jour soient de 7h30 à 12h et 12h30 à 16h avec 30 minutes pour le dîner non rémunéré, et ceci pour la durée de la prochaine convention collective.

Toutefois, il est entendu que, par entente mutuelle, ce 30 minutes de repas pourra être modifié.

Le 23 juin, le syndicat accepte la réponse. *

- 8- Chaussures de sécurité fournies par l'employeur tel que spécifié dans le code de travail.

Nous n'agréons pas à cette demande.

Le 23 avril, le syndicat retire sa demande. *

- 9- Éclairage adéquat dans les terrains de stationnement des membres.

Nous estimons que l'éclairage de nos terrains de stationnement est suffisant.

Le 17 avril, le syndicat retire sa demande. *

- 10- Un stationnement de plus pour le local 142, pour un total de cinq.

Un stationnement additionnel sera accordé au local 142 (ce qui fera un total de 5).

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse. *

- 11- Une classe de technologie pour le département électrique à être établie par entente entre l'employeur et le syndicat.

Nous n'acquiesçons pas à cette demande.

Le 23 avril, le syndicat retire la demande, en fonction des pourparlers futurs, de la réponse exprimée par l'employeur, lors de notre rencontre du 9 avril 1984, concernant l'ensemble des discussions qu'on pourra avoir sur le A.B.C. des mécaniciens. *

AGENDA LOCAL 1984

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

GÉNÉRAL (suite)

- 12- Une classe "A" pour le préposé
au magasin de récupération.

Nous n'acquiesçons pas à cette demande. Lorsque l'étude de rentabilité de cette section, présentement en cours, sera terminée, nous ré-étudierons cette demande.

Le 27 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-317-1A
Date	Signature 84-04-24	Reception 84-11-23	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. Can. des Travailleurs du Papier local 251 (SCTP) 2 Place Québec, bureau 410 Québec, QC. G1R 2B5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> CIP Inc Gatineau, QC. J8P 6H9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> CIP Inc Att: Mme Barbara Daignault 1155 rue Metcalfe Montréal, QC. H3B 2X1	Région <u>07-01</u> Activité <u>2710 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Entente: Agenda local 1984 - 24 avril document final réponses de la compagnie et du syndicat.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Céline Carette</i>	84-12-11

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

317-1A 3

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

CIP Inc.

ET

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

UNITE LOCALE 251, GATINEAU

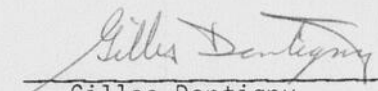


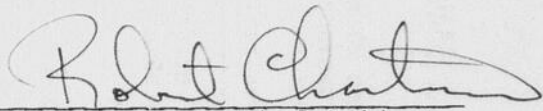
Au sujet des demandes locales qui furent présentées par le syndicat à la compagnie, le 17 février 1984.

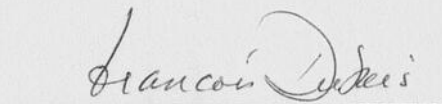
Les réponses données par la compagnie au syndicat, lors des rencontres subséquentes, sont par les présentes acceptées par les deux parties signataires.

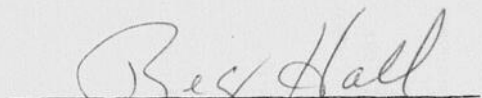
CIP Inc.

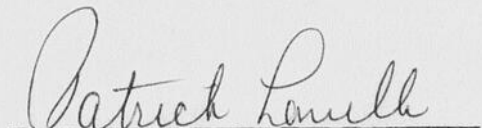
UNITE LOCALE 251, GATINEAU
S.C.T.P.


