No. 22496-28 | NOM Cie Internationale Papier du Canada

12-094

CONVENTION DE TRAVAIL

Compagnie Internationale de Papier du Canada

Division Forestière du St-Maurice

(Opérations à la base La Tuque)

1980-1982

cip

Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier
Canadian Paperworkers Union

CONVENTION DE TRAVAIL

intervenue entre la

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA

DIVISION FORESTIÈRE DU ST-MAURICE
(Employés attachés à la Base de La Tuque)

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
SYNDICAT LOCAL N°640

1980 - 1982

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE le 1er octobre 1964, la Commission des relations de travail du Québec accréditait le Syndicat local N°640 du Syndicat international des travailleurs unis du papier et le 9 juin, 1975, sous le nouveau nom de Syndicat Canadien des travailleurs du papier, ci-après désigné "le Syndicat" comme agent négociateur pour les employés occupant les emplois énumérés au certificat d'accréditation dans la Division du St-Maurice de la Compagnie Internationale de Papier du Canada, ci-après désignée "la Compagnie";

ATTENDU qu'une Convention collective de travail est en vigueur entre ladite Compagnie et ledit Syndicat;

ET ATTENDU que des représentants de la Compagnie et du Syndicat se sont rencontrés à La Tuque, (P.Q.), pour négocier le renouvellement de ladite Convention collective de travail,

EN CONSÉQUENCE, les deux parties conviennent de ce qui suit:

ARTICLE I

RECONNAISSANCE

1. La Compagnie reconnaît le Syndicat accrédité susmentionné comme seul agent négociateur pour tous ses employés de la Division du St-Maurice, dont les tâches sont énumérées à l'Appendice "A" de la présente Convention, et qui sont visés par ledit certificat d'accréditation.

ARTICLE II

SÉCURITÉ SYNDICALE

1. Tout employé au nom de qui le Syndicat a le droit de négocier et qui, le 1er décembre 1964 était membre du Syndicat ou qui, après cette date devient ou redevient membre du Syndicat, doit en demeurer membre en règle pour pouvoir conserver son emploi.

2. a) Un nouvel employé engagé le ou après le 1er décembre 1964, qui n'est pas membre du Syndicat doit adhérer au Syndicat dans un délai de trente (30) jours à compter du début de son emploi.

b) Tout ancien employé qui est ré-embauché après un arrêt de travail dépassant douze (12) mois est considéré comme un nouvel employé et est soumis aux dispositions du paragraphe 2 a) qui précède.

3. 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 du Syndicat, une part équivalant aux six-treizièmes (6/13) de la cotisation mensuelle régulière due par ces employés et elle remet chaque mois ladite cotisation au représentant désigné dudit Syndicat local.

b) Si un employé ou une union minoritaire décide d'intenter une action contre la Compagnie relativement aux dispositions contenues dans la présente section, quant à la retenue obligatoire des cotisations syndicales, le Syndicat 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) Le Syndicat local notifie par écrit à la Compagnie le montant de la retenue mensuelle à prélever sur le salaire de chaque employé relevant de sa compétence. Si le montant de la retenue doit être modifié, le Syndicat 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 au Syndicat, en double exemplaire, un relevé indiquant pour chaque mois 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 chaque mois un montant déterminé, pourvu que le salaire dû et payable à l'employé soit suffisant pour couvrir la retenue.

ARTICLE III

EMPLOI

1. Lorsqu'elle embauche des employés, la Compagnie accorde préférence à ses anciens employés avant de recruter au dehors.

2. Un employé est considéré comme employé régulier après avoir complété trente (30) jours de travail.

ARTICLE IV

PROMOTION, MUTATION, MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

1. a) Aux fins de l'application de cet article, la liste d'ancienneté en vigueur le 1er avril 1978 demeure et tous les autres employés embauchés subséquemment à cette date verront leur ancienneté déterminée par leur date d'embauchage à des fonctions couvertes par l'unité de négociation. L'ancienneté est rompue en raison de renvoi pour cause, démission volontaire, refus d'accepter une offre d'emploi ou faute de rappel au travail dans les douze (12) mois (vingt-quatre (24) mois s'il s'agit d'un employé avec cinq (5) années de service) qui suivent sa mise en disponibilité.

b) L'ancienneté ne sera pas rompue lorsqu'un employé est rappelé pour une période de moins de dix (10) jours ouvrables et ne peut se rapporter au travail parce qu'il est à l'emploi d'un autre employeur au moment dudit rappel.

2. Lorsque des employés doivent être promus, mutés ou mis en disponibilité, la direction doit tenir compte des qualifications et de l'ancienneté dans l'unité de négociation.

3. Lorsqu'un employé doit être mis en disponibilité, il en est informé par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance. Copie de cet avis est fournie au Syndicat.

4. La Compagnie embauche sur la liste de rappel des employés compétents pouvant s'acquitter des fonctions à remplir avant de recruter à l'extérieur. Ces employés sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise en disponibilité. Le nom d'un employé mis en disponibilité, demeure sur la liste de rappel pour la période des douze (12) mois (vingt-quatre (24) mois s'il s'agit d'un employé avec cinq (5) années de service) qui suivent sa mise en disponibilité.

5. a) Lorsqu'il s'agit de remplir des occupations vacantes ou nouvellement créées, la Compagnie affiche l'occupation pour une période de sept (7) jours consécutifs. L'avis fournit les renseignements pertinents, à savoir:

i) Le titre de l'occupation;

ii) Un énoncé des devoirs à assumer;

iii) Les exigences requises pour remplir le poste.

b) La Compagnie choisit le candidat ayant les qualifications requises et la plus longue ancienneté dans l'unité de négociation.

c) Lorsqu'un employé a été choisi pour remplir un emploi affiché relevant de la compétence du Syndicat, la Compagnie donne au Syndicat un préavis relatif à la nomination et informe les postulants de la disposition de leur demande. Tout candidat non choisi pourra demander et il lui sera accordé une entrevue avec le représentant de la direction afin de lui faire part des raisons pour lesquelles il n'a pas été choisi pour remplir la vacance. Il pourra se faire accompagner d'un délégué du Syndicat s'il le désire.

6. Le Syndicat reçoit copie des états de service de tous les employés visés par la présente convention. Ces états sont mis à jour à tous les quatre (4) mois, soit les 1er décembre, 1er avril et 1er août, s'il y a eu des changements dans le personnel. Ces listes seront transmises au Syndicat dans les sept (7) jours qui suivent les dates précitées.

ARTICLE V

SALAIRES

1. Les salaires sont payés selon l'échelle normale des salaires de la Compagnie, reproduite à l'Appendice A ci-annexé qui fait partie intégrante de la présente Convention.

2. La pension aux camps est aux frais de la Compagnie.

ARTICLE VI

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

1. La semaine normale des opérations est de six (6) jours, du lundi au samedi inclusivement.

2. La semaine normale de travail des employés est de cinq (5) jours.

a) A l'exception des gardiens de nuit (nettoyeurs) et des conducteurs d'autobus, les employés de la Base travaillent huit (8) heures par jour, soit de huit (8) heures du matin à midi, et de une (1) heure de l'après-midi à cinq (5) heures de l'après-midi. Si un de ces employés est requis de travailler plus de huit (8) heures dans une même journée ou plus de quarante (40) dans une semaine il est payé à taux et demi l'équivalent horaire pour toutes les heures excédant huit (ou quarante selon le cas). Une seule des dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois.

b) Les conducteurs d'autobus et les gardiens de nuit (nettoyeurs) travaillent normalement une moyenne de quarante (40) heures par semaine. Les conducteurs d'autobus qui partent et reviennent à la Base à La Tuque établissent leur moyenne sur une base de deux (2) semaines. Les heures travaillées et vérifiées en plus des heures normales sont payées au taux et demi.

c) Tout employé requis de travailler entre huit (8) heures le dimanche matin et huit (8) heures le lundi matin, à l'exception des gardiens de nuit (nettoyeurs), est payé à taux et demi.

3. L'employé qui est rappelé au travail en-dehors de ses heures normales de travail pour effectuer du travail de réparation ou d'entretien non inscrit à son horaire, reçoit temps et demi pour toutes les heures travaillées mais en aucun temps il ne reçoit moins de quatre (4) heures au taux régulier de sa classification pour chaque tâche distincte. Les heures payées à cause de cette disposition ne peuvent être calculées comme surtemps journalier ou hebdomadaire.

ARTICLE VII

PAIE DE VACANCES

1. La Compagnie accorde des privilèges de vacances conformément aux dispositions du Régime de vacances de la Compagnie reproduit à l'Appendice B ci-annexé, qui fait partie intégrante de la présente Convention.

ARTICLE VIII

CONGÉS POUR FUNÉRAILLES

1. Lorsqu'il survient un décès dans la famille d'un employé, celui-ci a droit (sans perte de salaire) à un congé d'au plus cinq (5) jours ouvrables réguliers lorsqu'il s'agit de l'époux ou de l'épouse ou d'un enfant de l'employé ou de son conjoint, et d'un congé d'au plus trois (3) jours ouvrables réguliers lorsqu'il s'agit de: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère, beau-fils, belle-fille, demi-frère et demi-soeur. Ces cinq (5) ou trois (3) jours doivent être pris en dedans de sept (7) jours civils du jour des funérailles.

2. Ce congé n'est pas payé si l'employé n'assiste pas aux funérailles.

3. Un employé qui, en raison de distance, ne peut assister aux funérailles d'un conjoint, enfant ou membre de sa famille immédiate obtiendra sur demande un (1) jour chômé avec paie inscrit jour ouvrable à l'horaire afin d'assister à un service commémoratif spécial célébré à la mémoire de ce membre de sa famille immédiate.

ARTICLE IX

MANDAT DE JURÉ

1. Un employé qui est obligé de manquer à son travail pour servir comme juré ou pour se présenter à l'appel nominal du jury, ne doit subir aucune perte de salaire pour le temps nécessité par cette fonction. Toutefois, il est censé remettre à la Compagnie tout montant perçu pour service comme juré ou réponse à la convocation d'appel nominal. L'employé est requis de fournir la preuve à l'effet qu'il a agi comme juré ou s'est présenté à l'appel nominal.

ARTICLE X

CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS

1. Il n'y aura ni grève, ni arrêt spontané de travail, ni lockout, ni autres interruptions semblables de travail pendant toute la durée de la présente Convention.

ARTICLE XI

CONGÉS

1. Les jours suivants sont reconnus comme des jours de congé payés: une demi-journée la veille de Noël, le Jour de Noël, une demi-journée la veille du Jour de l'An, le Jour de l'An, le lundi de Pâques, la Fête de la Reine, la St-Jean- Baptiste ou la Confédération, la Fête du Travail, le Jour d'Action de Grâces, et trois (3) autres congés avec paie dont les dates sont fixées par le Syndicat et la Compagnie au début de chaque année civile. L'employé requis de travailler l'un ou l'autre de ces congés reçoit temps et demi pour toutes les heures travaillées en plus de sa paie de congé.

2. Pour avoir droit à ces privilèges de congés,

a) un nouvel employé doit être au service de la Compagnie depuis au moins trente (30) jours avant ledit congé;

b) tout employé doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède immédiatement, et le jour ouvrable qui suit immédiatement ledit congé, à moins d'avoir été absent avec permission;

c) un employé, à moins de s'être absenté pour cause de maladie ou d'accident, doit avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours qui précèdent le congé;

d) un employé qui s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident, doit avoir travaillé un certain temps dans les cent-quatre-vingts (180) jours qui précèdent le congé;

e) l'employé qui est mis en disponibilité mais dont le nom n'est pas rayé de façon permanente de la feuille de paie a droit d'être payé pour le congé ou les congés déterminés qui suivent sa mise en disponibilité, à condition d'avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours qui précèdent le congé.

f) Lorsqu'un congé déterminé et payé auquel a droit un employé se situe durant sa période de vacances régulières, ce congé sera pris et payé le jour de travail suivant la fin de sa période de vacances.

ARTICLE XII

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

1. a) Tous les employés 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. Ceci n'inclut pas le licenciement normal saisonnier.

b) Un employé mis à pied qui a droit à l'indemnité de licenciement reçoit deux pourcent (2%) du total de ses gages durant sa dernière période complète de service continu. La moitié du montant dû à titre d'indemnité de licenciement est versée six (6) semaines après la mise à pied de l'employé. La seconde moitié du montant dû à titre d'indemnité de licenciement est versée trois (3) mois après la mise à pied de l'employé.

c) 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 et qu'il refuse, tous ses droits de rappel et d'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés.

d) Si un employé est rappelé après avoir reçu TOUT le montant de 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.

e) Si un employé est rappelé après avoir touché la moitié du montant de l'indemnité de licenciement à laquelle il a droit, son retour au travail lui permet, dans l'éventualité d'une seconde mise à pied, de conserver ses droits sur la portion impayée. Il recommence d'accumuler une nouvelle période de temps, qui de plus, lui est créditée en cas de toute future mise à pied.

ARTICLE XIII

ACCOMMODEMENT DES GRIEFS

1. Les griefs résultant de l'interprétation ou de la mise en application des dispositions de la présente Convention sont étudiés aussi promptement que possible par voie de discussion entre l'employé et son contremaître, et ceci, en présence d'un officier du Syndicat, si tel est le désir de l'une ou l'autre des parties en cause.

2. Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante par le contremaître, la question est immédiatement soumise par le ou les officiers du Syndicat, au directeur de la division qui rencontre le contremaître et le représentant du Syndicat pour en discuter.

3. Si le directeur de la division ne peut régler le grief de façon satisfaisante, le Syndicat local du Syndicat a le droit d'en appeler au président national du Syndicat national, lequel peut, soit personnellement, soit par l'entremise de son représentant, soumettre la question en litige à la direction générale de la Compagnie.

4. Si la direction générale de la Compagnie et le président national du Syndicat national ou son représentant n'arrivent pas à régler le grief de façon satisfaisante dans un délai de dix (10) jours, le grief est soumis à un conseil d'arbitrage.

5. Le conseil d'arbitrage se compose d'un arbitre désigné par la Compagnie, d'un arbitre désigné par le Syndicat et d'un troisième arbitre choisi par les deux autres arbitres et qui fait fonction de président.

6. Si les arbitres désignés par la Compagnie et par le Syndicat 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 de Québec. Chacune des parties aux présentes doit défrayer les dépenses de l'arbitre qu'elle a désigné et les dites parties assument conjointement les honoraires et les frais du président.

7. Une fois constitué, le conseil d'arbitrage doit se réunir et entendre les témoignages des deux parties et rendre sa décision dans un délai de quinze (15) jours. A condition de n'être pas contraire aux termes du paragraphe 8 du présent Article, cette décision est sans appel et oblige les deux parties.

8. Les fonctions du Conseil d'Arbitrage se limitent à l'interprétation et à l'application des dispositions de la présente Convention. A condition que le Conseil ne traite que des questions spécifiques soumises, et ne tente pas de modifier la présente Convention, d'y ajouter ou d'y retrancher quoi que ce soit, sa décision est sans appel et oblige les deux parties.

9. Nonobstant les dispositions du paragraphe 8 ci-dessus, en décidant d'une plainte alléguant un renvoi injustifié, le Conseil d'Arbitrage peut disposer de la plainte en confirmant les mesures prises par la Compagnie, et rejeter le grief, ou le mettre de côté et réintégrer le plaignant dans son ancien emploi, avec ou sans compensation, ou de toute autre façon que le Conseil peut trouver justifiable.

10. Si, après enquête, on découvre qu'un employé a été injustement suspendu ou renvoyé, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire.

11. Tout grief résultant d'une suspension ou congédiement peut être présenté par écrit directement à l'étape ou le directeur divisionnaire intervient.

ARTICLE XIV

DISCIPLINE ET RENVOI

1. Lorsqu'il est nécessaire d'user de mesures disciplinaires envers un employé de la Compagnie, les peines s'appliquent ainsi qu'il suit:

a) Réprimande écrite.

b) Suspension du travail sans paie, durant une période allant de un (1) à quinze (15) jours selon la gravité de l'infraction et les antécédents de l'employé en cause.

c) Renvoi. Cette peine s'applique dans le cas d'une violation flagrante et délibérée du règlement de la Compagnie ou des lois en vigueur.

d) Lorsque c'est possible, l'employé signe la formule de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'elle renferme. Le Syndicat et l'employé reçoivent une copie de ladite formule.

e) Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier de l'employé pour une période de dix-huit (18) mois, après quoi il est considéré comme nul et non avenu.

ARTICLE XV

TABLEAUX D'AFFICHAGE

1. Un tableau officiel d'affichage est fourni pour apposer les avis du Syndicat. A condition d'être approuvés par la Compagnie, les avis du Syndicat peuvent être affichés sur ce tableau, mais pas ailleurs.

ARTICLE XVI

RÉGIME DE RETRAITE ET RÉGIMES D'ASSURANCES

1. Les amendements à apporter aux Régimes collectifs d'assurances et au Régime de retraite en vigueur sont énoncés à l'Appendice C ci-joint, qui fait partie de la présente Convention.

ARTICLE XVII

DURÉE DE LA CONVENTION

1. La présente Convention est en vigueur à compter du 1er octobre 1980 jusqu'au 30 septembre 1982 inclusivement. La présente Convention est renouvelable, avec ou sans modification, 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 en dedans de quatre-vingt-dix (90) jours de ladite date d'expiration, en indiquant si elle entend y proposer des modifications.

ARTICLE XVIII

VALIDITÉ

1. Toute disposition de la présente Convention qui serait trouvée incompatible avec la loi de la Province de Québec ou du Canada est considérée nulle et non avenue, sans pour cela que la validité des autres dispositions n'en soit affectée.

ARTICLE XIX

RESPONSABILITÉ MUTUELLE

1. La Compagnie, le Syndicat et les employés ont le devoir et la responsabilité de collaborer pleinement, à la fois sur le plan individuel et sur le plan collectif, à réaliser l'objectif de la présente Convention et à en respecter tant l'esprit que la lettre.

EN FOI DE QUOI les parties ont souscrit aux présentes, applicables à compter du 1er octobre 1980.

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA

par: _____
R.D. Goodfellow

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

par: _____
Claude Pronovost

UNITÉ LOCALE 640, LA TUQUE
SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

par: _____
Jean Marc Guillemette

par: _____
Maurice Théberge

par: _____
Raymond Martel

APPENDICE A

PARTIE I - ÉCHELLE DES SALAIRES

Emploi	1er Oct. 1980	Date de Ratification	1er Oct. 1981
Journalier	$ 8.93	$ 9.01	$ 9.91
Gardien de nuit - nettoyeur	9.07	9.15	10.05
Préposé au chariot élévateur (tow-motor) et à l'entrepôt	9.23	9.31	10.21
Messager	9.19	9.27	10.17
Conducteur d'autobus	9.71	9.79	10.72
Homme de métier, classe "A"	10.86	10.86	11.89
Homme de métier, classe "B"	9.87	9.95	10.90
Homme de métier, classe "C"	9.38	9.46	10.36
Homme de métier, aide	9.07	9.15	10.05
Conducteur de camion	9.24	9.32	10.22
Conducteur de déchiqueteuse	9.49	9.57	10.48
Conducteur de chargeuse sur tronçonneuse	9.49	9.57	10.48
Scieur sur tronçonneuse	9.26	9.34	10.24

NOTE: Les taux énoncés ci-dessus, payés aux employés seront réduits de l'équivalent de cinq cents (5¢) l'heure, payé en reconnaissance du coût à la Compagnie, pour capitaliser la prestation de retraite qui s'accroîtra en raison des amendements à la juxtaposition rétrospective et future du Régime de Retraite, tel que convenu en 1978.