Gilles Dontigny
Directeur de l'usine


Robert Chartrand, Président


François Dubois
Directeur du personnel


Reginald Hall, Vice-Président


Patrick Lavelle, Sec. Finance

Date: Le 24 avril 1984

AGENDA LOCAL 1984

24 AVRIL - DOCUMENT FINAL

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

<p>1. Que les items non-résolus de l'Agenda Locale 1980/83, soient traités prioritairement à tout autre item du présent document.</p>	<p>Il est de notre intention de compléter les items de 1980/83 avant d'entreprendre un nouveau programme.</p> <p>Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse. *</p>
<p>2. Que la durée du présent agenda soit pour une période d'au moins deux (2) ans.</p> <p>"Du 1er mai 1984 au 30 avril 1986"</p>	<p>A moins d'indication contraire, les travaux à être accomplis le seront au cours de la durée de la convention collective.</p> <p>Le 24 avril, le syndicat accepte la réponse. *</p>
<p>3. Que lorsqu'en période de pré-négotiations, les quarts des Officiers négociateurs soient entièrement défrayés par l'employeur.</p>	<p>La politique de "No Gain, No Lost" de la compagnie sera continuée.</p> <p>Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *</p>
<p>4. Que les frais chargés à notre section locale pour le remboursement des salaires payés lors de "congé sans solde" pour activités syndicales soient entièrement à la charge de l'employeur.</p>	<p>Nous n'agréons pas à cette demande.</p> <p>Le 23 avril, le syndicat retire sa demande. *</p>

AGENDA LOCAL 1984

24 AVRIL - DOCUMENT FINAL

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

<p>5. Que lorsqu'un congé sans solde est demandé pour un des membres du Comité Exécutif de cette section locale, la permission lui en sera automatiquement accordée. "Ces demandes étant uniquement faites pour s'occuper de la chose syndicale, il est plus que raisonnable que l'employeur coopère entièrement sur cet item."</p>	<p>Toute demande de congé sans solde pour activités syndicales sera considérée comme ce fut le cas dans le passé. Toutefois, il est entendu que ces congés ne seront accordés que lorsqu'une relève et sans coût additionnel pour la compagnie soit disponible.</p> <p>Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *</p>
<p>6. Que l'employeur mette à la disposition de cette section locale un appartement approprié pour l'entreposage de ses filières.</p>	<p>Nous n'agréons pas à cette demande.</p> <p>Le 23 avril, le syndicat retire sa demande. *</p>
<p>7. Que les cédules de travail des employés de machine à papier soient préparées à l'avance pour au moins un cycle complet. (9 semaines) advenant un changement de cédule.</p>	<p>Nous n'agréons pas à cette demande.</p> <p>Le 17 avril, le syndicat retire sa demande. *</p>
<p>8. Que le 2.5% payé par chaque employé pour le Plan de Productivité, (cédule 6/3), soit entièrement absorbé par l'employeur.</p>	<p>Nous n'acquiesçons pas à cette demande parce que la mise en application de l'horaire dite 6-3 a occasionné des coûts additionnels qui n'ont pas été récupérés.</p> <p>Le 17 avril, le syndicat retire sa demande. *</p>

AGENDA LOCAL 1984

24 AVRIL - DOCUMENT FINAL

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

<p>9. Que la paye hebdomadaire d'un employé régulier qui travaille sur la cédule 6/3, soit répartie sur une période de quarante (40) heures par semaine et non plus sur le montant des heures effectivement travaillées.</p>	<p>Il nous est impossible d'agréer à cette demande.</p> <p>Le 17 avril, le syndicat retire sa demande. *</p>
<p>10. Que lorsqu'un employé régulier prend une semaine de vacances, la 6^{ième} journée de sa semaine (cédule 6/3) soit entièrement payée par l'employeur.</p>	<p>Nous n'agréons pas à cette demande.</p> <p>Le 23 avril, le syndicat retire sa demande. *</p>
<p>11- Que le présent système de distribution de congés mobiles soit entièrement révisé.</p> <p>"Cela pour permettre à plus d'un employé par équipe d'être en congé pour une journée donnée"</p>	<p>Le présent système permet déjà 12% des effectifs en congés flottants - soit un homme par équipe - il nous est certes impossible d'augmenter ce pourcentage de façon continue. Toutefois, le surintendant pourra lorsque ce sera possible, sans risquer la production ou impliquer des coûts additionnels, permettre un deuxième congé flottant.</p> <p>Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *</p>
<p>12- Qu'une entente conjointe soit recherchée pour l'item "CHASSE", en ce qui a trait à l'application du plan de vacances pour la cédule 6/3, le plus tôt possible.</p> <p>Le 17 avril 1984,</p> <p>Le syndicat resoumet une nouvelle demande: Que la période de vacances soit du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante, au lieu du 1^{er} janvier au 30 décembre.</p>	<p>Nous n'agréons pas à cette demande telle que formulée. Toutefois, nous sommes d'accord à faire des arrangements semblables à ceux de 1982, pour les périodes de chasse, sans toutefois augmenter le nombre de personnes en vacances par période.</p> <p>Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *</p>