1. Lorsqu'un employé est assigné à remplacer le surveillant, il bénéficie d'une majoration de taux de huit pourcent (8%) durant toute ladite période de suppléance.

2. Les employés qui reçoivent un taux supérieur au taux négocié ont droit à une augmentation égale à la moitié de l'augmentation générale.

PARTIE II - PRIME DE QUART

La prime de quart sera comme suit:

1) Sur le quart de 18 h à 6 h, vingt-cinq cents (25¢) l'heure; (à compter du 1er octobre 1981, vingt-sept cents (27¢) l'heure);

2) Sur le quart de 16 h à 24 h, vingt-deux cents (22¢) l'heure; (à compter du 1er octobre 1981, vingt-cinq cents (25¢) l'heure);

3) Sur le quart de 0 h 01 à 8 h, vingt-sept cents (27¢) l'heure; (à compter du 1er octobre 1981, trente cents (30¢) l'heure).

Cette prime s'applique à tous les employés, sauf les gardiens de nuit.

PARTIE III - ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ

La Compagnie fournira cinq dollars ($5.00) par année à l'employé pour l'achat de chaussures de sécurité.

Ces chaussures lui seront vendues au prix de la facture, plus la taxe.

PARTIE IV - ALLOCATION DE REPAS

A compter de la date de ratification, tout employé qui est requis de travailler deux (2) heures et plus après son heure normale de sortie du travail, recevra une allocation de repas de $2.50.

APPENDICE B

RÉGIME DE VACANCES

1. Admissibilité

a) Tous les employés de la Compagnie régis par cette Convention, qui ont terminé une (1) année d'emploi continu au service de la Compagnie bénéficient de vacances avec paie, selon les conditions énoncées ci-après.

2. Emploi continu

a) L'emploi cesse d'être continu si un employé est renvoyé ou s'il quitte de lui-même son emploi pour une raison quelconque.

b) Les périodes d'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident et les mises en disponibilité temporaires résultant d'une diminution de l'exploitation ou d'autres causes indépendantes de la volonté de l'employé, ne rompent pas la continuité de l'emploi.

c) La mutation d'une division à une autre de la Compagnie ne rompt pas la continuité de l'emploi.

3. Période de vacances

a) Pour les employés qui comptent une mais moins de cinq (5) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1982, une mais moins de quatre (4) années d'emploi continu):

i) Les employés permanents qui comptent une mais moins de cinq (5) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1982, une mais moins de quatre (4) années d'emploi continu) bénéficient, chaque année, d'une période de vacances de deux (2) semaines avec paie.

ii) Les employés saisonniers qui comptent une mais moins de cinq (5) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1982, une mais moins de quatre (4) années d'emploi continu) bénéficient chaque année, d'une journée de vacances

avec paie pour chaque mois travaillé; la paie de vacances est calculée à raison de quatre p. cent (4%) du salaire brut de l'employé durant la période d'emploi en cours.

b) Pour les employés qui comptent cinq (5) années mais moins de douze (12) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1981, cinq (5) mais moins de dix (10) années d'emploi continu; à compter du 1er janvier 1982, quatre (4) mais moins de neuf (9) années d'emploi continu):

i) Les employés permanents qui comptent cinq (5) mais moins de douze (12) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1981, cinq (5) mais moins de dix (10) années d'emploi continu; à compter du 1er janvier 1982, quatre (4) mais moins de neuf (9) années d'emploi continu), bénéficient, au cours de l'année civile pendant laquelle ils complètent cinq (5) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1982, quatre (4) années d'emploi continu) et chaque année civile subséquente, d'une période de vacances de trois (3) semaines avec paie.

ii) Les employés saisonniers qui comptent cinq (5) mais moins de douze (12) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1981, cinq (5) mais moins de dix (10) années d'emploi continu; à compter du 1er janvier 1982, quatre (4) mais moins de neuf (9) années d'emploi continu), bénéficient d'une journée et demie (1-1/2) de vacances avec paie, pour chaque mois travaillé; la paie de vacances est calculée à raison de six p. cent (6%) du salaire brut de l'employé durant la période d'emploi en cours.

c) Pour les employés qui comptent douze (12) mais moins de vingt-cinq (25) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1981, dix (10) mais moins de vingt-cinq (25) années d'emploi continu; à compter du 1er janvier 1982, neuf (9) mais moins de vingt (20) années d'emploi continu):

i) Les employés permanents qui comptent douze (12) mais moins de vingt-cinq (25) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1981, dix (10) mais moins de vingt-cinq (25) années d'emploi continu; à compter du 1er janvier 1982, neuf (9) mais moins de vingt (20) années d'emploi continu), bénéficient, au cours de l'année civile pendant laquelle ils complètent leurs douze (12) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1981, leurs dix (10) années d'emploi continu; à compter du 1er janvier 1982, leurs neuf (9) années d'emploi continu), et chaque année civile subséquente, d'une période de vacances de quatre (4) semaines avec paie.

ii) Les employés saisonniers qui comptent douze (12) mais moins de vingt-cinq (25) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1981, dix (10) mais moins de vingt-cinq (25) années d'emploi continu; à compter du 1er janvier 1982, neuf (9) mais moins de vingt (20) années d'emploi continu), bénéficient de deux (2) jours de vacances avec paie pour chaque mois travaillé; la paie de vacances est calculée à raison de huit p. cent (8%) du salaire brut de l'employé durant la période d'emploi en cours.

d) Pour les employés qui comptent vingt-cinq (25) mais moins de vingt-sept (27) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1982, vingt (20) mais moins de vingt-sept (27) années d'emploi continu):

i) Les employés permanents qui comptent vingt-cinq (25) mais moins de vingt-sept (27) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1982, vingt (20) mais moins de vingt-sept (27) années d'emploi continu), bénéficient, au cours de l'année civile pendant laquelle ils complètent leurs vingt-cinq (25) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1982, vingt (20) années d'emploi continu) et chaque année civile subséquente, d'une période de vacances de cinq (5) semaines avec paie.

ii) Les employés saisonnniers qui comptent vingt-cinq (25) mais moins de vingt-sept (27) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1982, vingt (20) mais moins de vingt-sept (27) années d'emploi continu), bénéficient de deux journées et demie (2-1/2) de vacances avec paie pour chaque mois travaillé; la paie de vacances est calculée à raison de dix p. cent (10%) du salaire brut de l'employé durant la période d'emploi en cours.

e) i) Les employés permanents qui comptent vingt-sept (27) années ou plus d'emploi continu, bénéficient, au cours de l'année civile pendant laquelle ils complètent leur vingt-sept (27) années d'emploi continu et chaque année civile subséquente, d'une période de vacances de six (6) semaines avec paie.

ii) Les employés saisonniers qui comptent vingt-sept (27) années ou plus d'emploi continu, bénéficient de trois (3) jours de vacances avec paie pour chaque mois travaillé; la paie de vacances est calculée à raison de douze p. cent (12%) du salaire brut de l'employé durant la période d'emploi en cours.

f) A partir de l'année civile au cours de laquelle ils compléteront vingt-cinq (25) années d'emploi continu, les employés qui ont droit à une paie de vacances, auront droit de recevoir (en plus de la paie normale de vacances applicable à leur cas), un supplément réparti ainsi qu'il suit:

Dans l'année civile ou l'employé atteindra l'âge de:	P. cent (%) de son salaire brut dans l'année civile en cours		
	Saisonnier		Permanent
60 ans	2%	ou	1 semaine
61 ans	4%	ou	2 semaines
62 ans	6%	ou	3 semaines
63 ans	8%	ou	4 semaines
64 ans	10%	ou	5 semaines

4. Généralités

a) Un employé peut toucher sa paie de vacances au commencement de sa période de vacances, s'il le désire.

b) On n'accorde pas de paie de vacances pour des vacances qui ne sont pas prises. Les périodes de vacances ne peuvent s'accumuler d'une année à l'autre.

c) Quand un employé qui a droit à des vacances avec paie quitte le service de la Compagnie avant d'avoir épuisé ses vacances, la Compagnie lui verse le montant qui lui est dû au titre de ses vacances.

d) La Compagnie se réserve le droit de désigner la période de vacances de chaque employé et, en général, d'appliquer le régime de vacances en conformité des dispositions qui précèdent.

e) Tout employé qui ne remplit pas les exigences d'admissibilité énoncées au paragraphe 1 a), a droit à une paie de vacances à raison de quatre p. cent (4%) de son salaire brut durant la période d'emploi en cours.

f) Les employés ont l'opportunité de prendre deux (2) semaines de vacances entre le 15 mai et le 15 septembre de chaque année. Les employés choisissent leurs périodes de vacances selon l'ordre de leur état de service avec la Compagnie.

APPENDICE C

RÉGIMES D'ASSURANCE

PARTIE I - HOSPITALISATION, CHIRURGIE ET SOINS MÉDICAUX

1. a) La Compagnie verse au maximum $5.25 par mois sur les frais de prime de chaque employé, y compris les frais d'assurance des personnes à charge, à l'égard du Régime d'assurance hospitalisation, chirurgie et soins médicaux de la Croix-Bleue en vigueur dans son exploitation.

PARTIE II - RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE CONTRE LA MORT ACCIDENTELLE ET LA PERTE D'UN MEMBRE, ET D'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) Les classes de traitements et salaires et les montants d'assurance qui s'appliquent aux employés actifs de moins de 65 ans figurent au tableau 1 ci-joint. Ce tableau s'applique à tous les employés qui auront complété trois (3) mois de service continu, 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 qui figure au tableau. S'il demande ensuite à faire annuler son assurance, le plein montant de l'assurance est annulé.

c) L'employé qui, complétant trois (3) mois de service continu, renonce à participer au régime d'assurance peut par la suite demander à y adhérer, pourvu qu'il fournisse un certificat médical satisfaisant pour l'assureur et qu'il ait alors moins de 50 ans.

d) Toute augmentation ou diminution du montant de l'assurance, par suite d'un changement de salaire, entre en vigueur le 1er janvier qui suit la date à laquelle le changement de salaire est décidé.

2. Indemnités

a) Assurance-vie - Avant la retraite ou avant 65 ans

Un employé de moins de soixante-cinq (65) ans est admissible à l'assurance-vie en vertu du régime d'assurance à raison de deux (2) fois le maximum de la classe de son revenu annuel, jusqu'à concurrence de $25,000 d'assurance-vie.

b) La Compagnie fournira aux employés l'occasion de souscrire une protection supplémentaire d'assurance-vie équivalant à une fois le montant pour lequel l'employé est assuré selon le paragraphe a) ci-dessus. Les conditions d'adhésion seront les mêmes que celles applicables à la protection prévue au paragraphe a) ci-dessus. Il est entendu que le courtier d'assurance exige la participation de 70% de ceux admissibles. Si le Syndicat décidait d'obtenir cette assurance au nom de ses membres, la Compagnie prélèvera à la source les primes requises et elle les remettra à l'assureur choisi par le Syndicat.

c) Assurance-vie - Lorsque l'employé prend sa retraite ou atteint 65 ans

i) Pour l'employé actif qui était assuré au 1er janvier 1963, et qui a complété quinze (15) années de service continu, le montant d'assurance-vie à être gardé en vigueur aux frais de la Compagnie, après la première des deux éventualités qui se présente, soit son entrée à la retraite ou bien le premier jour du mois coïncidant avec ou suivant son 65e anniversaire de naissance, est le montant en vigueur au 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.

2. Indemnités

a) Assurance-vie - Avant la retraite ou avant 65 ans

Un employé de moins de soixante-cinq (65) ans est admissible à l'assurance-vie en vertu du régime d'assurance à raison de deux (2) fois le maximum de la classe de son revenu annuel, jusqu'à concurrence de $25,000 d'assurance-vie.

b) La Compagnie fournira aux employés l'occasion de souscrire une protection supplémentaire d'assurance-vie équivalant à une fois le montant pour lequel l'employé est assuré selon le paragraphe a) ci-dessus. Les conditions d'adhésion seront les mêmes que celles applicables à la protection prévue au paragraphe a) ci-dessus. Il est entendu que le courtier d'assurance exige la participation de 70% de ceux admissibles. Si le Syndicat décidait d'obtenir cette assurance au nom de ses membres, la Compagnie prélèvera à la source les primes requises et elle les remettra à l'assureur choisi par le Syndicat.

c) Assurance-vie - Lorsque l'employé prend sa retraite ou atteint 65 ans

i) Pour l'employé actif qui était assuré au 1er janvier 1963, et qui a complété quinze (15) années de service continu, le montant d'assurance-vie à être gardé en vigueur aux frais de la Compagnie, après la première des deux éventualités qui se présente, soit son entrée à la retraite ou bien le premier jour du mois coïncidant avec ou suivant son 65e anniversaire de naissance, est le montant en vigueur au 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.

ii) Le montant d'assurance-vie gardé en vigueur aux frais de la Compagnie pour l'employé actif après la première des deux éventualités qui se présente, soit son entrée à la retraite ou bien le premier jour du mois coïncidant avec ou suivant son 65e anniversaire de naissance, sera conforme au tableau suivant:

Service	Montant d'assurance-vie
15 années ou 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

d) Indemnités d'invalidité totale et permanente

Les indemnités d'invalidité totale et permanente s'appliquent au montant d'assurance-vie en vigueur jusqu'à concurrence de $10,500.

e) Indemnité hebdomadaire

Applicable lors d'une maladie ou d'un accident de caractère non professionnel, la Compagnie prendra des arrangements pour mettre à la disposition des employés, un régime d'assurance d'indemnité hebdomadaire équivalant à 66 2/3% du taux hebdomadaire de base de l'employé, jusqu'à un maximum de $189 d'indemnité par semaine, ou jusqu'au bénéfice maximum payable sous le régime d'assurance-chômage lequel des deux sera le plus élevé, pour une durée maximum de trente-deux (32) semaines, payable à l'employé y ayant droit, à compter du premier jour d'un accident indemnisable, et du quatrième jour d'une maladie indemnisable. Les prestations d'indemnité hebdomadaire payables, seront réduites du montant de toutes prestations d'invalidité ou de maladie, payées en vertu de dispositions de toute législation gouvernementale ou de tous régimes d'indemnités de la Compagnie. Les indemnités cesseront à la date d'entrée en vigueur de la retraite selon les dispositions des Régimes de Retraite de la Compagnie. Il est entendu que toute ristourne provenant de l'enregistrement de ce régime selon les dispositions de la Loi sur l'Assurance-chômage, sera retenue en entier par la Compagnie.

3. Régime d'assurance-indemnité d'invalidité à long terme

Applicable lors de maladie ou d'accident de caractère non professionnel, survenant le ou après le premier janvier 1982, la Compagnie prendra des arrangements en vue de fournir sans frais pour l'employé, un Régime assuré d'indemnité d'invalidité à long terme.

3.01 Admissibilité

L'assurance-indemnité d'invalidité à long terme s'applique à tous les employés visés par le Régime d'indemnité hebdomadaire.

3.02 Période requise pour devenir admissible

L'employé assuré a le droit de recevoir les indemnités d'invalidité à long terme après 32 semaines d'admissibilité aux indemnités pour la même invalidité, survenue le ou après le premier janvier 1982, selon les dispositions du Régime d'indemnité hebdomadaire.

Aucun paiement d'indemnités ne doit commencer durant une mise en disponibilité ou une grève, tant que la mise en disponibilité ou la grève n'a pas pris fin.

3.03 Définition d'invalidité

Par "invalidité", on entend le cas d'un employé assuré qui a reçu des indemnités pendant 32 semaines selon le Régime d'indemnité hebdomadaire, et qui jusqu'à concurrence des douze (12) mois suivants est incapable, en raison de maladie ou d'accident de caractère non professionnel de travailler à son emploi régulier, et par la suite est incapable d'effectuer toutes et chacune des tâches de tout emploi pour lequel il est raisonnablement préparé grâce à son instruction, à sa formation ou à son expérience.

3.04 Montant de l'indemnité

a) 50% de son taux horaire simple régulier multiplié par 2,080 et divisé par 12, jusqu'à concurrence d'un paiement maximum de $800. par

mois. Le taux horaire simple régulier doit être le taux classifié de l'employé, à la date où a commencé la maladie ou l'accident de caractère non professionnel.

b) On déduit du montant de l'indemnité, tous les paiements versés en faveur de l'employé, selon un régime d'indemnité du gouvernement (excepté les majorations de tels montants survenant 12 mois ou plus après l'invalidité), ou selon tout autre régime de revenu d'invalidité non privé, en raison de la même maladie ou du même accident de caractère non professionnel.

c) Pendant qu'il reçoit des indemnités en vertu de ce Régime, l'employé continue d'accroître, sans frais pour lui, ses crédits de retraite. L'indemnité de pension accumulée est pour le même montant que s'il avait contribué au Régime de Retraite selon une rémunération de deux fois l'indemnité énoncée au paragraphe a) ci-dessus.

Les indemnités de décès ne s'accroissent pas durant cette période, excepté en ce qui a trait aux intérêts sur les cotisations versées par l'employé avant le début de ses indemnités d'invalidité à long terme.

3.05 <u>Période d'indemnisation</u>

Les indemnités sont payées à raison d'un mois pour chaque mois complété de service antérieur au début de l'invalidité, tant que l'employé est invalide, mais en aucun cas au-delà de 61 ans. Lorsque l'employé atteint 61 ans, l'exigence requise de 20 années de service à l'égard de la retraite prématurée sans réduction, selon les dispositions du Régime de Retraite des employés de la CIP, est mise de côté pour les employés admissibles à recevoir des paiements d'indemnité à long terme.

3.06 <u>Durée des indemnités</u>

Les indemnités cessent:

a) Le jour où prend fin l'invalidité de l'employé, selon l'énoncé dans le Régime, ou

(NOTE: Si la même invalidité survient de nouveau dans un délai de six (6) mois de son retour au travail, une nouvelle période d'attente pour devenir admissible n'est pas requise, et l'employé invalide est admissible à tous paiements d'indemnité d'invalidité à long terme encore à son crédit. Cette disposition a priorité sur toute disposition relative à une invalidité récurrente, selon le Régime d'indemnité hebdomadaire.)

b) Lorsque l'employé atteint 61 ans, ou

c) Au décès de l'employé, ou

d) Lorsque l'employé prend sa retraite, soit à la première de ces éventualités.

3.07 Participation à l'assurance collective

L'employé assuré recevant des indemnités d'invalidité à long terme qui participait au régime d'assurance-vie collective de la Compagnie au début de son invalidité, continue de jouir de la protection de l'assurance-vie collective au montant de $18,000. sans avoir à payer de prime.

3.08 Accumulation du service

L'employé assuré recevant une indemnité d'invalidité à long terme, n'accumule aucun service pour quelque fin que ce soit.