AGENDA LOCAL 1984

24 AVRIL - DOCUMENT FINAL

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

<p>13. Qu'un homme additionnel par quart de travail soit attribué à chacune des chambres de machines.</p> <p>"Ce qui permettrait ainsi aux employés réguliers de bénéficier d'une période de cantine.</p>	<p>Nous n'agréons pas à cette demande.</p> <p>Le 17 avril, le syndicat retire sa demande</p> <p style="text-align: right;">*</p>
<p>14. Qu'un ventilateur d'évacuation (exhaust fan) de l'air usé soit installé aux alentours de la bobineuse de la machine #6.</p>	<p>Une étude détaillée à travers toute l'usine est présentement en cours, sur les conditions de chaleur, ventilation, etc., afin de définir clairement les situations existantes. Cette étude terminée, nous devons soumettre les mesures correctives s'il y a lieu.</p>
<p>15. Que des ventilateurs additionnels soient installés à divers endroits à l'intérieur de la chambre de la machine #6.</p>	<p>La direction s'engage à donner priorité à la machine No 6, dans la solution de problèmes de chaleur et ventilation de l'usine.</p> <p>Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse.</p> <p style="text-align: right;">*</p>
<p>16. Que des ventilateurs d'évacuation additionnels soient installés au bout humide des machines #3 et #4.</p>	<p>Le système nouvellement installé et qui devrait être mis en marche d'ici peu devrait corriger cette situation.</p> <p>La direction s'assurera que le système donne les résultats prévus.</p> <p>Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse.</p> <p style="text-align: right;">*</p>

AGENDA LOCAL 1984

24 AVRIL - DOCUMENT FINAL

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

17- Qu'un système de ventilateurs d'évacuation soit installé derrière le VERTIFORMA de la machine #2.
(Semblable à ceux des machines #1 et #3).

Nous ne voyons pas la nécessité d'une telle installation.

Le 24 avril, le syndicat accepte la réponse. *

18. Que l'employeur se conforme aux règlements Provinciaux et Fédéraux, en ce qui a trait à l'item "CHALEUR" spécialement à l'intérieur de la chambre de la machine #6.

Voir réponse aux items 14 et 15, à ce sujet.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *

19. Qu'un ensemble de lavage complet soit remis à chaque employé des machines à papier, et qu'un endroit approprié soit déterminé par l'employeur pour les y entreposer de même qu'un système de nettoyage périodique soit instauré.

Nous n'agréons pas à cette demande.

"Ensemble de lavage comprend: casque, manteau et culotte de même que des bottes de caoutchouc".

Le 17 avril, le syndicat retire sa demande. *

AGENDA LOCAL 1984

24 AVRIL - DOCUMENT FINAL

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

20- Que l'employeur paye deux (2) ensembles de vêtements de travail à chacun des membres de cette section locale à chaque année.	Nous n'agréons pas à cette demande. Le 17 avril, le syndicat retire sa demande. *
21- Que l'employeur paye une (1) paire de bottine de sécurité à chacun des membres de cette section locale à chaque année.	Nous n'agréons pas à cette demande. Le 17 avril, le syndicat retire sa demande. *
22- Qu'un couteau de poche (pas de couteau à gypse) soit remis à chacun des membres de cette section locale pour être utilisé dans l'accomplissement de sa tâche quotidienne. Le 23 avril - Demande limitée aux conducteurs et aux aides-conducteurs ainsi qu'aux 6 ^e ouvriers.	Nous n'agréons pas à cette demande. Le 24 avril, le syndicat retire sa demande. *
23- Que l'employeur fournisse les couteaux de bois (PICS) utilisés par les 6 ^{ième} mains et que ceux-ci soient aiguisés au préalable.	Nous n'agréons pas à cette demande. Le 17 avril, le syndicat retire sa demande. *

AGENDA LOCAL 1984

24 AVRIL - DOCUMENT FINAL

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

24- Qu'à chaque poste d'employé sur une machine, (du conducteur au 6ième main) il y ait une chaise solide et confortable de disponible.

"Les réparations de ces items devront se faire périodiquement".

Cette demande s'étend de la bobineuse de relève jusqu'à la machine #6.

Des chaises solides seront mises à la disposition des travailleurs.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *

25- Que de l'eau chaude soit disponible en tout temps dans toutes les salles à manger utilisées par les papetiers.

"Cette demande s'étend de la bobineuse de relève jusqu'à la machine #6".

Des réservoirs électriques d'eau chaude seront installés aux salles à manger non déjà pourvues.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *

26- Qu'il y ait des distributeurs de papier serviettes de même que des dispenseurs de solution savonneuse d'installé dans toutes les salles à manger utilisées par les membres de cette section locale.

Des distributeurs de solution savonneuse seront installés dans les salles à manger.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *

AGENDA LOCAL 1984

24 AVRIL - DOCUMENT FINAL

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

<p>27- Qu'un téléphone (ligne intérieure seulement) soit installé dans chacune des salles à manger utilisées par les papetiers. (4)</p>	<p>Des téléphones (lignes intérieures) seront installés aux salles à dîner des bouts humide et sec des trois salles des machines.</p> <p>Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *</p>
<p>28- Que toutes les peintures de toutes les portes de toutes les armoires de toutes les salles à manger utilisées par les papetiers, soient réparées et arrangées de telle sorte qu'elles soient indévissables de l'extérieur.</p>	<p>Nous n'agréons pas à cette demande.</p> <p>Le 17 avril, le syndicat retire sa demande. *</p>
<p>29- Que l'employeur agrandisse la chambre de la bobineuse de relève pour y permettre l'entreposage sécuritaire de rouleaux de papier.</p>	<p>Nous n'envisageons pas d'agrandir la chambre de la rebobineuse, toutefois, nous allons nous assurer que des méthodes sécuritaires soient suivies lors de l'entreposage de bobines de papier. Par la suite, nous ferons sûr que tous et chacun suivent cette procédure sécuritaire.</p> <p>Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *</p>
<p>30- Que l'employeur voit à acheter ou à convertir un camion pour le transport des rouleaux à la bobineuse de relève. (Un camion répondant à toutes les normes de sécurité en vigueur dans notre industrie).</p>	<p>Nous allons équiper le département d'un camion à gaz propane, c'ici peu, pour le transport des bobines de papier, d'une coupeuse à l'autre.</p> <p>Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *</p>

AGENDA LOCAL 1984

24 AVRIL - DOCUMENT FINAL

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

31- Que l'employeur pense sérieusement à installer une seconde bobineuse de relève pour desservir les machines #3 et #4.	<p>Nous ne voyons pas l'utilité d'une seconde bobineuse de relève.</p> <p>Le 17 avril, le syndicat retire sa demande. *</p>
32- Que les aires de stationnement soient agrandis qu'ils soient clôturés entièrement, que l'éclairage en soit accru et que des prises de courant électrique soient installées pour tous les employés.	<p>Nos terrains de stationnement répondent amplement aux besoins de l'usine.</p> <p>Le 17 avril, le syndicat retire sa demande. *</p>
33- Qu'un plafond suspendu soit installé dans le vestiaire des papetiers, que les cases défectueuses soient réparées et que le tout soit repeinturé.	<p>Les casiers défectueux ont déjà été remplacés. Le vestiaire vient tout juste d'être repeint. Nous ne voyons pas l'utilité d'un plafond suspendu. Une quinzaine de nouveaux casiers seront achetés d'ici peu, afin de permettre l'installation de tablettes aux présents casiers. Nous allons améliorer l'éclairage des salles de casiers.</p> <p>Le 24 avril, le syndicat accepte la réponse. *</p>
34- Que l'employeur voit à modifier le système d'éclairage qui existe au bout sec des machines #3 et #4.	<p>Des corrections seront apportées pour corriger cette situation.</p> <p>Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse. *</p>

AGENDA LOCAL 1984

24 AVRIL - DOCUMENT FINAL

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

35- Que l'employeur voit à relocaliser la fontaine d'eau qui dessert le bout sec des machines #3 et #4.

"L'endroit idéal serait situé devant la salle à manger des papetiers."

La fontaine d'eau sera relocalisée près de la salle à manger des papetiers.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse. *

36- Que l'employeur installe un coupeur de queue (tail cutter) au bout sec de la machine #6.

"Semblable à ceux déjà en usage sur les machines #1-2-3 et 4.