3.09 Exclusions

Les indemnités en vertu du Régime d'indemnité d'invalidité à long terme ne sont pas payables pour demande d'indemnisation résultant de maladies ou d'accidents, telles que:

i) Toute blessure résultant ou subie lors de l'accomplissement de toute activité ou acte se rapportant à toute occupation ou tout emploi en vue de rémunération ou de profit, ou

ii) Toute blessure ou maladie donnant le droit à l'employé de recevoir une compensation en vertu de toute loi d'indemnisation d'accidents de travail ou de législation similaire, ou

iii) Auto-destruction ou toute blessure que le prestataire s'inflige lui-même, qu'il soit sain d'esprit ou non, ou

iv) Invalidité pour laquelle l'employé n'est pas sous les soins d'un médecin, ou

v) Alcoolisme, ou abus de drogues, à moins que l'employé soit confiné dans un hopital ou une institution accréditée pour dispenser les soins et traitements s'y rapportant, ou à moins que l'employé reçoive le traitement normal de réadaptation approuvé par l'assureur et un médecin.

3.10 Réadaptation

Tout employé recevant une indemnité d'invalidité à long terme, peut se voir requis de recevoir des traitements appropriés de réadaptation ayant fait l'objet de consultation antérieure avec le médecin de l'employé sans frais pour ce dernier. Si ledit employé refuse de recevoir une telle assistance de réadaptation, il peut être déclaré inadmissible à un montant d'indemnités d'invalidité.

a) Les cotisations de la Compagnie à la Croix-bleue cessent, lorsque l'employé devient admissible à recevoir des prestations en vertu du Régime d'invalidité à long terme.

b) Lorsqu'un employé devient admissible à recevoir des prestations du Régime d'invalidité à long terme, il reçoit le paiement des vacances qui lui sont dues, s'il en est, pour tout temps qu'il a travaillé avant le début de son invalidité.

c) Le régime d'assurance-vie sera amendé en supprimant l'assurance d'invalidité totale et permanente.

4. <u>Contributions</u>

a) L'assurance-vie, jusqu'à concurrence de $25,000., l'assurance contre la mort accidentelle et la perte d'un membre et l'assurance indemnité hebdomadaire sont non contributives.

5. L'assurance-vie, l'assurance contre la mort accidentelle et la perte d'un membre et l'assurance-indemnité hebdomadaire, seront souscrites auprès d'une ou de Compagnies d'assurances du choix de la Compagnie.

6. La Compagnie assure contre le feu dans les camps, les outils des hommes de métier, jusqu'à concurrence de mille dollars ($1,000.).

RÉGIME COLLECTIF, ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-MALADIE

Vie	Mort accidentelle et perte d'un membre
2 x; max. $25,000	$3,500

TABLEAU 1

PARTIE III - RÉGIME DE RETRAITE

Le "Régime de retraite des employés de la Compagnie Internationale de Papier du Canada", selon qu'il s'applique aux employés actifs visés par la présente Convention, a été amendé pour spécifier que:

a) Tout membre qui cesse d'être un employé pour toute cause autre que le décès ou la retraite aux termes du régime et qui au moment ou il cesse effectivement d'être un employé, n'a pas complété vingt (20) années de service continu, mais a complété une période continue de cinq (5) années au service de la Compagnie, et qui a atteint trente-cinq (35) ans, a le droit de recevoir, à compter de soixante-cinq (65) ans s'il survit alors, l'allocation de retraite normale. (à compter du 2 juillet 1975)

<u>A compter du 2 octobre 1980</u>

b) Un crédit de pension pour service futur de 66.25% des contributions versées par le membre avant le 1er janvier 1978, et

c) Un crédit de pension pour service futur de 50% des contributions versées par le membre depuis le 1er janvier 1978 jusqu'à la date de sa retraite.

d) Un crédit de pension pour service passé de 2.5%.

<u>A compter du 2 juillet 1975</u>

e) <u>Supplément d'appoint</u>

A l'égard d'un membre qui prend sa retraite à la date de sa retraite normale durant la période du 2 juillet 1975 inclusivement jusqu'au 31 décembre 1975 inclusivement, une allocation mensuelle supplémentaire de retraite, payable sa vie durant seulement, égale à $12.00.

f) On réduira à 15 années, le présent nombre requis de 25 années de service pour avoir droit à la retraite en raison d'invalidité sans réduction actuarielle. Les membres qui prennent leur retraite selon les dispositions du régime régissant l'invalidité totale et permanente, doivent souscrire une rente viagère garantie pour 5 ans.

g) Juxtaposition rétrospective (à compter du 2 juillet 1977)

Sous réserve de l'approbation de la Régie des Rentes du Québec, le Régime de Retraite des Employés de la Compagnie Internationale de Papier du Canada selon qu'il s'applique à ce groupe de négociation, sera amendé de façon à accorder à compter de la date de ratification pour les employés actifs, une augmentation des accroissements de crédits de pension depuis le 1er janvier 1966 jusqu'au 31 décembre 1973 inclusivement à raison d'un montant égal au crédit supplémentaire de pension qui aurait résulté si les contributions de l'employé n'avaient pas été réduites par les contributions aux Régimes de Rentes du Canada/du Québec (c'est-à-dire juxtaposition rétrospective).

Retraite résultant de l'abolition d'un emploi (à compter du 2 juillet 1978)

Sous réserve de l'approbation de la Régie des Rentes du Québec et Revenu Canada, le Régime de Retraite des employés de la Compagnie Internationale de Papier du Canada, tel qu'il s'applique à ce groupe, sera amendé en remplaçant 62 ans et 25 ans par 60 ans et 20 ans.

Minimum garanti d'indemnité de retraite (à compter du 2 juillet 1978)

Sous réserve de l'approbation de la Régie des Rentes du Québec et Revenu Canada, le Régime de Retraite des employés de la Compagnie Internationale de Papier du Canada, tel qu'il s'applique à ce groupe, sera amendé afin de garantir aux membres qui se retireront après le 2 juillet 1978, selon les dispositions du Régime de Retraite régissant la retraite normale, une allocation mensuelle de retraite d'au moins neuf dollars ($9.00) multipliée par le nombre d'années de service admissibles au crédit de l'employé sous le régime de retraite.

Retraite volontaire prématurée

Sous réserve de l'approbation de la Régie des Rentes du Québec et de Revenu Canada, le Régime de Retraite des Employés de la Compagnie Internationale de Papier du Canada (Régime Supplémentaire tel qu'il s'applique à ce groupe) sera amendé de façon à inclure:

A compter du 2 octobre 1980

Retraite volontaire prématurée - à 61 ans et plus, avec au moins 20 années de service

a) Tout membre en service peut choisir de prendre sa retraite prématurément, lorsqu'il atteint l'âge de 61 ans et plus, à condition d'avoir accumulé au moins 20 années de service.

b) Tout membre qui prend sa retraite dans ces conditions recevra, à compter de la date de sa retraite prématurée, une allocation de retraite égale au plein montant de l'allocation de retraite normale accumulée jusqu'à la date de retraite réelle, sans réduction actuarielle.

c) Tout membre en service qui décide de se retirer lorsqu'il atteint 61 ans, à condition d'avoir accumulé au moins 20 années de service, un "supplément d'appoint" ("bridging supplement") de $11.00 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 prématurée, et se terminera avec le paiement le premier du mois au cours duquel il deviendra admissible au paiement des prestations provenant du RRC/RRQ ou de la Loi sur la pension de sécurité de la vieillesse, ou bien avec son décès, soit la première de ces éventualités.

d) Tout membre qui prend sa retraite selon les dispositions du Régime de Retraite régissant la retraite volontaire prématurée à 61 ans sans réduction actuarielle, recevra une allocation mensuelle de retraite d'au moins neuf dollars ($9.) multipliée par le nombre d'années de service admissible au crédit de l'employé sous le Régime de retraite.

Retraite prématurée - avant 61 ans, avec au moins 20 années de service

a) Pour tout membre en service, à qui on accorde la Retraite prématurée, conformément aux dispositions du Régime, qui n'a pas atteint 61 ans mais qui a accumulé au moins 20 années de service, l'équivalent actuariel de son Allocation accumulée de Retraite normale, sera amélioré selon les données de la colonne B ci-dessous:

Équivalents actuariels

Age	Présente colonne A	Colonne B
60	84%	92%
59	76%	84%
58	68%	76%
57	60%	68%
56	55%	60%
55	50%	55%

JUXTAPOSITION RÉTROSPECTIVE ET FUTURE

La Compagnie est disposée à amender le Régime de Retraite des employés de la Compagnie Internationale de Papier du Canada tel qu'il s'applique à ce groupe:

a) A compter du 2 juillet 1978, afin d'accorder pour les employés actifs une augmentation des accroissements de crédits de pension depuis le 1er janvier 1974 jusqu'au 31 décembre 1978 inclusivement à raison d'un montant équivalant au crédit supplémentaire de pension qui aurait résulté si les contributions de l'employé n'avaient pas été réduites par les contributions au Régime de Rentes du Canada/Québec pendant ladite année ou $93.60, soit le moindre des deux montants.

b) A compter du 2 juillet 1978, afin d'accorder pour les employés actifs, une augmentation des accroissements de crédits de pension depuis le 1er janvier 1964 jusqu'au 31 décembre 1978, à raison d'un montant équivalant au crédit supplémentaire de pension qui aurait résulté si les contributions de l'employé n'avaient pas été réduites par les contributions au Régime de Rentes du Canada/Québec excédant $93.60 dans chacune des années civiles de 1974 à 1978 inclusivement.

c) A compter du 1er janvier 1979, afin de prévoir des contributions additionnelles de chaque participant actif au Régime au cours de l'année 1979 et des années civiles subséquentes, égales aux contributions de l'employé au Régime de Rentes du Canada/Québec durant lesdites années, ou $169.20, à savoir le moindre des deux montants.

DÉCLARATIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF

1er juillet 1978

OUTILS

Les employés ayant besoin d'outils comme condition d'emploi peuvent les acheter de la Compagnie au prix coûtant d'achat de la Compagnie.

le 1er octobre 1980

1. Régime de vacances

La pratique du passé de payer les vacances de la première année des nouveaux employés au taux de 4% des gains au 31 décembre, se continuera.

2. Outils de calibre métrique

La Compagnie mettra à la disposition des employés, des outils de calibre métrique là où ils sont requis, sur une base d'emprunt et de remise. Advenant qu'un employé présentement classifié "homme de métier classe A, B ou C" soit obligé, comme condition d'emploi, d'acheter ses propres outils de calibre métrique pour remplacer ses outils actuels, la Compagnie en avisera le gouvernement afin que l'employé puisse bénéficier du subside de l'État à raison de 50% du coût de rechange. De plus, la Compagnie paiera 50% du solde du coût de rechange.

October 1, 1980

1. Vacation Plan

Past practice of paying new employees' vacations at the rate of 4% of earnings as of December 31, will be continued.

2. Metric Tools

The Company will make metric tools available to employees on a loan and return basis where these are required. Should a presently classified A, B or C Class Tradesman be required as a condition of employment, to purchase his own metric tools to duplicate his present tools, the Company will notify the Government so that the employee may benefit from the Government subsidy of 50% of the replacement cost. In addition the Company will pay 50% of the remaining replacement cost.

July 1, 1978

TOOLS

Employees who require tools as a condition of employment may purchase these from the Company at Company purchase price.

ADMINISTRATIVE STATEMENTS

Actuarial Equivalents

Age	Column A - Present	Column B
60	84%	92%
59	76%	84%
58	68%	76%
57	60%	68%
56	55%	60%
55	50%	55%

RETROSPECTIVE AND FUTURE STACKING

The Company is prepared to amend the Employee's Retirement Plan of Compagnie Internationale de Papier du Canada as it applies to this group:

a) Effective July 2, 1978 to provide for active employees an increase in pension accruals from January 1, 1974 through December 31, 1978 by an amount equivalent to the extra pension credit which would have developed had the employee contributions not been reduced by contributions to the Canada or Québec Pension Plans during said year, or $93.60 whichever is less.

b) Effective July 2, 1978, to provide for active employees, an increase in pension credit accruals, from January 1, 1974 through December 31, 1978, by an amount equal to the extra pension credit which would have developed, had employee contributions not been reduced by contributions to the Canada or Québec Pension Plans in excess of $93.60 in each of the calendar years from 1974 through 1978.

c) Effective January 1, 1979 to provide for additional contributions from each active plan participant in 1979 and in subsequent calendar years equal to the employees contributions to the C/QPP in such years or $169.20 whichever is less.

Effective October 2, 1980

Voluntary Early Retirement - at age 61 - and over with at least 20 years of service

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

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

c) Any member in service who elects to retire upon attainment of age 61 providing he has accumulated at least 20 years of service, a "bridging supplement" of $11.00 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 early retirement date and terminate with the payment on the first of the month in which he becomes eligible to receive benefits under the CPP/QPP or the Old Age Security Act or with his death, whichever is the earlier.

d) Any member retiring under the provisions of the Retirement Plan governing Voluntary Early Retirement at age 61, without actuarial reduction, a montly retirement allowance of not less than nine dollars ($9.00) times the employee's years of creditable service in the Retirement Plan.

Early Retirement - Below age 61, with at least 20 years of service

a) For any member in service, who is granted Early Retirement in accordance with the provisions of the Plan, who has not attained age 61 and who has accumulated at least 20 years of service, the actuarial equivalent of his accumulated Normal Retirement Allowance will be improved as shown in column B, below

g) Retrospective Stacking (Effective July 2, 1977)

Subject to approval by the Quebec Pension Board, the Employees' Retirement Plan of Compagnie Internationale de Papier du Canada, as it applies to this bargaining group, will be amended to provide, effective on date of ratification, for active employees, an increase in pension credit accruals from January 1, 1966 through December 31, 1973, by an amount equal to the extra pension credit which would have developed, had employee contributions not been reduced by contributions to the Canada or Quebec Pension Plans (i.e. retrospective stacking).

Job Elimination Retirement (Effective July 2, 1978)

Subject to approval by the Quebec Pension Board and Revenue Canada, the Employee's Retirement Plan of Compagnie Internationale de Papier du Canada, as it applies to this group, will be amended by replacing 62 years and 25 years by 60 years and 20 years.

Minimum Retirement Benefit Guarantee (Effective July 2, 1978)

Subject to approval by the Quebec Pension Board and Revenue Canada, the Employee's Retirement Plan of Compagnie Internationale de Papier du Canada, as it applies to this group, will be amended to guarantee members retiring after July 2, 1978, under the provisions of the Retirement Plan governing normal retirement, a monthly retirement allowance of not less than nine dollars ($9.00) times the employee's years of creditable service in the Retirement Plan.

Voluntary Early Retirement

Subject to approval by the Quebec Pension Board and Revenue Canada the Employee's Retirement Plan of Compagnie Internationale de Papier du Canada (Supplemental Plan as it applies to this group), will be amended so as to provide:

PART III - RETIREMENT PLAN

The Employees' Retirement Plan of Compagnie Internationale de Papier du Canada as it applies to active employees covered by this Agreement has been amended, to provide the following:

a) Any member, upon ceasing to be an employee for any cause other than death or retirement under the Plan, who at the time of actually ceasing to be an employee, shall not have completed twenty (20) years of continuous service but shall have completed a continuous period of five (5) years in the service of the Company and shall have attained age thirty-five (35), shall be entitled to receive at age 65 should he then survive, the normal retirement allowance. (effective July 2, 1975)

Effective October 2, 1980

b) A Future Service Pension Credit of 66.25% of the contributions made by the member prior to January 1, 1978, and

c) A Future Service Pension Credit of 50% of the contributions made by the member from January 1, 1978 to retirement date.

d) A Past Service Pension Credit of 2.5%.

Effective July 2, 1975

e) Bridging

In respect of a member who retires on his normal retirement date during the period from and including July 2, 1975 up to and including December 31, 1975, a monthly Supplementary Pension Allowance, payable for his lifetime only, equal to $12.00.

f) The present service requirement of 25 years for disability retirement without actuarial reduction will be reduced to 15 years. Members retired under the Total and Permanent Disability provisions of the Plan must take a life annuity guaranteed five years.

GROUP LIFE AND HEALTH INSURANCE

Life	AD & D
2 x; max. $25,000	$3,500

SCHEDULE 1

3.10 Rehabilitation

An employee receiving an amount of Long Term Disability Benefit may be asked to undergo reasonable rehabilitation measures which have been the subject of prior consultation with the employee's doctor, at no cost to the employee. If such an employee refuses to undertake such rehabilitation, he may be declared not eligible for an amount of disability benefits.

a) Company Blue Cross contributions shall cease when an employee becomes eligible to receive Long Term Disability Benefits under the L.T.D. Plan.

b) Upon becoming eligible to receive payment under the L.T.D. Plan, the employee will be paid the vacation due him, if any, for time worked prior to the commencement of his disability.

c) The Life Insurance Plan will be amended by deleting Total and Permanent Disability coverage.

4. Contributions

a) Life Insurance up to a maximum of $25,000 Accidental Death and Dismemberment Insurance, and Weekly Indemnity Insurance and Long Term Disability Insurance, is non-contributory.

5. The Life, Accidental Death and Dismemberment and Weekly Indemnity Insurances will be underwritten by an Insurance Company or Companies to be selected by the Company.

6. The Company will insure against loss by fire in the camps, tradesmen's tools, up a maximum of one thousand dollars ($1,000.).

3.07 Participation in Group Insurance

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 in the amount of $18,000. at no premium cost to him.

3.08 Service Accumulation

An insured employee receiving Long Term Disability Benefits payments shall not accumulate service for any purpose.

3.09 Exclusions

Benefits under the Long Term Disability Plan will not be payable for claims resulting from illnesses or accidents such as:

i) Any injury arising out of or sustained while doing any act or thing pertaining to any ocupation or employment for remuneration or profit, or

ii) Any injury or illness entitling the employee to compensation under any Workmen's Compensation or similar legislation, or

iii) Self-destruction or any self-inflicted injury, while sane or insane, or

iv) Disability for which the employee is not under the treatment of a physician, or

v) Alcoholism or drug addiction, unless the employee is confined in a hospital or institution licensed to provide care and treatment incident thereto, or unless the employee is undergoing regular rehabilitation treatment approved by the insurer and a physician.

c) While receiving benefits under this plan, an employee in the Retirement Plan will continue to accrue pension benefits at no cost to him. The pension benefit accrued will be in the same amount as though he were contributing to the Retirement Plan on earnings of twice the benefit in paragraph a) above.

Death benefits will not accrue during this period except with respect to interests on the employee's contributions made prior to commencement of Long Term Disability Benefits.

3.05 Benefit Period

Benefits will be paid on the basis of one (1) month for each completed month of service prior to the beginning of the disability, for as long as the employee is disabled, but in no event beyond 61 years of age. When the employee reaches 61 years of age, the service requirement of 20 years with respect to early unreduced retirement, under the Employees' Retirement Plan of Compagnie Internationale de Papier du Canada, will be waived for employees eligible to receive Long Term Disability payments.

3.06 Duration of Benefits

Benefits shall cease:

a) On the date the employee ceases to be disabled as defined in the plan, or

(NOTE: If there is a recurrence of the same disability within six (6) months of return to work, a new qualifying period will not be required and the disabled employee will resume immediately payments he is eligible to receive under the Long Term Disability Plan. This provision shall take precedence over any recurrent disability provision under the Weekly Indemnity Plan.

b) Upon attainment of age 61, - or

c) At death - or

d) At retirement whichever is the earlier.

3.01 Eligibility

Long Term Disability coverage will apply to all employees covered by the Weekly Indemnity Plan.

3.02 Qualifying Period

An insured employee will be eligible to receive Long Term Disability Benefits after thirty-two (32) weeks of benefit entitlement for the same disability incurred on or after January 1, 1982, under the provisions of the Weekly Indemnity Plan.

Benefit payment shall not commence during a lay-off or strike until the termination of the lay-off or strike.

3.03 Definition of Disability

Disability shall mean an insured employee who has received thirty-two (32) weeks of benefit under the Weekly Indemnity Plan and who, for up to the next ensuing twelve (12) months is unable, because of a non-occupational illness or accident, to work at his regular occupation, and thereafter is unable to perform any and every duty of each occupation for which he is reasonably fitted by education, training or experience.

3.04 Amount of Benefit

a) 50% of his regular straight-time hourly rate, multiplied by 2,080 and divided by 12, up to a maximum monthly payment of $800. The regular straight-time hourly rate shall be the classified rate of the employee on the date the non-occupational illness or accident commenced.

b) The amount of benefit shall be reduced by any payments on behalf of the employee made under any government disability plan (except increments in such amounts occurring 12 months or more after disablement), or any other non-private disability income plan by reason of the same non-occupational illness or accident.

Service	Amount of Life Insurance
15 or more years	$2,500
13 but less than 15 years	2,000
12 but less than 13 years	1,500
11 but less than 12 years	1,000
10 but less than 11 years	500

c) Total and Permanent Disability Benefits

Total and Permanent disability benefits will apply to the amount of Life Insurance in force up to but not in excess of $10,500.

d) Weekly Indemnity

Effective with an illness or non-occupational accident, the Company will arrange to have provided an insured weekly indemnity benefit equivalent to 66 2/3% of an employee's base rate weekly earnings up to a maximum benefit of $189. per week, or up to the maximum benefit payable under U.I.C. law, whichever is the greater, with a maximum duration of thirty-two (32) weeks payable to an eligible employee, effective the first day of a covered accident and the fourth day of a covered illness. The weekly indemnity benefits payable will be reduced by any disability or sickness benefits paid under the provisions of any government legislation or any Company benefit plans. Benefit shall cease on the effective date of retirement under the provisions of Company Retirement Plans. It is agreed that any rebate forthcoming by reason of registration of this plan under the provisions of the Unemployment Insurance Act will be retained in full by the Company.

3. Long Term Disability Insurance Plan

Effective with a non-occupational illness or accident incurred on or after January 1st, 1982 the Company will arrange to have provided at no cost to the employee, an insured Long Term Disability Plan.

2. Benefits

a) Life Insurance - Prior to Retirement or Age 65

An employee under age 65 is eligible for Life Insurance coverage under the Insurance Plan on the basis of two (2) times the upper limit of his annual earnings class up to a maximum of $25,000 Life Insurance.

b) The Company will provide employees with the opportunity to purchase additional life insurance coverage equivalent to one times the amount the employee is covered by under paragraph a) above. Membership conditions will be the same as those applicable to coverage under paragraph a) above. It is understood that the Insurance Carrier requires participation by 70% of those eligible.

Should the Union decide to obtain this coverage on behalf of their members, the Company will deduct the required premiums and remit same to the insurer chosen by the Union.

c) Life Insurance - Upon Retirement or Attainment of Age 65

i) For active employees who were insured as at January 1, 1963, and who have completed fifteen (15) years continuous service, the amount of Life Insurance to be kept in force at Company expense after the earlier of retirement or first of the month coincident with or first following attainment of age 65 will be 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 installments to one-half the amount in force as at December 31, 1962.

ii) For active employees, the amount of life insurance to be kept in force at Company expense after the earlier of retirement or first of the month coincident with or first following attainment of age 65 will be in accordance with the following schedule:

APPENDIX C

INSURANCE PLANS

PART I - HOSPITAL, SURGICAL AND MEDICAL PLAN

1. a) The Company will contribute a maximum of $5.25 per month toward the premium cost of each employee's membership, including the cost of dependant's coverage in the Blue Cross Hospital, Surgical and Medical Plan in effect in his operation.

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

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

1. Membership

a) The earnings classes and amounts of insurance applicable to active employees under age 65 are shown in Schedule 1. This Schedule applies to all employees, who have completed three (3) months of continuous service upon submission of the required application form.

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

c) An employee who waives participation, upon completion of three (3) months continuous service may apply later, with medical evidence satisfactory to the insurer, and provided the applicant is then under age 50.

d) Any increase or decrease in the amount of insurance coverage resulting from a change in earnings will become effective on the January 1st, following the date upon which the change in earnings is decided.

4. General

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

b) Vacation pay will not be allowed for vacations not taken. Vacations may not be accumulated from one year to another.

c) If an employee who is eligible to receive a vacation with pay leaves the service of the Company at a time when an unused period of vacation with pay stands to his credit he will be paid the amount due him in lieu of vacation.

d) The Company reserves the right to schedule the vacation period for each employee as well as to generally administer the vacation plan in accordance with the above provisions.

e) Any employee who does not meet the eligibility requirements set forth in paragraph 1 a), is entitled, however, to vacation pay at the rate of four percent (4%) of his gross earnings during the current period of employment.

f) Employees are entitled to take two (2) weeks' vacations between May 15th and September 15th of each year. Vacation dates are chosen according to the employees' seniority records with the Company.

ii) Seasonal employees who have twenty-five (25) but less than twenty-seven (27) years' continuous employment (effective January 1, 1982, twenty (20) but less than twenty-seven (27) years continuous employment), will be given two and one-half (2-1/2) days of vacation with pay for each month worked; such vacation pay will be calculated on the basis of ten percent (10%) of the employee's gross salary during the current period of employment.

e) For employees who have twenty-seven (27) or more years of continuous employment:

i) Permanent employees who have twenty-seven (27) or more years' continuous employment, will be given, during the calendar year in which they complete twenty-seven (27) years' continuous employment and in each subsequent calendar year, a vacation period of six (6) weeks with pay.

ii) Seasonal employees who have twenty-seven (27) or more years' continuous employment, will be given three (3) days of vacation with pay for each month worked; such vacation pay will be calculated on the basis of twelve percent (12%) of the employee's gross salary during the current period of employment.

f) Employees who are eligible to receive vacation with pay will receive, beginning in the calendar year in which they will complete twenty-five (25) years' continuous employment and in which they will reach:

	Permanent		Seasonal
60 years of age,	1 week	or	2%
61 years of age,	2 weeks	or	4%
62 years of age,	3 weeks	or	6%
63 years of age,	4 weeks	or	8%
64 years of age,	5 weeks	or	10%

in addition to their regular vacation entitlement.

i) Permanent employees who have twelve (12) but less than twenty-five (25) years continuous employment (effective January 1, 1981, ten (10) but less than twenty-five (25) years continuous employment; effective January 1, 1982, nine (9) but less than twenty (20) years continuous employment), will receive, in the calendar year during which they will complete twelve (12) years continuous employment (effective January 1, 1981, ten (10) years continuous employment; effective January 1, 1982, nine (9) years continuous employment), and in each subsequent calendar year, four (4) weeks' vacation with pay.

ii) Seasonal employees who have twelve (12) but less than twenty-five (25) years continuous employment (effective January 1, 1981, ten (10) but less than twenty-five (25) years continuous employment; effective January 1, 1982, nine (9) but less than twenty (20) years continuous employment), will receive (2) days of vacation with pay for each month worked; vacation pay will be calculated at the rate of eight percent (8%) of the employees' gross earnings during the current period of employment.

d) For employees with twenty-five (25) but less than twenty-seven (27) years' continuous employment (effective January 1, 1982, twenty (20) but less than twenty-seven (27) years continuous employment):

i) Permanent employees who have twenty-five (25) but less than twenty-seven (27) years' continuous employment (effective January 1, 1982, twenty (20) but less than twenty-seven (27) years continuous employment), will be given, during the calendar year in which they complete twenty-five (25) years continuous employment (effective January 1, 1982, twenty (20) years continuous employment) and in each subsequent calendar year, a vacation period of five (5) weeks with pay.

year, one (1) day of vacation for each month worked; vacation pay will be calculated on the basis of four percent (4%) of the employees' gross earnings during the current period of employment.

b) For employees who have five (5) but less than twelve (12) years of continuous employment (effective January 1, 1981, five (5) but less than ten (10) years continuous employment; effective January 1, 1982, four (4) but less than nine (9) years continuous employment):

i) Permanent employees who have five (5) but less than twelve (12) years continuous employment (effective January 1, 1981, five (5) but less than ten (10) years continuous employment; effective January 1, 1982, four (4) but less than nine (9) years continuous employment), will receive, in the calendar year during which they will complete five (5) years continuous employment (effective January 1, 1982, four (4) years continuous employment) and in each subsequent calendar year, three (3) weeks vacation with pay.

ii) Seasonal employees who have five (5) but less than twelve (12) years continuous employment (effective January 1, 1981, five (5) but less than ten (10) years continuous employment; effective January 1, 1982, four (4) but less than nine (9) years continuous employment), will receive one and one-half (1-1/2) days of vacation with pay for each month worked; vacation pay will be calculated at the rate of six percent (6%) of the employees' gross earnings during the current period of employment.

c) For employees who have twelve (12) but less than twenty-five (25) years of continuous employment (effective January 1, 1981, ten (10) but less than twenty-five (25) years continuous employment; effective January 1, 1982, nine (9) but less than twenty (20) years continuous employment):

APPENDIX B

VACATION PLAN

1. Eligibility

a) All Company employees covered by this Agreement, who have completed one year of continuous employment in the service of the Company will be granted a vacation with vacation pay under the conditions set forth below.

2. Continuous Employment

a) Continuous employment is broken by discharge for cause, voluntary resignation, or any other voluntary separation.

b) Periods of disability because of sickness or accident, and temporary lay-offs resulting from curtailment of operations or other causes beyond the control of the employee shall not break continuous employment.

c) Transfer from one division to another of the Company shall not break continuous employment.

3. Vacation Period

a) For employees with one but less than five (5) years continuous employment (effective January 1, 1982, one but less than four (4) years continuous employment):

i) Permanent employees who have completed one but less than five (5) years of continuous employment (effective January 1, 1982, one but less than four (4) years continuous employment), will receive each year, two (2) weeks vacation with pay.

ii) Seasonal employees who have one but less than five (5) years of continuous employment (effective January 1, 1982, one but less than four (4) years continuous employment), will receive each

1. Whenever an employee is assigned to replace the supervisor, he will receive a rate adjustment of eight percent (8%) for the full replacement period.

2. Employees in receipt of rates higher than those negotiated, will be entitled to an increase equivalent to one half the general increase.

PART II - SHIFT DIFFERENTIAL

The shift premium will be as follows:

1) on the 18:00 to 06:00 h shift twenty-five cents (25¢) per hour (effective October 1, 1981 twenty-seven cents (27¢) per hour),

2) on the 16:00 to 24:00 h shift twenty-two cents (22¢) per hour (effective October 1, 1981 twenty-five cents (25¢) per hour),

3) on the 00:01 to 08:00 h shift twenty-seven cents (27¢) per hour (effective October 1, 1981 thirty cents (30¢) per hour).

This premium applies to all employees, except night watchmen.

PART III

SAFETY EQUIPMENT

The Company will allow five dollars ($5.00) per year to an employee toward the purchase of safety shoes.

These shoes will be sold to the employee at invoice cost, plus tax.

PART IV

MEAL ALLOWANCE

Effective date of ratification, any employee who is required to work two (2) hours and more after his normal quitting time will receive a meal allowance of $2.50.

APPENDIX A

PART I - WAGE RATE SCHEDULE

Occupation	Oct. 1 1980	D.O.R. Feb. 20, 1981	Oct. 1, 1981
Labourer	$ 8.93	$ 9.01	$ 9.91
Night watchman - cleaner	9.07	9.15	10.05
Warehouseman and tow motor operator	9.23	9.31	10.21
Messenger	9.19	9.27	10.17
Bus driver	9.71	9.79	10.72
Tradesman, Class A	10.86	10.86	11.89
Tradesman, Class B	9.87	9.95	10.90
Tradesman, Class C	9.38	9.46	10.36
Tradesman, Helper	9.07	9.15	10.05
Truck driver	9.24	9.32	10.22
Chipper Operator	9.49	9.57	10.48
Slasher Loader Operator	9.49	9.57	10.48
Sawyer - Slasher	9.26	9.34	10.24

NOTE: The above rate scale will be reduced by the equivalent of five cents (5¢) per hour paid in recognition of the cost to the Company to fund the pension benefit which will accrue by reason of the retrospective and future stacking amendments to the Retirement Plan agreed to in 1978.

LOCAL UNION N°640 (LAVIOLETTE)
SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

By: _____
Jean Marc Guillemette

By: _____
Maurice Théberge

By: _____
Raymond Martel

either party desiring to so renew this Agreement shall give to the other party notice thereof in writing, within ninety (90) days prior to the said termination date, stating whether or not changes therein will be requested.

ARTICLE XVIII

VALIDITY

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

ARTICLE XIX

MUTUAL RESPONSIBILITY

1. It is the duty and responsibility of the Company, of the Union, and of the employees to co-operate fully, individually and collectively, to bring about observance of the spirit as well as of the letter of this Agreement.

IN WITNESS WHEREOF the parties have signed these presents as of the first day of October 1980.

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA

By:_____
R.D. Goodfellow

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

By:_____
Claude Pronovost

a) Written reprimand.

b) Suspension from work without pay for a period of from one (1) to fifteen (15) days according to the gravity of the offense and the previous record of the employee concerned.

c) Dismissal from service. This penalty is to be applied in case of flagrant or wilful violation of the Company's rules or the law of the land.

d) Where feasible, the employee shall sign the record of discipline form, as an acknowledgement of its contents. Copy of said form shall be sent to the Union and to the employee.

e) Any record of discipline shall be kept on the file of the employee for a period of eighteen (18) months, whereafter it shall be considered null and void.

ARTICLE XV

BULLETIN BOARDS

1. A bulletin board will be provided for the posting of Union notices. Subject to the approval of the Company, Union notices may be posted on these bulletin boards, but not elsewhere.

ARTICLE XVI

INSURANCE AND RETIREMENT PLANS

1. The amendments made to the Retirement and Group Insurance Plans in effect are set forth in Appendix C which is attached hereto and forms part of this Agreement.

ARTICLE XVII

TERM OF THE AGREEMENT

1. This Agreement shall be in effect from October 1, 1980 to September 30th, 1982 inclusive. This Agreement may be renewed with or without change by mutual agreement of the parties and

6. In the event the arbitrators chosen by the Company and the Union fail to agree upon the third arbitrator, this third arbitrator shall be chosen by the Minister of Labour of Quebec. Each of the parties hereto will bear the expenses of the arbitrator appointed by it, and the parties will jointly bear the fees and expenses of the chairman.

7. Once established, the Board of Arbitration shall meet and hear evidence of both parties and render its decision within fifteen (15) days. Provided it is not contrary to the provisions of paragraph 8 below, this decision shall be final and binding on both parties.

8. The functions of the Board of Arbitration shall be restricted to the interpretation and application of the provisions of this Agreement. Provided the Board of Arbitration deals only with specific questions as submitted, and does not attempt to alter, add to, or subtract from this Agreement, its decision shall be final and binding upon both parties.

9. Notwithstanding the provisions of paragraph 8 above, in determining a claim of unjust discharge, the Arbitration Board may dispose of the claim by affirming the Company's action and dismissing the grievance or by setting it aside and restoring the grievor to his former position with or without compensation or in such other manner as may in the opinion of the Board be justified.

10. If, upon investigation, it is found that an employee has been suspended or discharged without just cause, he shall be reinstated without loss of pay.

11. Any grievance resulting from a suspension or a dismissal may be submitted in writing directly at the step where the Resident Manager intervenes.

ARTICLE XIV

DISCIPLINE AND DISCHARGE

1. When it is necessary to discipline any of the Company's employees, penalties will be applied as follows:

d) If an employee is recalled after having received ALL of 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.

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

ARTICLE XIII

ADJUSTMENT OF COMPLAINTS AND GRIEVANCES

1. Complaints arising out of the interpretation or administration of the provisions of this Agreement shall be discussed as promptly as possible by the aggrieved employee and his foreman, and in the presence of the Union steward if either party so desires.

2. If the matter is not adjusted satisfactorily by the foreman, it shall be referred promptly by the duly authorized Union representative or representatives to the Resident Manager who shall meet with the foreman and the Union representative.

3. If the resident manager fails to adjust the complaint satisfactorily, the local Union has the right to appeal to the national President of the national Union who may, either personally or through his representative, refer the matter in dispute to the general management of the Company.

4. If the general management of the Company and the national President of the national 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.

5. The Board of Arbitration shall consist of one arbitrator chosen by the Company, one arbitrator chosen by the Union and a third arbitrator who shall be chosen by the other two arbitrators and who shall act as chairman.

c) any employee, unless absent due to illness or accident, must have been at work sometime within the thirty (30) day period previous to the holiday.

d) any employee, if absent due to illness or accident, must have been at work sometime within the one hundred and eighty (180) day period previous to the holiday.

e) An employee who has been laid off but not permanently separated from the payroll will be entitled to pay for a holiday or holidays following his lay-off provided he has worked some time during the thirty (30) days prior to this holiday.

f) When an employee's scheduled holiday with pay falls during his regular vacation period, such holiday will be taken and paid on the working day following the end of his vacation period.

ARTICLE XII

SEVERANCE PAY

1. a) All employees who have one year or more of continuous service will be eligible for severance pay when laid off by Company action because there is no work available to which their service entitles them. This does not include normal seasonal lay-off.

b) A laid off employee entitled to severance pay will be paid two percent (2%) of his total earnings for the last full period of continuous service. One-half of the severance pay due will be paid after the employee has been laid off six (6) weeks. The second half of the severance pay due will be paid after the employee has been laid off three (3) months.

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

ARTICLE IX

JURY DUTY

1. An employee who is prevented from working because he is serving on a jury or reporting for jury roll call will not lose pay for the time so spent. However, he will be expected to return to the Company any pay received for jury duty or jury roll call. The employee will be required to furnish proof of jury service or jury roll call.

ARTICLE X

CONTINUANCE OF OPERATIONS

1. There shall be no strikes, walkouts, lockouts, or other similar interruptions of work during the period of this Agreement.

ARTICLE XI

HOLIDAYS

1. The following days are recognized as paid holidays: half day before Christmas, Christmas Day, half day before New Year's Day, New Year's Day, Easter Monday, the Queen's Birthday, St. Jean Baptiste or Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day, and three (3) additional floating holidays with pay, to be taken on dates set by the Union and the Company, at the beginning of each calendar year. When an employee is required to work on any of these holidays, he shall receive pay equal to time and one-half for all hours worked in addition to his holiday pay.

2. In order to qualify for these holiday benefits,

a) a new employee must have been on the Company payroll for at least thirty (30) days immediately preceding the holiday;

b) any employee, unless absent with permission must have worked on the working day immediately preceding and the working day immediately following such holiday;

3. An employee who is called in to work outside his regular hours of work to do maintenance or repair work not on his schedule, will be paid time and one-half for all hours worked, but in no case, shall he receive less than four (4) hours pay at his regular classification rate for each job performed. Hours paid for under this provision will not be calculated as daily or weekly overtime.