On ne voit pas la nécessité d'un "Tail cutter" sur la machine No 6.

Le 17 avril, le syndicat retire sa demande. *

37- Que l'employeur informe les responsables de cette unité syndicale des projections futures concernant les rénovations ou modifications qui seront apportées aux machines #4 et #6.

Aucune modification majeure à l'une ou l'autre de ces deux machines n'est prévue pour le moment. Le syndicat sera avisé des rénovations ou modifications possibles lorsque tel sera le cas.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *

38- Que l'employeur voit à mettre sur pied un Comité conjoint qui aurait pour fonction d'agir à titre de conseiller pour tout ce qui a trait aux cas "problèmes" de certains employés.

"Ici l'on veut parler de drogues, boissons, absences répétées, problèmes de personnalité...."

Le Centre médical, de concert avec le Département du personnel, sont en train d'échafauder un comité d'études sur l'absentéisme, qui est en relation avec les problèmes de drogue, boisson, absences, etc. Ce comité sera heureux de recevoir la collaboration des syndicats.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse. *

AGENDA LOCAL 1984

24 AVRIL - DOCUMENT FINAL

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

<p>39- Que l'employeur fasse de sorte que le système de dépôt bancaire devienne universel, c'est-à-dire que nul besoin ne serait d'utiliser les services de la Caisse d'Économie CANIPCO comme intermédiaire.</p>	<p>Nous n'agréons pas à cette demande. Toutefois, nous acceptons le principe d'étendre le même service déjà négocié avec la Caisse Canipco, avec les succursales des différentes banques localisées dans un arrondissement de 2 à 3 milles de l'usine.</p> <p>Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *</p>
<p>40- Que l'employeur cédule un graisseur supplémentaire pour graisser les machines #1 et 3 lorsque celles-ci sont en période de réparation.</p>	<p>Nous n'acquiesçons pas à cette demande.</p> <p>Le 17 avril, le syndicat retire sa demande. *</p>
<p>41- Que l'employeur voit à faire installer un système d'armoire dans la salle à manger du huileur de la machine #6, de même qu'à y incorporer un ventilateur d'évacuation de l'air usé au-dessus du poêle.</p>	<p>Nous n'agréons pas à cette demande.</p> <p>Le 23 avril, le syndicat retire sa demande. *</p>
<p>42- Que l'employeur voit à distribuer à chaque graisseur/huileur, un couteau de poche pour lui faciliter l'accomplissement de sa tâche quotidienne.</p>	<p>Nous n'acquiesçons pas à cette demande.</p> <p>Le 17 avril, le syndicat retire sa demande. *</p>

AGENDA LOCAL 1984

24 AVRIL - DOCUMENT FINAL

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

<p>43- Que l'employeur voit à informer les représentants syndicaux concernés en ce qui a trait au déroulement du programme d'entraînement instauré pour les huileurs/graisseurs.</p>	<p>Les huileurs/graisseurs de l'usine sont organisés dans une ligne d'avancement. L'entraînement qui s'y fait en est un de routine. Le contremaître de cette section avisera les représentants syndicaux des noms des employés à être entraînés sur les différentes tâches.</p> <p>Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *</p>
<p>44- Que l'employeur voit à se conformer aux règlements qui régissent les bâtiments industriels et commerciaux en ce qui concerne les alentours de la salle à manger du huileur de la machine #6, l'intensité du bruit y est très élevée.</p>	<p>Nous n'agréons pas à cette demande.</p> <p>Le 23 avril, le syndicat retire sa demande. *</p>
<p>45- Que l'employeur voit à faire construire des salles à manger qui devraient être situées le plus près possible du terminal de l'ordinateur de chacune des lignes d'emballage.</p> <p>"Lorsque l'on parle de salle à manger, cela comprend il va sans dire, poêle, réfrigérateur et air climatisé."</p>	<p>Les employés qui font cette tâche appartiennent au département d'Emballage et expédition qui est déjà pourvu d'une salle à dîner adéquate. Les salles à dîner pour les anciens inspecteurs, situées aux machines 1-2 et 3-4 seront attitrées à d'autres besoins.</p> <p>Le 17 avril, le syndicat retire sa demande. *</p>

AGENDA LOCAL 1984

24 AVRIL - DOCUMENT FINAL

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

46- Que l'employeur voit à faire mettre à la disposition de chaque Inspecteur/Contrôleur, une case pour ranger ses effets personnels.