ARTICLE VII

VACATION PAY

1. Vacation pay will be granted in accordance with the provisions of Appendix B which is attached hereto and forms part of this Agreement.

ARTICLE VIII

FUNERAL LEAVE

1. When death occurs in his family, an employee will be granted a leave of absence of not more than five (5) regular working days, without loss of pay, if death occurs to his spouse, child or step-child, and said employee will be granted a leave of not more than three (3) regular working days in the event of the death of his father, mother, brother, sister, step-father, step-mother, father-in-law, mother-in-law, grandfather, grandmother, step-son, step-daughter, step-brother, step-sister. These five (5) or three (3) days shall be taken within seven (7) calendar days from the day of the funeral.

2. Pay will not be granted if the employee does not attend the funeral.

3. An employee who, due to distance, cannot attend the funeral of a spouse, child or member of his immediate family will receive on request a leave of absence of one (1) schedule working day with pay to attend a special memorial service held in memory of this member of his immediate family.

ARTICLE V

WAGES

1. Wages will be paid in accordance with the rates set forth in Appendix A which is attached hereto and forms part of this Agreement.

2. Board at the camps will be at Company expense.

ARTICLE VI

HOURS OF WORK AND OVERTIME

1. The normal work week is six (6) days, Monday to Saturday inclusive.

2. The normal work week for employees shall be five (5) days.

a) Excluding night watchmen (cleaners) and bus drivers, Base employees shall work eight (8) hours per day, from 8:00 a.m. to twelve noon and from 1:00 p.m. to 5:00 p.m. An employee who is required to work more than eight (8) hours in one day, or more than forty (40) hours in one week, shall be paid time and one-half his hourly rate equivalent for all hours in excess of eight (8) or forty (40) as the case may be. Only one of these provisions shall be applied to the same hours of overtime worked.

b) Bus drivers and night watchmen (cleaners) will normally work an average of forty (40) hours per week. Bus drivers whose terminus point is La Tuque Base, shall establish their average over a period of two (2) weeks. Verified hours worked in excess of the average will be paid time and one-half the hourly rate.

c) Excluding night watchmen (cleaners), employees required to work between 8:00 a.m. on Sunday and 8:00 a.m. on Monday will receive one and one-half times the hourly rate.

the duties of the jobs to be filled. These employees will be recalled in the reverse order of their lay-off. An employee's name will remain on the recall list for the twelve (12) month period (twenty-four (24) month period for an employee with five (5) years of service) following his date of lay-off.

5. a) When it becomes necessary to fill newly created jobs or job vacancies, the Company will post the job for seven (7) consecutive days. The job posting will contain pertinent information as to -

i) The job title;

ii) The outline of the duties involved;

iii) The qualifications necessary to fill the job.

b) The Company will select the candidate who possesses the required qualifications and longest seniority within the bargaining unit.

c) When an employee has been selected to fill a posted job under the Union's jurisdiction, the Company will notify the Union in advance about the selection and will inform the candidates of the disposition of their applications. Any unsuccessful applicant may ask for and be granted an interview with the management representative who will give him the reasons why he was not selected to fill the vacancy. He may be accompanied by a Union delegate, if he so desires.

6. The Union will be supplied with a copy of service records of all employees covered by this Agreement. Such records will be updated every four months, that is: December 1st, April 1st and August 1st, if there were changes in personnel. Such lists will be transmitted to the Union within seven (7) days following the above-mentioned dates.

ARTICLE III

EMPLOYMENT

1. When engaging employees, the Company will give preference to former employees before recruiting from the outside labour market.

2. An employee will be considered a regular employee when he has completed thirty (30) days of work.

ARTICLE IV

PROMOTION, TRANSFER, LAY-OFF AND RECALL

1. a) For purposes of administering this Article, the seniority list in effect on April 1, 1978 will remain and all other employees hired after that date will have their seniority determined as per their date of hiring to occupations covered by the bargaining unit. Seniority is broken by discharge for cause, voluntary separation, refusal to accept an offer of employment or failure to be recalled within twelve (12) months (twenty-four (24) months for an employee with five (5) years of service) from the date of his lay-off.

b) The employee's seniority will not be broken if he is recalled for a period of less than ten (10) days and cannot report to work because he is in the employ of another employer at the time of said recall.

2. When employees are to be promoted, transferred or laid off, management will take into consideration qualifications and seniority within the bargaining unit.

3. When an employee is to be laid off, he shall be so notified in writing, at least two weeks in advance. Copy of said notice will be supplied to the Union.

4. The Company will not recruit from the outside labour market while there are employees on the recall list who have the ability to perform

b) Should a former employee be re-employed after a break in service of over twelve (12) months he will be considered a new employee and subject to the provisions of paragraph 2 a) above.

3. a) Subject to the requirements of any applicable provincial or federal law, the Company will deduct every two weeks, from the wages owing and payable to each employee within the Union's jurisdiction, a portion equal to six thirteenths (6/13) of the regular monthly membership dues of such employees, and shall remit the same monthly to the duly designated representative of the local Union.

b) If an employee or a minority Union takes legal action against the Company because of the provisions of this section, covering the compulsory check-off of union 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.

c) The local Union shall advise the Company in writing of the amount of the monthly deduction to apply to each employee within its jurisdiction. If there should be any change in the amount of such deduction, the Company shall be so advised by the Union two (2) weeks prior to its effective date.

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

e) The Company shall not be responsible for collecting any past or future arrears in union dues, but shall be obliged only to check-off monthly a fixed amount as long as the wages owing and payable to the employee are sufficient to cover this deduction.

PREAMBLE

WHEREAS, the Labour Relations Board of the Province of Quebec on October 1, 1964, certified Local 640, United Paperworkers International Union and on June 9, 1975, under the new name of Canadian Paperworkers Union, hereinafter called "the Union" as bargaining agent for all employees performing the jobs listed in the recognition certificate, in the St. Maurice Woods Division of Compagnie Internationale de Papier du Canada, hereinafter called "the Company".

WHEREAS, there is in effect, a Labour Agreement between said Company and said Union;

AND WHEREAS representatives of the Company and of the Union met in La Tuque, P.Q., to negotiate a renewal of said Labour Agreement,

NOW THEREFORE, the two parties hereby agree as follows:

ARTICLE I

RECOGNITION

1. The Company recognizes the above mentioned recognized Union as the sole bargaining agency for all its employees in the St. Maurice Woods Division, whose occupations are listed in Appendix A of this Agreement, and who are covered by said recognition certificate.

ARTICLE II

UNION SECURITY

1. Any employee on whose behalf the Union is entitled to bargain and who, on December 1, 1964, was a member of the Union or who after that date has become a member or is reinstated as a member of the Union shall, as a condition of continued employment, maintain such membership in good standing.

2. a) A new employee hired on or after December 1, 1964 who is not a member of the Union shall join the Union within thirty (30) days after the beginning of his employment.

TABLE OF CONTENTS

LABOUR AGREEMENT

by and between

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA

ST. MAURICE WOODS DIVISION
(La Tuque Base Employees)

and

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL N°640

1980 - 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

A moins d'indication contraire, tous les amendements à cette convention collective prennent effet à compter de la date de ratification.

La Tuque, Qué.
Le 13 octobre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

Le préambule sera amendé pour se lire comme suit:

PREAMBULE:

ATTENDU QUE le 1er octobre 1964, la Commission des relations de travail du Québec accréditait le Syndicat local No 640 du Syndicat international des travailleurs unis du papier et le 9 juin, 1975, sous le nouveau nom de Syndicat Canadien des travailleurs du papier, ci-après désigné "le Syndicat" comme agent négociateur pour les employés occupant les emplois énumérés au certificat d'accréditation dans la Division du St-Maurice de la CIP Inc, ci-après désignée "la Compagnie";

ATTENDU QU'UNE Convention collective de travail est en vigueur entre ladite Compagnie et ledit Syndicat;

ET ATTENDU QUE des représentants de la Compagnie et du Syndicat se sont rencontrés à La Tuque, (P.Q.), pour négocier le renouvellement de ladite Convention collective de travail,

EN CONSEQUENCE, les deux parties conviennent ce qui suit:

La Tuque, Qué.
Le 13 octobre 1982

RESOLU LE 13 OCTOBRE 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ARTICLE II

SECURITE SYNDICALE

Le sous-paragraphe 2. b) de cet article sera amendé pour se lire comme suit:

b) Tout ancien employé qui est ré-embauché après un arrêt de travail dépassant douze (12) mois (vingt-quatre (24) mois s'il s'agit d'un employé avec trois (3) années de service) est considéré comme un nouvel employé et est soumis aux dispositions du paragraphe 2. a) qui précède.

La Tuque, Qué.
Le 14 octobre 1982

RESOLU LE 14 OCTOBRE 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ARTICLE IV
PROMOTION, MUTATION, MISE EN DISPONIBILITE ET RAPPEL

Le paragraphe 1. a) de cet article sera amendé pour se lire comme suit:

1. a) Aux fins de l'application de cet article, la liste d'ancienneté en vigueur le 1er avril 1978 demeure et tous les employés embauchés subséquemment à cette date verront leur ancienneté déterminée par leur date d'embauchage à des fonctions couvertes par l'unité de négociation. L'ancienneté est rompue en raison de renvoi pour cause, démission volontaire, refus d'accepter une offre d'emploi ou faute de rappel au travail dans les douze (12) mois (vingt-quatre mois s'il s'agit d'un employé avec trois(3) années de service) qui suivent sa mise en disponibilité.

La Tuque, Qué.
Le 13 octobre 1982 -

RESOLU LE 13 OCTOBRE 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ARTICLE IV
PROMOTION, MUTATION, MISE EN DISPONIBILITE ET RAPPEL

Le paragraphe 4. de cet article sera amendé pour se lire comme suit:

4. La compagnie embauche sur la liste de rappel des employés compétents pouvant s'acquitter des fonctions à remplir avant de recruter à l'extérieur. Ces employés sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise en disponibilité. Le nom d'un employé mis en disponibilité, demeure sur la liste de rappel pour la période des douze (12) mois (vingt-quatre (24) mois s'il s'agit d'un employé avec trois (3) années de service) qui suivent sa mise en disponibilité.

La Tuque, Qué.
Le 13 octobre 1982

RESOLU LE 13 OCTOBRE 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ARTICLE IV

PROMOTION, MUTATION, MISE EN DISPONIBILITE ET RAPPEL

Le paragraphe 5, a) de cet article sera amendé pour se lire comme suit:

a) Lorsqu'il s'agit de remplir des occupations vacantes ou nouvellement créées, la Compagnie affiche l'occupation pour une période de quatorze (14) jours consécutifs. L'avis fournit les renseignements pertinents, à savoir:

i) Le titre de l'occupation;

ii) Un énoncé des devoirs à assumer;

iii) Les exigences requises pour remplir le poste.

La Tuque, Qué.
Le 27 octobre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ARTICLE VIII

CONGE POUR FUNERAILLES

Le paragraphe No. 1. de cet article sera amendé pour se lire comme suit:

1. Advenant le décès du conjoint (définition légale), d'un enfant d'un employé ou enfant de son conjoint, ledit employé a droit (sans perte de salaire) à un congé d'au plus cinq (5) jours ouvrables réguliers et d'un congé d'au plus trois (3) jours ouvrables réguliers lorsqu'il s'agit de: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère, beau-fils, belle-fille, demi-frère et demi-soeur. Ces cinq (5) ou trois (3) jours doivent être pris en dedans de sept (7) jours civils du jour des funérailles.

La Tuque, Qué.
Le 14 octobre 1982

RESOLU LE 14 OCTOBRE 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ARTICLE XI
CONGES

Le paragraphe 1. de cet article sera amendé pour se lire comme suit:

1. Les jours suivants sont reconnus comme des jours de congé payés: une demi-journée la veille de Noël, le Jour de Noël, une demi-journée la veille du jour de l'an, le Jour de l'An, le lundi de Pâques, la Fête de la Reine, la St-Jean-Baptiste, la Fête du Travail, le Jour d'Action de Grâces, et trois (3) autres congés avec paie dont les dates sont fixées par le Syndicat et la Compagnie au début de chaque année civile. L'employé requis de travailler l'un ou l'autre de ces congés reçoit temps et demi pour toutes les heures travaillées en plus de sa paie de congé.

La Tuque, Qué.
Le 13 octobre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ARTICLE XVI

REGIME DE RETRAIRE ET REGIMES D'ASSURANCES

Cet article sera amendé pour se lire comme suit:

1. Un résumé des Régimes collectifs d'assurances en vigueur est inclus à l'Annexe "C".

2. Le "Régime de Retraite des Employés de 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.

La Tuque (Qc)
Le 29 novembre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ARTICLE XVII
DUREE DE LA CONVENTION

1. La présente Convention est en vigueur à compter du 1er octobre 1982 jusqu'au 30 septembre 1984 inclusivement. La présente Convention est renouvelable, avec ou sans modification, 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 en dedans de quatre-vingt-dix (90) jours de ladite date d'expiration, en indiquant si elle entend y proposer des modifications.

La Tuque, Qué.
Le 13 octobre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ANNEXE "A"

PARTIE I - ECHELLE DES SALAIRES

La partie I "Echelle des salaires" de cette annexe sera amendée afin de refléter des augmentations des taux comme suit:

Date de ratification:		12%
1er octobre 1983	:	10%

Sur recommandation et acceptation desdits amendements, les augmentations des taux à la date de ratification prendront effet le 1er octobre 1982.

La Tuque (Qc)
Le 29 novembre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ANNEXE "A"

PARTIE I - ECHELLE DES SALAIRES

Emploi	1er octobre 1982	1er octobre 1983
Journalier	11,10$	12,21$
Gardien de nuit / nettoyeur	11,26$	12,39$
Préposé au chariot élévateur et à l'entrepôt	11,44$	12,58$
Messager	11,39$	12,53$
Conducteur d'autobus	12,01$	13,21$
Homme de métier, classe A	13,32$	14,65$
Homme de métier, classe B	12,21$	13,43$
Homme de métier, classe C	11,60$	12,76$
Homme de métier, aide	11,26$	12,39$
Conducteur de camion	11,45$	12,59$
Conducteur de déchiqueteuse	11,74$	12,91$
Conducteur de chargeuse sur tronçonneuse	11,74$	12,91$
Scieur sur tronçonneuse	11,47$	12,62$

La Tuque (Qc)
Le 29 novembre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ANNEXE "A"

PARTIE II - PRIME DE QUART

A compter de la date de ratification, la prime de quart sera amendée pour se lire comme suit:

1) Sur le quart de 18 h à 6 h, trente-cinq cents (35¢) l'heure;

2) Sur le quart de 16 h à 24 h, trente cents (30¢) l'heure;

3) Sur le quart de 0 h 01 à 8 h, quarante cents (40¢) l'heure;

Cette prime s'applique à tous les employés, sauf les gardiens de nuit.

La Tuque, Qué.
Le 13 octobre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ANNEXE "A" - PARTIE III

EQUIPEMENT DE SECURITE

La partie III de l'Annexe "A" sera amendée pour se lire comme suit:

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 huit (8,00$) dollars 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.

La Tuque, Qué.
Le 27 octobre 1982

CIP Inc.
Division forestière du St-Maurice
et
Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier
Local 640

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

APPENDICE C - RÉGIMES D'ASSURANCE ET DE RETRAITE

Les Parties I - Assurance hospitalisation, chirurgie et soins médicaux

II - Régime d'assurance-vie, d'assurance contre la mort accidentelle et la perte d'un membre, et d'indemnité hebdomadaire

III - Régime de retraite

seront remplacés intégralement par le texte ci-annexé.

NOTA:

Tous les amendements quant aux indemnités et aux contributions, présentés dans le texte ci-joint relatif à l'assurance, sont à la condition que ledit texte soit accepté.

APPENDICE C

REGIME D'ASSURANCE

CIP Inc.

PARTIE 1 - ASSURANCE-VIE, ASSURANCE CONTRE LA MORT ACCIDENTELLE ET LA PERTE D'UN MEMBRE, INDEMNITE HEBDOMADAIRE ET ASSURANCE-INDEMNITE D'INVALIDITE A LONG TERME

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) Pour être éligible pour la couverture de ces Régimes, un employé doit être activement au travail et avoir complété six (6) mois de temps cumulatif (trois (3) mois lorsqu'il s'agit de l'indemnité hebdomadaire) sur la liste de paie sans bris de service. Un employé qui n'est pas activement au travail à la date de mise en vigueur d'un amendement à ces régimes mais qui a rencontré le prérequis du service et qui participait aux régimes avant la mise en vigueur des amendements, deviendra membre du régime amendé dès la date qu'il retourne activement au travail.

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. Assurance-vie

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

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'um montant d'assurance-vie de 25,000$ et de 3,500$ d'assurance en cas de mort accidentelle et perte d'um membre et de plus (à compter de la première période de paie suivant la ratification), la Compagnie contribuera jusqu'à concurrence de 8,00$ par mois à l'égard du coût de la prime d'assurance personnelle optionnelle additionnelle dudit employé actif, en vertu du régime pris en charge par le Syndicat. Les conditions régissant la remise des contributions de la Compagnie sont celles énoncées à la partie III ci-dessous.

b) L'employé assuré qui a complété une année de service continu au moment de sa mise en disponibilité, peout conserver en vigueur son assurance-vie de base et assurance-vie supplémentaire facultative s'il y a lieu, pour 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 du paragraphe 4.1 a) de l'Article 4.

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

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.

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	2 500,00$
13, mais moins de 15 années	2 000,00$
12, mais moins de 13 années	1 500,00$
11, mais moins de 12 années	1 000,00$
10, mais moins de 11 années	500,00$

d) Indemnité hebdomadaire

Le régime d'indemnité hebdomadaire sera amendé afin d'accorder une indemnité hebdomadaire égale à 66 2/3% du taux hebdomadaire de base de l'employé, jusqu'à concurrence d'une indemnité de 210,00$ par semaine ou jusqu'au bénéfice maximum payable sous le régime d'assurance-chômage lequel des deux sera le plus élevé, payable à compter du premier jour civil d'un accident indemnisable, et du quatrième jour d'une maladie indemnisable, pour une période maximale de trente-deux (32) semaines. Les indemnités hebdomadaires payables en vertu de ce régime seront réduites du montant de toutes prestations d'invalidité ou de maladie payées en vertu de dispositions de toute législation gouvernementale ou de tous régimes de la Compagnie. Les indemnités hebdomadaires cesseront à la date d'entrée en vigueur de la retraite, selon les dispositions des régimes de retraite de la Compagnie. Toutes les autres dispositions du régime existant demeurent inchangées.

Pour avoir le droit de soumettre une réclamation en vertu du régime d'indemnités hebdomadaires, l'employé doit:

i) avoir complété trois (3) mois de service continu depuis la dernière interruption, et

ii) avoir soumis sa demande requise d'adhésion au régime, et

iii) être retourné au service actif de la Compagnie après mise en disponibilité, une cessation pour toute raison, ou une grève, et

iv) ne pas avoir atteint 65 ans, et

v) soumettre sa demande d'indemnisation dans la période de vingt (20) jours suivant immédiatement la première journée de l'incapacité due à la maladie ou à l'accident et être sous les soins d'un médecin.

e) Régime d'assurance-indemnité d'invalidité à long terme

1. Admissibilité

L'assurance-indemnité d'invalidité à long terme s'applique à tous les employés visés par le Régime d'indemnité hebdomadaire.

2. Période requise pour devenir admissible

L'employé assuré a le droit de recevoir les indemnités d'invalidité à long terme après 32 semaines d'admissibilité aux indemnités pour la même invalidité, selon les dispositions du Régime d'indemnité hebdomadaire.

Aucun paiement d'indemnités ne doit commencer durant une mise en disponibilité ou une grève, tant que la mise en disponibilité ou la grève n'a pas pris fin.

3. Définition d'invalidité

Par "invalidité", on entend le cas d'un employé assuré qui a reçu des indemnités pendant 32 semaines selon le Régime d'indemnité hebdomadaire, et qui jusqu'à concurrence des douze (12) mois suivants est incapable, en raison de maladie ou d'accident de caractère non professionnel de travailler à son emploi régulier, et par la suite est incapable d'effectuer toutes et chacune des tâches de tout emploi pour lequel il est raisonnablement préparé grâce à son instruction, à sa formation ou à son expérience.

4. Montant de l'indemnité

a) 50% de son taux horaire simple régulier multiplié par 2,080 et divisé par 12, jusqu'à concurrence d'un paiement maximum de 1 200,00$ par mois. Le taux horaire simple régulier doit être le taux classifié de l'employé, à la date où a commencé la maladie ou l'accident de caractère non professionnel.

b) On déduit du montant de l'indemnité, tous les paiements versés en faveur de l'employé, selon un régime d'indemnité du gouvernement (excepté les majorations de tels montants survenant 12 mois ou plus après l'invalidité), ou selon tout autre régime de revenu d'invalidité non privé, en raison de la même maladie ou du même accident de caractère non professionnel.

.../5

c) Pendant qu'il reçoit des indemnités en vertu de ce Régime, l'employé continue d'accroître, sans frais pour lui, ses crédits de retraite. L'indemnité de pension accumulée est pour le même montant que s'il avait contribué au Régime de Retraite selon une rémunération de deux fois l'indemnité énoncée au paragraphe a) ci-dessus.

Les indemnités de décès ne s'accroissent pas durant cette période, excepté en ce qui a trait aux intérêts sur les cotisations versées par l'employé avant le début de ses indemnités d'invalidité à long terme.

5. Période d'indemnisation

Les indemnités sont payées à raison d'un mois pour chaque mois complété de service antérieur au début de l'invalidité, tant que l'employé est invalide, mais en aucun cas au-delà de 61 ans. Lorsque l'employé atteint 61 ans, l'exigence requise de 20 années de service à l'égard de la retraite prématurée sans réduction, selon les dispositions du Régime de Retraite des employés de la CIP, est mise de côté pour les employés admissibles à recevoir des paiements d'indemnité à long terme.

6. Durée des indemnités

Les indemnités cessent:

a) Le jour où prend fin l'invalidité de l'employé, selon l'énoncé dans le Régime, ou

(NOTE: Si la même invalidité survient de nouveau dans un délai de six (6) mois de son retour au travail, une nouvelle période d'attente pour devenir admissible n'est pas requise, et l'employé invalide est admissible à tous paiements d'indemnité d'invalidité à long terme encore à son crédit. Cette disposition a priorité sur toute disposition relative à une invalidité récurrente, selon le Régime d'indemnité hebdomadaire.)

b) Lorsque l'employé atteint 61 ans, ou

c) Au décès de l'employé, ou

d) Lorsque l'employé prend sa retraite, soit à la première de ces éventualités.

.../6

7. Participation à l'assurance collective

L'employé assuré recevant des indemnités d'invalidité à long terme qui participait au régime d'assurance-vie collective de la Compagnie au début de son invalidité, continue de jouir de la protection de l'assurance-vie collective au montant de $18,000. sans avoir à payer de prime.

8. Accumulation du service

L'employé assuré recevant une indemnité d'invalidité à long terme, n'accumule aucun service pour quelque fin que ce soit.

9. Exclusions

Les indemnités en vertu du Régime d'indemnité d'invalidité à long terme ne sont pas payables pour demande d'indemnisation résultant de maladies ou d'accidents, telles que:

i) Toute blessure résultant ou subie lors de l'accomplissement de toute activité ou acte se rapportant à toute occupation ou tout emploi en vue de rémunération ou de profit, ou

ii) Toute blessure ou maladie donnant le droit à l'employé de recevoir une compensation en vertu de toute loi d'indemnisation d'accidents de travail ou de législation similaire, ou

iii) Auto-destruction ou toute blessure que le prestataire s'inflige lui-même, qu'il soit sain d'esprit ou non, ou

iv) Invalidité pour laquelle l'employé n'est pas sous les soins d'un médecin, ou

v) Alcoolisme, ou abus de drogues, à moins que l'employé soit confiné dans un hopital ou une institution accréditée pour dispenser les soins et traitements s'y rapportant, ou à moins que l'employé reçoive le traitement normal de réadaptation approuvé par l'assureur et un médecin.

.../7

10. Réadaptation

Tout employé recevant une indemnité d'invalidité à long terme, peut se voir requis de recevoir des traitements appropriés de réadaptation ayant fait l'objet de consultation antérieure avec le médecin de l'employé sans frais pour ce dernier. Si ledit employé refuse de recevoir une telle assistance de réadaptation, il peut être déclaré inadmissible à un montant d'indemnités d'invalidité.

a) Les cotisations de la Compagnie à l'assureur cessent, lorsque l'employé devient admissible à recevoir des prestations en vertu du Régime d'invalidité à long terme.

b) Lorsqu'un employé devient admissible à recevoir des prestations du Régime d'invalidité à long terme, il reçoit le paiement des vacances qui lui sont dues, s'il en est, pour tout temps qu'il a travaillé avant le début de son invalidité.

3. Contributions

L'assurance-vie de base, l'assurance contre la mort accidentelle et la perte d'un membre, l'assurance indemnité hebdomadaire et l'assurance-indemnité d'invalidité à long terme 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.

.../8

PARTIE II - ASSURANCE HOSPITALISATION, CHIRURGIE ET SOINS MÉDICAUX

1. La Compagnie verse jusqu'à un maximum de 7,50$ par mois sur les frais de prime de chaque employé qui a complété six (6) mois d'emploi cumulatif sur la liste de paie de la Compagnie sans bris de service, y compris les frais d'assurances des personnes à charge, à l'égard du Régime d'assurance hospitalisation, chirurgie et soins médicaux en vigueur dans son exploitation.

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 - PRÉLÈVEMENT ET REMISE DES PRIMES

1. Sous réserve des exigences de toute loi provinciale ou fédérale applicable, la Compagnie prélèvera toutes les deux (2) semaines des gages dus et payables à chaque employé relevant de la compétence du Syndicat et qui a fourni une carte de demande d'adhésion dûment remplie, un montant proportionnel du tarif mensuel applicable de la prime payable par ledit employé au Régime d'assurance-hospitalisation, soins médicaux 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 d'assurance-hospitalisation, soins médicaux 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.

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 régime 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 régime.

.../9

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 la division forestière, 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 au local 640.

7. La Compagnie est obligée seulement de prélever chaque semaine un montant déterminé, pourvu que les gages dus et payables à l'employé soient suffisants 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.

PART IV - ASSURANCE CONTRE LE FEU

La Compagnie assure contre le feu dans les camps, les outils des hommes de métier, jusqu'à concurrence de mille dollars ($1,000.).

REGIME 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 15,00$ par mois - protection familiale
jusqu'à concurrence de 10,00$ par mois - protection individuelle

PRELEVEMENT ET REMISE DES PRIMES

Sous réserve des exigences de toute loi provinciale ou fédérale applicable, la Compagnie prélèvera chaque deux (2) semaines des gages dus et payables à chaque employé relevant de la compétence du Syndicat et qui a fourni une carte de demande d'adhésion dûment remplie, un montant bi-hebdomadaire proportionnel du tarif mensuel applicable de la prime payable par ledit employé au Régime de soins dentaires et/ou Régime d'assurance-hospitalisation, soins médicaux en vigueur; elle remet ensuite chaque mois à l'assureur, les montants ainsi prélevés, en même temps que sa propre contribution applicable.

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.

L'employé qui remplit la demande d'adhésion au régime de soins dentaires et/ou au Régime d'assurance-hospitalisation, soins médicaux, 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.

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

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).

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'occurence des enfants. A la fin de chaque mois, l'assureur doit soumettre au contrôleur de la Division, 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 au Local 640.

La Compagnie est obligée seulement de prélever chaque deux (2) semaines un montant déterminé, pourvu que les gages dus et payables à l'employé soient suffisants pour couvrir ladite retenue.

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

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

CIP Inc.
Division forestière du St-Maurice
et
Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier
Local 640

DÉCLARATION D'ORDRE ADMINISTRATIF

CHAMP D'APPLICATION DES INDEMNITÉS AUX EMPLOYÉS MIS EN DISPONIBILITÉ

1. L'assurance-indemnité hebdomadaire et l'assurance-indemnité d'invalidité prolongée ("invalidité à long terme") - sont annulées le jour de la mise en disponibilité. Ces assurances sont restaurées 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. Les paiements de prestations d'invalidité prolongée ("à long terme") à un employé qui autrement y a droit, ne commencent pas alors que ledit employé se trouve en disponibilité.

2. Assurance soins médicaux - soins dentaires

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.

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.

CIP Inc.
Division forestière du St-Maurice
et
Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier
Local 640

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

APPENDICE C - RÉGIMES D'ASSURANCE ET DE RETRAITE

PARTIE III - RÉGIME DE RETRAITE

Cette section sera re-numérotée comme suit:

PARTIE V - RÉGIME DE RETRAITE

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ANNEXE "C"

PARTIE III - REGIME DE RETRAITE

A compter du 2 octobre 1982

b) Un crédit de pension pour service futur de 66,25% de contributions versées par le membre entre le 1er janvier 1978 et le 31 décembre 1979.

La Tuque (Qc)
Le 29 novembre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

AMENDEMENTS AUX CLAUSES A INCIDENCE MONETAIRE
REGIME 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 "R-1" avec amendements) sera amendé afin de prévoir ce qui suit:

Tout employé prenant sa retraite après le 1er octobre 1982 et avant le 2 octobre 1984, selon les dispositions du régime énonçant la retraite volontaire prématurée ou les dispositions énonçant la retraite normale, recevra un crédit de pension égal au plus élevé des calculs ci-dessous:

a) La prestation accumulée en vertu des Régimes de CIP Inc. et de la Brown, jusqu'à la date de la retraite - ou -

b) 1,65% des gains annuels moyens de l'employé durant les cinq (5) années antérieures au 1er octobre 1984 pour lesquelles ses gains ont été les plus élevés, multiplié par le nombre d'années de service crédité avant sa retraite, moins 1/35 de la prestation du RRC/RRQ en vigueur durant l'année civile de sa retraite, multiplié par le nombre d'années de service crédité entre le 1er janvier 1966 et la date de sa retraite.

Pour les fins de ce calcul, par "service crédité", on entend les périodes d'emploi pour lesquelles l'employé a versé des contributions aux régimes de CIP Inc. et de la Brown depuis sa dernière interruption de service. Les gains, pour les fins de ce calcul, excluent le temps supplémentaire, les indemnités imposables, les paiements ou les avantages spéciaux, et les remboursements de dépenses.

Advenant que les gains d'un employé au cours de l'une des cinq périodes de douze (12) mois précédant immédiatement sa retraite,ne reflètent pas son tableau horaire annuel normal de travail pour cette période, pour des raisons autres qu'une absence autorisée, les gains dudit employé pour ladite période seront rajustés pour refléter son tableau horaire annuel

.../

normal, à condition que l'employé ait été activement au travail pour au moins trois (3) mois pendant cette période de douze (12) mois.

La Tuque (Qc)
Le 29 novembre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

AMENDEMENTS AUX CLAUSES A INCIDENCE MONETAIRE
REGIME DE RETRAITE

Retraite volontaire prématurée - à compter du 2 octobre 1982

Sous réserve de l'approbation de la Régie des Rentes du Québec et Revenu Canada, le Régime de retraite des employés de CIP Inc. (Régime supplémentaire "R-1" avec amendements) sera amendé à compter du 2 octobre 1982 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 vingt (20) années de service, un "supplément d'appoint" ("bridging supplement") de seize dollars (16,00$) par mois, multiplié par le nombre d'années de service admissible au crédit de l'employé sour le régime de retraite, jusqu'à concurrence de trente (30) années de service admissible. Le "supplément d'appoint" ("bridging supplement") commencera le jour où l'employé commencera sa retraite prématurée et se terminera avec le paiement le premier du mois au cours duquel il deviendra admissible au paiement des prestations provenant du RRC/RRQ ou de la Loi sur la pension de sécurité de la vieillesse, ou bien avec son décès, soit la première de ces éventualités.

La Tuque (Qc)
Le 29 novembre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

AMENDEMENTS AUX CLAUSES A INCIDENCE MONETAIRE

REGIME DE RETRAITE

CONTRIBUTIONS : A compter du 1er janvier 1983

Sujet à 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 "R-1" avec amendements) sera amendé afin de prévoir ce qui suit:

Les employés qui sont membres du Régime de retraite contribueront 4% de leur rémunération moins les contributions au Régime des Rentes du Québec.

RAJUSTEMENT REMPLACANT LA JUXTAPOSITION

A compter du 1er janvier 1983

La Compagnie cessera d'effectuer la déduction de cinq cents (0,05$) l'heure sur la paie, laquelle est présentement faite en compensation de la juxtaposition.

La Tuque (Qc)
Le 29 novembre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

AMENDEMENTS AUX CLAUSES A INCIDENCE MONETAIRE

REGIME 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 CIP Inc. (Régime supplémentaire "R-1" avec amendements) sera amendé afin d'énoncer que l'adhésion au régime sera obligatoire pour tous les nouveaux employés ayant atteint l'âge de 21 ans et ayant complété une année de service subséquemment à toute interruption. Il est entendu que pour devenir membre, un employé doit être sur la liste de paie.

L'employé qui est présentement sur la liste de paie et qui n'a pas encore complété les trois (3) années de service requises, peut devenir membre immédiatement à condition d'avoir complété une année de service et d'avoir atteint 21 ans, ou il doit devenir membre lorsqu'il complète trois (3) années de service.

La Tuque (Qc)
Le 29 novembre 1982

Compagnie Internationale de Papier du Canada
Edifice Sun Life, Square Dominion, Montréal 110 (Québec) - téléphone 868-1511

VEUILLEZ ADRESSER VOTRE RÉPONSE À:
DIVISION FORESTIÈRE ST-MAURICE
LA TUQUE, (QUÉ).

Le 6 novembre 1972.

Monsieur Martial Lambert, prés.,
Syndicat International des Travailleurs
Unis du Papier, Local "640".,
La Tuque, Qué.

Cher monsieur Lambert,

La présente est pour vous aviser que la Compagnie remplacera les verres endommagés au travail pour les employés du Local 640 obligés de porter des lunettes pour la vue à leur travail.

Espérant ceci à votre entière satisfaction, nous demeurons,

Bien à vous,

G.K. Allan,
Directeur de la Division.

GKA:et

Compagnie Internationale de Papier du Canada
Edifice Sun Life, Square Dominion, Montréal 110 (Québec) - téléphone 868-1511

Veuillez adresser votre réponse à:
1053 Boulevard Ducharme, La Tuque, Québec G9X 3P9

le 12 août 1975

Monsieur Jean-Marc Guillemette
289, rue Bostonnais
La Tuque, Qué.

Monsieur,

La présente confirme nos discussions lors des négociations et concernant les items suivants:

1. Sécurité syndicale: la Compagnie déduira les cotisations des employés temporaires; ces cotisations seront déduites selon les prévisions de l'article 2, paragraphe 3a). La Compagnie avisera l'Union quand elle engagera des contracteurs pour exécuter du travail déjà couvert par l'unité syndicale.

2. Stationnement: la Compagnie gardera des places dans le stationnement déjà existant pour les employés en forêt pour que les électriciens et autres employés faisant partie du Local 640 appelés en forêt puissent avoir une prise de courant pour leur voiture durant la période de leur séjour en forêt.

3. Classification des hommes de métier: les tests et l'évaluation pour fins de classification se font une (1) fois par année, au mois de septembre. L'employé doit remplir la formule de demande de reclassification et la faire parvenir au chef de l'équipement mécanique au Bureau divisionnaire de la Compagnie avant le mois de septembre.

4. Heures de travail en forêt pour les électriciens: les électriciens, après vérification avec leur surveillant, peuvent commencer la journée de travail dans les camps à 7h a.m. et finir à 4h p.m.

Bien à vous,

G.K. Allan
Directeur divisionnaire

GKA:idb
copie: M. Jean-Marc Ihden, représentant régional, Grand-Mère, Qué.

Déclaration d'ordre administratif

La Compagnie fournira au Syndicat une copie du procès-verbal de toute rencontre entre l'exécutif du Syndicat et la Compagnie.

DECLARATION D'ORDRE ADMINISTRATIF

CONVENTION DU LOCAL 640

La Compagnie face aux faits du passé concernant la distribution des heures de surtemps, s'engage à voir à ce que le surtemps soit partagé d'une façon plus équitable.

DECLARATION D'ORDRE ADMINISTRATIF

CONVENTION DU LOCAL 640

Lorsqu'il sera question de changement aux horaires de travail, la compagnie en avisera le Syndicat d'avance et en discutera avec celui-ci.

DECLARATION D'ORDRE ADMINISTRATIF

CONVENTION DU LOCAL 640

La Compagnie affichera les heures de surtemps à tous les mois.

DECLARATION D'ORDRE ADMINISTRATIF

CONVENTION DU LOCAL 640

La Compagnie se charge d'étudier la question des habits de travail afin d'améliorer la qualité et l'entretien de ces habits.

EN FOI DE QUOI, les parties ont souscrit aux présentes ce trentième jour de novembre 1982.

CIP INC.

par: _____
R.D. Goodfellow

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

par: _____
Jean Martin

UNITE LOCALE 640, LA TUQUE

par: _____
Jean-Marc Guillemette

par: _____
Léopold Gagnon

par: _____
Marcel Ouellet

Q-22496-28

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

'82 DEC -8 14 15

****

A moins d'indication contraire, tous les amendements à cette convention collective prennent effet à compter de la date de ratification.

La Tuque, Qué.
Le 13 octobre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

Le préambule sera amendé pour se lire comme suit:

PREAMBULE:

ATTENDU QUE le 1er octobre 1964, la Commission des relations de travail du Québec accréditait le Syndicat local No 640 du Syndicat international des travailleurs unis du papier et le 9 juin, 1975, sous le nouveau nom de Syndicat Canadien des travailleurs du papier, ci-après désigné "le Syndicat" comme agent négociateur pour les employés occupant les emplois énumérés au certificat d'accréditation dans la Division du St-Maurice de la CIP Inc, ci-après désignée "la Compagnie";

ATTENDU QU'UNE Convention collective de travail est en vigueur entre ladite Compagnie et ledit Syndicat;

ET ATTENDU QUE des représentants de la Compagnie et du Syndicat se sont rencontrés à La Tuque, (P.Q.), pour négocier le renouvellement de ladite Convention collective de travail,

EN CONSEQUENCE, les deux parties conviennent ce qui suit:

La Tuque, Qué.
Le 13 octobre 1982

RESOLU LE 13 OCTOBRE 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ARTICLE II

SECURITE SYNDICALE

Le sous-paragraphe 2. b) de cet article sera amendé pour se lire comme suit:

b) Tout ancien employé qui est ré-embauché après un arrêt de travail dépassant douze (12) mois (vingt-quatre (24) mois s'il s'agit d'un employé avec trois (3) années de service) est considéré comme un nouvel employé et est soumis aux dispositions du paragraphe 2. a) qui précède.