"ces cases devraient être localisées aux alentours des salles à manger mentionnées antérieurement."

Tous les employés de ce département ont déjà un casier pour leurs effets personnels.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse. *

47- Que l'employeur fournisse au Préparateur de Pâte, un camion électrique pour faire ses tournées régulières.

Nous n'agréons pas à cette demande.

Le 23 avril, le syndicat retire sa demande. *

48- Que l'employeur voit à faire installer une passerelle adéquate à l'avant du VERTIFORMA des machines #1 et #3.

"Passerelle qui faciliterait grandement le changement de la toile transporteuse."

Cet item a été discuté avec les surintendants concernés qui étudieront avec l'ingénieur les possibilités d'amélioration tenant compte des facteurs de sécurité.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse. *

AGENDA LOCAL 1984

24 AVRIL - DOCUMENT FINAL

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

- 49- Que l'employeur voit à faire installer une cuvette (Pan) en-dessous du système AQUATROL de la machine #4.
- "Cuvette qui servirait à recueillir l'eau qui s'échappe du système et qui rend le plancher très glissant lors de son nettoyage par les habilleurs."

Nous allons prendre les arrangements nécessaires pour corriger cette situation.

Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

- 50- Que l'employeur voit à faire modifier le système d'alarme qui existe présentement sur les lignes à l'eau qui sont utilisées présentement pour nettoyer derrière les séchoirs des machines #2 et #4.
- "(Cinq boyaux y sont présentement rattachés)"

Les lignes d'eau dont on réfère font parties du système de protection des incendies de l'usine, d'où l'importance du système d'alarme qui ne peut donc pas être modifié. Nous allons publier des avis pour informer les papetiers de la marche à suivre lorsqu'ils auront à se servir de ces lignes d'eau.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

- 51- Que l'employeur voit à corriger le plus tôt possible le problème de chaleur intense qui sévit présentement à la partie humide de la fosse de la machine #4.

Nous croyons que le nouveau système qui sera mis en marche, bientôt, améliorera sensiblement cette situation. Si tel n'est pas le cas, nous chercherons la cause de ce problème spécifique pour y apporter les corrections nécessaires.

Le 23 avril, le syndicat accepte la réponse.

*

AGENDA LOCAL 1984

24 AVRIL - DOCUMENT FINAL

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

<p>52- Que l'employeur voit à faire relocaliser le 1er rouleau de coin de la 1ère section des séchoirs du bas de la machine #4.</p> <p>"Ce qui aurait pour but de faciliter grandement le travail des habilleurs lorsqu'ils nettoient dans la fosse de cette machine.</p>	<p>Le 1er rouleau de coin de la 1ère section des séchoirs de la machine No 4 sera relocalisé.</p> <p>Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse. *</p>
<p>53- Que l'employeur voit à faire isoler le tuyau qui est suspendu de l'avant à l'arrière des séchoirs des machines #1 et 3. (Ce tuyau est situé derrière les séchoirs).</p> <p>"(Ce tuyau suinte énormément "condensation", et cela nuit sérieusement au travail des habilleurs lorsque ceux-ci sont appelés à y aller nettoyer)."</p>	<p>Nous isolerons ces tuyaux afin d'éliminer le "suintage".</p> <p>Le 17 avril, le syndicat accepte la réponse. *</p>
<p>54- Que l'employeur voit à faire soulever le tuyau qui collecte les condensats (Header) derrière le séchoirs de la machine #2.</p> <p>"(Ce qui en faciliterait grandement l'accès pour les habilleurs lorsque ceux-ci y vont pour nettoyer)."</p>	<p>Nous n'agréons pas à cette demande.</p> <p>Le 23 avril, le syndicat retire sa demande. *</p>

AGENDA LOCAL 1984

24 AVRIL - DOCUMENT FINAL

DEMANDES DU SYNDICAT

RÉPONSES DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT

55- Que l'employeur voit à ne pas faire appeler les membres de l'équipe des habilleurs qui sont en congé de fin de semaine lorsque l'usine doit cesser ses opérations pour une période déterminée.

Nous n'agréons pas à cette demande.

Le 23 avril, le syndicat retire sa demande.

*