La Tuque, Qué.
Le 14 octobre 1982

RESOLU LE 14 OCTOBRE 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ARTICLE IV
PROMOTION, MUTATION, MISE EN DISPONIBILITE ET RAPPEL

Le paragraphe 1. a) de cet article sera amendé pour se lire comme suit:

1. a) Aux fins de l'application de cet article, la liste d'ancienneté en vigueur le 1er avril 1978 demeure et tous les employés embauchés subséquemment à cette date verront leur ancienneté déterminée par leur date d'embauchage à des fonctions couvertes par l'unité de négociation. L'ancienneté est rompue en raison de renvoi pour cause, démission volontaire, refus d'accepter une offre d'emploi ou faute de rappel au travail dans les douze (12) mois (vingt-quatre mois s'il s'agit d'un employé avec trois(3) années de service) qui suivent sa mise en disponibilité.

La Tuque, Qué.
Le 13 octobre 1982

RESOLU LE 13 OCTOBRE 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ARTICLE IV
PROMOTION, MUTATION, MISE EN DISPONIBILITE ET RAPPEL

Le paragraphe 4. de cet article sera amendé pour se lire comme suit:

4. La compagnie embauche sur la liste de rappel des employés compétents pouvant s'acquitter des fonctions à remplir avant de recruter à l'extérieur. Ces employés sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise en disponibilité. Le nom d'un employé mis en disponibilité, demeure sur la liste de rappel pour la période des douze (12) mois (vingt-quatre (24) mois s'il s'agit d'un employé avec trois (3) années de service) qui suivent sa mise en disponibilité.

La Tuque, Qué.
Le 13 octobre 1982

RESOLU LE 13 OCTOBRE 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ARTICLE IV

PROMOTION, MUTATION, MISE EN DISPONIBILITE ET RAPPEL

Le paragraphe 5, a) de cet article sera amendé pour se lire comme suit:

a) Lorsqu'il s'agit de remplir des occupations vacantes ou nouvellement créées, la Compagnie affiche l'occupation pour une période de quatorze (14) jours consécutifs. L'avis fournit les renseignements pertinents, à savoir:

i) Le titre de l'occupation;

ii) Un énoncé des devoirs à assumer;

iii) Les exigences requises pour remplir le poste.

La Tuque, Qué.
Le 27 octobre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ARTICLE VIII

CONGE POUR FUNERAILLES

Le paragraphe No. 1. de cet article sera amendé pour se lire comme suit:

1. Advenant le décès du conjoint (définition légale), d'un enfant d'un employé ou enfant de son conjoint, ledit employé a droit (sans perte de salaire) à un congé d'au plus cinq (5) jours ouvrables réguliers et d'un congé d'au plus trois (3) jours ouvrables réguliers lorsqu'il s'agit de: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère, beau-fils, belle-fille, demi-frère et demi-soeur. Ces cinq (5) ou trois (3) jours doivent être pris en dedans de sept (7) jours civils du jour des funérailles.

La Tuque, Qué.
Le 14 octobre 1982

RESOLU LE 14 OCTOBRE 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ARTICLE XI
CONGES

Le paragraphe 1. de cet article sera amendé pour se lire comme suit:

1. Les jours suivants sont reconnus comme des jours de congé payés: une demi-journée la veille de Noël, le Jour de Noël, une demi-journée la veille du jour de l'an, le Jour de l'An, le lundi de Pâques, la Fête de la Reine, la St-Jean-Baptiste, la Fête du Travail, le Jour d'Action de Grâces, et trois (3) autres congés avec paie dont les dates sont fixées par le Syndicat et la Compagnie au début de chaque année civile. L'employé requis de travailler l'un ou l'autre de ces congés reçoit temps et demi pour toutes les heures travaillées en plus de sa paie de congé.

La Tuque, Qué.
Le 13 octobre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ARTICLE XVI

REGIME DE RETRAIRE ET REGIMES D'ASSURANCES

Cet article sera amendé pour se lire comme suit:

1. Un résumé des Régimes collectifs d'assurances en vigueur est inclus à l'Annexe "C".

2. Le "Régime de Retraite des Employés de 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.

La Tuque (Qc)
Le 29 novembre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ARTICLE XVII
DUREE DE LA CONVENTION

1. La présente Convention est en vigueur à compter du 1er octobre 1982 jusqu'au 30 septembre 1984 inclusivement. La présente Convention est renouvelable, avec ou sans modification, 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 en dedans de quatre-vingt-dix (90) jours de ladite date d'expiration, en indiquant si elle entend y proposer des modifications.

La Tuque, Qué.
Le 13 octobre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ANNEXE "A"

PARTIE I - ECHELLE DES SALAIRES

La partie I "Echelle des salaires" de cette annexe sera amendée afin de refléter des augmentations des taux comme suit:

Date de ratification:		12%
1er octobre 1983	:	10%

Sur recommandation et acceptation desdits amendements, les augmentations des taux à la date de ratification prendront effet le 1er octobre 1982.

La Tuque (Qc)
Le 29 novembre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ANNEXE "A"

PARTIE I - ECHELLE DES SALAIRES

Emploi	1er octobre 1982	1er octobre 1983
Journalier	11,10$	12,21$
Gardien de nuit / nettoyeur	11,26$	12,39$
Préposé au chariot élévateur et à l'entrepôt	11,44$	12,58$
Messager	11,39$	12,53$
Conducteur d'autobus	12,01$	13,21$
Homme de métier, classe A	13,32$	14,65$
Homme de métier, classe B	12,21$	13,43$
Homme de métier, classe C	11,60$	12,76$
Homme de métier, aide	11,26$	12,39$
Conducteur de camion	11,45$	12,59$
Conducteur de déchiqueteuse	11,74$	12,91$
Conducteur de chargeuse sur tronçonneuse	11,74$	12,91$
Scieur sur tronçonneuse	11,47$	12,62$

La Tuque (Qc)
Le 29 novembre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ANNEXE "A"

PARTIE II - PRIME DE QUART

A compter de la date de ratification, la prime de quart sera amendée pour se lire comme suit:

1) Sur le quart de 18 h à 6 h, trente-cinq cents (35¢) l'heure;

2) Sur le quart de 16 h à 24 h, trente cents (30¢) l'heure;

3) Sur le quart de 0 h 01 à 8 h, quarante cents (40¢) l'heure;

Cette prime s'applique à tous les employés, sauf les gardiens de nuit.

La Tuque, Qué.
Le 13 octobre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ANNEXE "A" - PARTIE III

EQUIPEMENT DE SECURITE

La partie III de l'Annexe "A" sera amendée pour se lire comme suit:

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 huit (8,00$) dollars 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.

La Tuque, Qué.
Le 27 octobre 1982

CIP Inc.
Division forestière du St-Maurice
et
Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier
Local 640

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

APPENDICE C - RÉGIMES D'ASSURANCE ET DE RETRAITE

Les Parties I - Assurance hospitalisation, chirurgie et soins médicaux

II - Régime d'assurance-vie, d'assurance contre la mort accidentelle et la perte d'un membre, et d'indemnité hebdomadaire

III - Régime de retraite

seront remplacés intégralement par le texte ci-annexé.

NOTA:

Tous les amendements quant aux indemnités et aux contributions, présentés dans le texte ci-joint relatif à l'assurance, sont à la condition que ledit texte soit accepté.

APPENDICE C

REGIME D'ASSURANCE

CIP Inc.

PARTIE 1 - ASSURANCE-VIE, ASSURANCE CONTRE LA MORT ACCIDENTELLE ET LA PERTE D'UN MEMBRE, INDEMNITE HEBDOMADAIRE ET ASSURANCE-INDEMNITE D'INVALIDITE A LONG TERME

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) Pour être éligible pour la couverture de ces Régimes, un employé doit être activement au travail et avoir complété six (6) mois de temps cumulatif (trois (3) mois lorsqu'il s'agit de l'indemnité hebdomadaire) sur la liste de paie sans bris de service. Un employé qui n'est pas activement au travail à la date de mise en vigueur d'un amendement à ces régimes mais qui a rencontré le prérequis du service et qui participait aux régimes avant la mise en vigueur des amendements, deviendra membre du régime amendé dès la date qu'il retourne activement au travail.

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. Assurance-vie

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

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'um montant d'assurance-vie de 25,000$ et de 3,500$ d'assurance en cas de mort accidentelle et perte d'um membre et de plus (à compter de la première période de paie suivant la ratification), la Compagnie contribuera jusqu'à concurrence de 8,00$ par mois à l'égard du coût de la prime d'assurance personnelle optionnelle additionnelle dudit employé actif, en vertu du régime pris en charge par le Syndicat. Les conditions régissant la remise des contributions de la Compagnie sont celles énoncées à la partie III ci-dessous.

b) L'employé assuré qui a complété une année de service continu au moment de sa mise en disponibilité, peout conserver en vigueur son assurance-vie de base et assurance-vie supplémentaire facultative s'il y a lieu, pour 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 du paragraphe 4.1 a) de l'Article 4.

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

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.

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	2 500,00$
13, mais moins de 15 années	2 000,00$
12, mais moins de 13 années	1 500,00$
11, mais moins de 12 années	1 000,00$
10, mais moins de 11 années	500,00$

d) Indemnité hebdomadaire

Le régime d'indemnité hebdomadaire sera amendé afin d'accorder une indemnité hebdomadaire égale à 66 2/3% du taux hebdomadaire de base de l'employé, jusqu'à concurrence d'une indemnité de 210,00$ par semaine ou jusqu'au bénéfice maximum payable sous le régime d'assurance-chômage lequel des deux sera le plus élevé, payable à compter du premier jour civil d'un accident indemnisable, et du quatrième jour d'une maladie indemnisable, pour une période maximale de trente-deux (32) semaines. Les indemnités hebdomadaires payables en vertu de ce régime seront réduites du montant de toutes prestations d'invalidité ou de maladie payées en vertu de dispositions de toute législation gouvernementale ou de tous régimes de la Compagnie. Les indemnités hebdomadaires cesseront à la date d'entrée en vigueur de la retraite, selon les dispositions des régimes de retraite de la Compagnie. Toutes les autres dispositions du régime existant demeurent inchangées.

Pour avoir le droit de soumettre une réclamation en vertu du régime d'indemnités hebdomadaires, l'employé doit:

i) avoir complété trois (3) mois de service continu depuis la dernière interruption, et

ii) avoir soumis sa demande requise d'adhésion au régime, et

iii) être retourné au service actif de la Compagnie après mise en disponibilité, une cessation pour toute raison, ou une grève, et

iv) ne pas avoir atteint 65 ans, et

v) soumettre sa demande d'indemnisation dans la période de vingt (20) jours suivant immédiatement la première journée de l'incapacité due à la maladie ou à l'accident et être sous les soins d'un médecin.

e) Régime d'assurance-indemnité d'invalidité à long terme

1. Admissibilité

L'assurance-indemnité d'invalidité à long terme s'applique à tous les employés visés par le Régime d'indemnité hebdomadaire.

2. Période requise pour devenir admissible

L'employé assuré a le droit de recevoir les indemnités d'invalidité à long terme après 32 semaines d'admissibilité aux indemnités pour la même invalidité, selon les dispositions du Régime d'indemnité hebdomadaire.

Aucun paiement d'indemnités ne doit commencer durant une mise en disponibilité ou une grève, tant que la mise en disponibilité ou la grève n'a pas pris fin.

3. Définition d'invalidité

Par "invalidité", on entend le cas d'un employé assuré qui a reçu des indemnités pendant 32 semaines selon le Régime d'indemnité hebdomadaire, et qui jusqu'à concurrence des douze (12) mois suivants est incapable, en raison de maladie ou d'accident de caractère non professionnel de travailler à son emploi régulier, et par la suite est incapable d'effectuer toutes et chacune des tâches de tout emploi pour lequel il est raisonnablement préparé grâce à son instruction, à sa formation ou à son expérience.

4. Montant de l'indemnité

a) 50% de son taux horaire simple régulier multiplié par 2,080 et divisé par 12, jusqu'à concurrence d'un paiement maximum de 1 200,00$ par mois. Le taux horaire simple régulier doit être le taux classifié de l'employé, à la date où a commencé la maladie ou l'accident de caractère non professionnel.

b) On déduit du montant de l'indemnité, tous les paiements versés en faveur de l'employé, selon un régime d'indemnité du gouvernement (excepté les majorations de tels montants survenant 12 mois ou plus après l'invalidité), ou selon tout autre régime de revenu d'invalidité non privé, en raison de la même maladie ou du même accident de caractère non professionnel.

.../5

c) Pendant qu'il reçoit des indemnités en vertu de ce Régime, l'employé continue d'accroître, sans frais pour lui, ses crédits de retraite. L'indemnité de pension accumulée est pour le même montant que s'il avait contribué au Régime de Retraite selon une rémunération de deux fois l'indemnité énoncée au paragraphe a) ci-dessus.

Les indemnités de décès ne s'accroissent pas durant cette période, excepté en ce qui a trait aux intérêts sur les cotisations versées par l'employé avant le début de ses indemnités d'invalidité à long terme.

5. Période d'indemnisation

Les indemnités sont payées à raison d'un mois pour chaque mois complété de service antérieur au début de l'invalidité, tant que l'employé est invalide, mais en aucun cas au-delà de 61 ans. Lorsque l'employé atteint 61 ans, l'exigence requise de 20 années de service à l'égard de la retraite prématurée sans réduction, selon les dispositions du Régime de Retraite des employés de la CIP, est mise de côté pour les employés admissibles à recevoir des paiements d'indemnité à long terme.

6. Durée des indemnités

Les indemnités cessent:

a) Le jour où prend fin l'invalidité de l'employé, selon l'énoncé dans le Régime, ou

(NOTE: Si la même invalidité survient de nouveau dans un délai de six (6) mois de son retour au travail, une nouvelle période d'attente pour devenir admissible n'est pas requise, et l'employé invalide est admissible à tous paiements d'indemnité d'invalidité à long terme encore à son crédit. Cette disposition a priorité sur toute disposition relative à une invalidité récurrente, selon le Régime d'indemnité hebdomadaire.)

b) Lorsque l'employé atteint 61 ans, ou

c) Au décès de l'employé, ou

d) Lorsque l'employé prend sa retraite, soit à la première de ces éventualités.

.../6

7. Participation à l'assurance collective

L'employé assuré recevant des indemnités d'invalidité à long terme qui participait au régime d'assurance-vie collective de la Compagnie au début de son invalidité, continue de jouir de la protection de l'assurance-vie collective au montant de $18,000. sans avoir à payer de prime.

8. Accumulation du service

L'employé assuré recevant une indemnité d'invalidité à long terme, n'accumule aucun service pour quelque fin que ce soit.

9. Exclusions

Les indemnités en vertu du Régime d'indemnité d'invalidité à long terme ne sont pas payables pour demande d'indemnisation résultant de maladies ou d'accidents, telles que:

i) Toute blessure résultant ou subie lors de l'accomplissement de toute activité ou acte se rapportant à toute occupation ou tout emploi en vue de rémunération ou de profit, ou

ii) Toute blessure ou maladie donnant le droit à l'employé de recevoir une compensation en vertu de toute loi d'indemnisation d'accidents de travail ou de législation similaire, ou

iii) Auto-destruction ou toute blessure que le prestataire s'inflige lui-même, qu'il soit sain d'esprit ou non, ou

iv) Invalidité pour laquelle l'employé n'est pas sous les soins d'un médecin, ou

v) Alcoolisme, ou abus de drogues, à moins que l'employé soit confiné dans un hopital ou une institution accréditée pour dispenser les soins et traitements s'y rapportant, ou à moins que l'employé reçoive le traitement normal de réadaptation approuvé par l'assureur et un médecin.

.../7

10. Réadaptation

Tout employé recevant une indemnité d'invalidité à long terme, peut se voir requis de recevoir des traitements appropriés de réadaptation ayant fait l'objet de consultation antérieure avec le médecin de l'employé sans frais pour ce dernier. Si ledit employé refuse de recevoir une telle assistance de réadaptation, il peut être déclaré inadmissible à un montant d'indemnités d'invalidité.

a) Les cotisations de la Compagnie à l'assureur cessent, lorsque l'employé devient admissible à recevoir des prestations en vertu du Régime d'invalidité à long terme.

b) Lorsqu'un employé devient admissible à recevoir des prestations du Régime d'invalidité à long terme, il reçoit le paiement des vacances qui lui sont dues, s'il en est, pour tout temps qu'il a travaillé avant le début de son invalidité.

3. Contributions

L'assurance-vie de base, l'assurance contre la mort accidentelle et la perte d'un membre, l'assurance indemnité hebdomadaire et l'assurance-indemnité d'invalidité à long terme 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.

.../8

PARTIE II - ASSURANCE HOSPITALISATION, CHIRURGIE ET SOINS MÉDICAUX

1. La Compagnie verse jusqu'à un maximum de 7,50$ par mois sur les frais de prime de chaque employé qui a complété six (6) mois d'emploi cumulatif sur la liste de paie de la Compagnie sans bris de service, y compris les frais d'assurances des personnes à charge, à l'égard du Régime d'assurance hospitalisation, chirurgie et soins médicaux en vigueur dans son exploitation.

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 - PRÉLÈVEMENT ET REMISE DES PRIMES

1. Sous réserve des exigences de toute loi provinciale ou fédérale applicable, la Compagnie prélèvera toutes les deux (2) semaines des gages dus et payables à chaque employé relevant de la compétence du Syndicat et qui a fourni une carte de demande d'adhésion dûment remplie, un montant proportionnel du tarif mensuel applicable de la prime payable par ledit employé au Régime d'assurance-hospitalisation, soins médicaux 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 d'assurance-hospitalisation, soins médicaux 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.

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 régime 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 régime.

.../9

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 la division forestière, 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 au local 640.

7. La Compagnie est obligée seulement de prélever chaque semaine un montant déterminé, pourvu que les gages dus et payables à l'employé soient suffisants 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.

PART IV - ASSURANCE CONTRE LE FEU

La Compagnie assure contre le feu dans les camps, les outils des hommes de métier, jusqu'à concurrence de mille dollars ($1,000.).

REGIME 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 15,00$ par mois - protection familiale
jusqu'à concurrence de 10,00$ par mois - protection individuelle

PRELEVEMENT ET REMISE DES PRIMES

Sous réserve des exigences de toute loi provinciale ou fédérale applicable, la Compagnie prélèvera chaque deux (2) semaines des gages dus et payables à chaque employé relevant de la compétence du Syndicat et qui a fourni une carte de demande d'adhésion dûment remplie, un montant bi-hebdomadaire proportionnel du tarif mensuel applicable de la prime payable par ledit employé au Régime de soins dentaires et/ou Régime d'assurance-hospitalisation, soins médicaux en vigueur; elle remet ensuite chaque mois à l'assureur, les montants ainsi prélevés, en même temps que sa propre contribution applicable.

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.

L'employé qui remplit la demande d'adhésion au régime de soins dentaires et/ou au Régime d'assurance-hospitalisation, soins médicaux, 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.

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

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).

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'occurence des enfants. A la fin de chaque mois, l'assureur doit soumettre au contrôleur de la Division, 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 au Local 640.

La Compagnie est obligée seulement de prélever chaque deux (2) semaines un montant déterminé, pourvu que les gages dus et payables à l'employé soient suffisants pour couvrir ladite retenue.

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

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

CIP Inc.
Division forestière du St-Maurice
et
Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier
Local 640

DÉCLARATION D'ORDRE ADMINISTRATIF

CHAMP D'APPLICATION DES INDEMNITÉS AUX EMPLOYÉS MIS EN DISPONIBILITÉ

1. L'assurance-indemnité hebdomadaire et l'assurance-indemnité d'invalidité prolongée ("invalidité à long terme") - sont annulées le jour de la mise en disponibilité. Ces assurances sont restaurées 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. Les paiements de prestations d'invalidité prolongée ("à long terme") à un employé qui autrement y a droit, ne commencent pas alors que ledit employé se trouve en disponibilité.

2. Assurance soins médicaux - soins dentaires

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.

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.

CIP Inc.
Division forestière du St-Maurice
et
Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier
Local 640

AMENDEMENTS AUX CLAUSES NORMATIVES

APPENDICE C - RÉGIMES D'ASSURANCE ET DE RETRAITE

PARTIE III - RÉGIME DE RETRAITE

Cette section sera re-numérotée comme suit:

PARTIE V - RÉGIME DE RETRAITE

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

ANNEXE "C"

PARTIE III - REGIME DE RETRAITE

A compter du 2 octobre 1982

b) Un crédit de pension pour service futur de 66,25% de contributions versées par le membre entre le 1er janvier 1978 et le 31 décembre 1979.

La Tuque (Qc)
Le 29 novembre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

AMENDEMENTS AUX CLAUSES A INCIDENCE MONETAIRE
REGIME 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 "R-1" avec amendements) sera amendé afin de prévoir ce qui suit:

Tout employé prenant sa retraite après le 1er octobre 1982 et avant le 2 octobre 1984, selon les dispositions du régime énonçant la retraite volontaire prématurée ou les dispositions énonçant la retraite normale, recevra un crédit de pension égal au plus élevé des calculs ci-dessous:

a) La prestation accumulée en vertu des Régimes de CIP Inc. et de la Brown, jusqu'à la date de la retraite - ou -

b) 1,65% des gains annuels moyens de l'employé durant les cinq (5) années antérieures au 1er octobre 1984 pour lesquelles ses gains ont été les plus élevés, multiplié par le nombre d'années de service crédité avant sa retraite, moins 1/35 de la prestation du RRC/RRQ en vigueur durant l'année civile de sa retraite, multiplié par le nombre d'années de service crédité entre le 1er janvier 1966 et la date de sa retraite.

Pour les fins de ce calcul, par "service crédité", on entend les périodes d'emploi pour lesquelles l'employé a versé des contributions aux régimes de CIP Inc. et de la Brown depuis sa dernière interruption de service. Les gains, pour les fins de ce calcul, excluent le temps supplémentaire, les indemnités imposables, les paiements ou les avantages spéciaux, et les remboursements de dépenses.

Advenant que les gains d'un employé au cours de l'une des cinq périodes de douze (12) mois précédant immédiatement sa retraite,ne reflètent pas son tableau horaire annuel normal de travail pour cette période, pour des raisons autres qu'une absence autorisée, les gains dudit employé pour ladite période seront rajustés pour refléter son tableau horaire annuel

.../

normal, à condition que l'employé ait été activement au travail pour au moins trois (3) mois pendant cette période de douze (12) mois.

La Tuque (Qc)
Le 29 novembre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

AMENDEMENTS AUX CLAUSES A INCIDENCE MONETAIRE

REGIME DE RETRAITE

Retraite volontaire prématurée - à compter du 2 octobre 1982

Sous réserve de l'approbation de la Régie des Rentes du Québec et Revenu Canada, le Régime de retraite des employés de CIP Inc. (Régime supplémentaire "R-1" avec amendements) sera amendé à compter du 2 octobre 1982 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 vingt (20) années de service, un "supplément d'appoint" ("bridging supplement") de seize dollars (16,00$) par mois, multiplié par le nombre d'années de service admissible au crédit de l'employé sour le régime de retraite, jusqu'à concurrence de trente (30) années de service admissible. Le "supplément d'appoint" ("bridging supplement") commencera le jour où l'employé commencera sa retraite prématurée et se terminera avec le paiement le premier du mois au cours duquel il deviendra admissible au paiement des prestations provenant du RRC/RRQ ou de la Loi sur la pension de sécurité de la vieillesse, ou bien avec son décès, soit la première de ces éventualités.

La Tuque (Qc)
Le 29 novembre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

AMENDEMENTS AUX CLAUSES A INCIDENCE MONETAIRE

REGIME DE RETRAITE

CONTRIBUTIONS : A compter du 1er janvier 1983

Sujet à 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 "R-1" avec amendements) sera amendé afin de prévoir ce qui suit:

Les employés qui sont membres du Régime de retraite contribueront 4% de leur rémunération moins les contributions au Régime des Rentes du Québec.

RAJUSTEMENT REMPLACANT LA JUXTAPOSITION

A compter du 1er janvier 1983

La Compagnie cessera d'effectuer la déduction de cinq cents (0,05$) l'heure sur la paie, laquelle est présentement faite en compensation de la juxtaposition.

La Tuque (Qc)
Le 29 novembre 1982

CIP INC. - DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 640 - LA TUQUE

****

AMENDEMENTS AUX CLAUSES A INCIDENCE MONETAIRE

REGIME 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 CIP Inc. (Régime supplémentaire "R-1" avec amendements) sera amendé afin d'énoncer que l'adhésion au régime sera obligatoire pour tous les nouveaux employés ayant atteint l'âge de 21 ans et ayant complété une année de service subséquemment à toute interruption. Il est entendu que pour devenir membre, un employé doit être sur la liste de paie.

L'employé qui est présentement sur la liste de paie et qui n'a pas encore complété les trois (3) années de service requises, peut devenir membre immédiatement à condition d'avoir complété une année de service et d'avoir atteint 21 ans, ou il doit devenir membre lorsqu'il complète trois (3) années de service.

La Tuque (Qc)
Le 29 novembre 1982

Compagnie Internationale de Papier du Canada
Edifice Sun Life, Square Dominion, Montréal 110 (Québec) - téléphone 868-1511

VEUILLEZ ADRESSER VOTRE RÉPONSE À:
DIVISION FORESTIÈRE ST-MAURICE
LA TUQUE, (QUÉ).

Le 6 novembre 1972.

Monsieur Martial Lambert, prés.,
Syndicat International des Travailleurs
Unis du Papier, Local "640".,
La Tuque, Qué.

Cher monsieur Lambert,

La présente est pour vous aviser que la Compagnie remplacera les verres endommagés au travail pour les employés du Local 640 obligés de porter des lunettes pour la vue à leur travail.

Espérant ceci à votre entière satisfaction, nous demeurons,

Bien à vous,

G.K. Allan,
Directeur de la Division.

GKA:et

Compagnie Internationale de Papier du Canada
Edifice Sun Life, Square Dominion, Montréal 110 (Québec) - téléphone 868-1511

Veuillez adresser votre réponse à:
1053 Boulevard Ducharme, La Tuque, Québec G9X 3P9

le 12 août 1975

Monsieur Jean-Marc Guillemette
289, rue Bostonnais
La Tuque, Qué.

Monsieur,

La présente confirme nos discussions lors des négociations et concernant les items suivants:

1. Sécurité syndicale: la Compagnie déduira les cotisations des employés temporaires; ces cotisations seront déduites selon les prévisions de l'article 2, paragraphe 3a). La Compagnie avisera l'Union quand elle engagera des contracteurs pour exécuter du travail déjà couvert par l'unité syndicale.

2. Stationnement: la Compagnie gardera des places dans le stationnement déjà existant pour les employés en forêt pour que les électriciens et autres employés faisant partie du Local 640 appelés en forêt puissent avoir une prise de courant pour leur voiture durant la période de leur séjour en forêt.

3. Classification des hommes de métier: les tests et l'évaluation pour fins de classification se font une (1) fois par année, au mois de septembre. L'employé doit remplir la formule de demande de reclassification et la faire parvenir au chef de l'équipement mécanique au Bureau divisionnaire de la Compagnie avant le mois de septembre.

4. Heures de travail en forêt pour les électriciens: les électriciens, après vérification avec leur surveillant, peuvent commencer la journée de travail dans les camps à 7h a.m. et finir à 4h p.m.

Bien à vous,

G.K. Allan
Directeur divisionnaire

GKA:idb
copie: M. Jean-Marc Hudon, représentant régional, Grand-Mère, Qué.

Déclaration d'ordre administratif

La Compagnie fournira au Syndicat une copie du procès-verbal de toute rencontre entre l'exécutif du Syndicat et la Compagnie.

DECLARATION D'ORDRE ADMINISTRATIF

CONVENTION DU LOCAL 640

La Compagnie face aux faits du passé concernant la distribution des heures de surtemps, s'engage à voir à ce que le surtemps soit partagé d'une façon plus équitable.

DECLARATION D'ORDRE ADMINISTRATIF

CONVENTION DU LOCAL 640

Lorsqu'il sera question de changement aux horaires de travail, la compagnie en avisera le Syndicat d'avance et en discutera avec celui-ci.

DECLARATION D'ORDRE ADMINISTRATIF

CONVENTION DU LOCAL 640

La Compagnie affichera les heures de surtemps à tous les mois.

DECLARATION D'ORDRE ADMINISTRATIF

CONVENTION DU LOCAL 640

La Compagnie se charge d'étudier la question des habits de travail afin d'améliorer la qualité et l'entretien de ces habits.

EN FOI DE QUOI, les parties ont souscrit aux présentes ce trentième jour de novembre 1982.

CIP INC.

par: _____
R.D. Goodfellow

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

par: _____
Jean Martin

UNITE LOCALE 640, LA TUQUE

par: _____
Jean-Marc Guillemette

par: _____
Léopold Gagnon

par: _____
Marcel Ouellet

CONVENTION DE TRAVAIL

intervenue entre la

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA

DIVISION FORESTIÈRE DU ST-MAURICE
(Employés attachés à la Base de La Tuque)

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
SYNDICAT LOCAL N°640

1980 - 1982

LABOUR AGREEMENT

by and between

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA

ST. MAURICE WOODS DIVISION
(La Tuque Base Employees)

and

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL N°640

1980 - 1982

TABLE DES MATIÈRES

TABLE OF CONTENTS

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE le 1er octobre 1964, la Commission des relations de travail du Québec accréditait le Syndicat local N°640 du Syndicat international des travailleurs unis du papier et le 9 juin, 1975, sous le nouveau nom de Syndicat Canadien des travailleurs du papier, ci-après désigné "le Syndicat" comme agent négociateur pour les employés occupant les emplois énumérés au certificat d'accréditation dans la Division du St-Maurice de la Compagnie Internationale de Papier du Canada, ci-après désignée "la Compagnie";

ATTENDU qu'une Convention collective de travail est en vigueur entre ladite Compagnie et ledit Syndicat;

ET ATTENDU que des représentants de la Compagnie et du Syndicat se sont rencontrés à La Tuque, (P.Q.), pour négocier le renouvellement de ladite Convention collective de travail,

EN CONSÉQUENCE, les deux parties conviennent de ce qui suit:

ARTICLE I

RECONNAISSANCE

1. La Compagnie reconnaît le Syndicat accrédité susmentionné comme seul agent négociateur pour tous ses employés de la Division du St-Maurice, dont les tâches sont énumérées à l'Appendice "A" de la présente Convention, et qui sont visés par ledit certificat d'accréditation.

ARTICLE II

SÉCURITÉ SYNDICALE

1. Tout employé au nom de qui le Syndicat a le droit de négocier et qui, le 1er décembre 1964 était membre du Syndicat ou qui, après cette date devient ou redevient membre du Syndicat, doit en demeurer membre en règle pour pouvoir conserver son emploi.

PREAMBLE

WHEREAS, the Labour Relations Board of the Province of Quebec on October 1, 1964, certified Local 640, United Paperworkers International Union and on June 9, 1975, under the new name of Canadian Paperworkers Union, hereinafter called "the Union" as bargaining agent for all employees performing the jobs listed in the recognition certificate, in the St. Maurice Woods Division of Compagnie Internationale de Papier du Canada, hereinafter called "the Company".

WHEREAS, there is in effect, a Labour Agreement between said Company and said Union;

AND WHEREAS representatives of the Company and of the Union met in La Tuque, P.Q., to negotiate a renewal of said Labour Agreement,

NOW THEREFORE, the two parties hereby agree as follows:

ARTICLE I

RECOGNITION

1. The Company recognizes the above mentioned recognized Union as the sole bargaining agency for all its employees in the St. Maurice Woods Division, whose occupations are listed in Appendix A of this Agreement, and who are covered by said recognition certificate.

ARTICLE II

UNION SECURITY

1. Any employee on whose behalf the Union is entitled to bargain and who, on December 1, 1964, was a member of the Union or who after that date has become a member or is reinstated as a member of the Union shall, as a condition of continued employment, maintain such membership in good standing.

2. a) A new employee hired on or after December 1, 1964 who is not a member of the Union shall join the Union within thirty (30) days after the beginning of his employment.

2. a) Un nouvel employé engagé le ou après le 1er décembre 1964, qui n'est pas membre du Syndicat doit adhérer au Syndicat dans un délai de trente (30) jours à compter du début de son emploi.

b) Tout ancien employé qui est ré-embauché après un arrêt de travail dépassant douze (12) mois est considéré comme un nouvel employé et est soumis aux dispositions du paragraphe 2 a) qui précède.

3. 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 du Syndicat, une part équivalant aux six-treizièmes (6/13) de la cotisation mensuelle régulière due par ces employés et elle remet chaque mois ladite cotisation au représentant désigné dudit Syndicat local.

b) Si un employé ou une union minoritaire décide d'intenter une action contre la Compagnie relativement aux dispositions contenues dans la présente section, quant à la retenue obligatoire des cotisations syndicales, le Syndicat 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) Le Syndicat local notifie par écrit à la Compagnie le montant de la retenue mensuelle à prélever sur le salaire de chaque employé relevant de sa compétence. Si le montant de la retenue doit être modifié, le Syndicat 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 au Syndicat, en double exemplaire, un relevé indiquant pour chaque mois 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 chaque mois un montant déterminé, pourvu que le salaire dû et payable à l'employé soit suffisant pour couvrir la retenue.

b) Should a former employee be re-employed after a break in service of over twelve (12) months he will be considered a new employee and subject to the provisions of paragraph 2 a) above.

3. a) Subject to the requirements of any applicable provincial or federal law, the Company will deduct every two weeks, from the wages owing and payable to each employee within the Union's jurisdiction, a portion equal to six thirteenths (6/13) of the regular monthly membership dues of such employees, and shall remit the same monthly to the duly designated representative of the local Union.

b) If an employee or a minority Union takes legal action against the Company because of the provisions of this section, covering the compulsory check-off of union 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.

c) The local Union shall advise the Company in writing of the amount of the monthly deduction to apply to each employee within its jurisdiction. If there should be any change in the amount of such deduction, the Company shall be so advised by the Union two (2) weeks prior to its effective date.

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

e) The Company shall not be responsible for collecting any past or future arrears in union dues, but shall be obliged only to check-off monthly a fixed amount as long as the wages owing and payable to the employee are sufficient to cover this deduction.

ARTICLE III

EMPLOI

1. Lorsqu'elle embauche des employés, la Compagnie accorde préférence à ses anciens employés avant de recruter au dehors.

2. Un employé est considéré comme employé régulier après avoir complété trente (30) jours de travail.

ARTICLE IV

PROMOTION, MUTATION, MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

1. a) Aux fins de l'application de cet article, la liste d'ancienneté en vigueur le 1er avril 1978 demeure et tous les autres employés embauchés subséquemment à cette date verront leur ancienneté déterminée par leur date d'embauchage à des fonctions couvertes par l'unité de négociation. L'ancienneté est rompue en raison de renvoi pour cause, démission volontaire, refus d'accepter une offre d'emploi ou faute de rappel au travail dans les douze (12) mois (vingt-quatre (24) mois s'il s'agit d'un employé avec cinq (5) années de service) qui suivent sa mise en disponibilité.

b) L'ancienneté ne sera pas rompue lorsqu'un employé est rappelé pour une période de moins de dix (10) jours ouvrables et ne peut se rapporter au travail parce qu'il est à l'emploi d'un autre employeur au moment dudit rappel.

2. Lorsque des employés doivent être promus, mutés ou mis en disponibilité, la direction doit tenir compte des qualifications et de l'ancienneté dans l'unité de négociation.

3. Lorsqu'un employé doit être mis en disponibilité, il en est informé par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance. Copie de cet avis est fournie au Syndicat.

ARTICLE III

EMPLOYMENT

1. When engaging employees, the company will give preference to former employees before recruiting from the outside labour market.

2. An employee will be considered a regular employee when he has completed thirty (30) days of work.

ARTICLE IV

PROMOTION, TRANSFER, LAY-OFF AND RECALL

1. a) For purposes of administering this Article, the seniority list in effect on April 1, 1978 will remain and all other employees hired after that date will have their seniority determined as per their date of hiring to occupations covered by the bargaining unit. Seniority is broken by discharge for cause, voluntary separation, refusal to accept an offer of employment or failure to be recalled within twelve (12) months (twenty-four (24) months for an employee with five (5) years of service) from the date of his lay-off.

b) The employee's seniority will not be broken if he is recalled for a period of less than ten (10) days and cannot report to work because he is in the employ of another employer at the time of said recall.

2. When employees are to be promoted, transferred or laid off, management will take into consideration qualifications and seniority within the bargaining unit.

3. When an employee is to be laid off, he shall be so notified in writing, at least two weeks in advance. Copy of said notice will be supplied to the Union.

4. The Company will not recruit from the outside labour market while there are employees on the recall list who have the ability to perform

4. La Compagnie embauche sur la liste de rappel des employés compétents pouvant s'acquitter des fonctions à remplir avant de recruter à l'extérieur. Ces employés sont rappelés dans l'ordre inverse de leur mise en disponibilité. Le nom d'un employé mis en disponibilité, demeure sur la liste de rappel pour la période des douze (12) mois (vingt-quatre (24) mois s'il s'agit d'un employé avec cinq (5) années de service) qui suivent sa mise en disponibilité.

5. a) Lorsqu'il s'agit de remplir des occupations vacantes ou nouvellement créées, la Compagnie affiche l'occupation pour une période de sept (7) jours consécutifs. L'avis fournit les renseignements pertinents, à savoir:

i) Le titre de l'occupation;

ii) Un énoncé des devoirs à assumer;

iii) Les exigences requises pour remplir le poste.

b) La Compagnie choisit le candidat ayant les qualifications requises et la plus longue ancienneté dans l'unité de négociation.

c) Lorsqu'un employé a été choisi pour remplir un emploi affiché relevant de la compétence du Syndicat, la Compagnie donne au Syndicat un préavis relatif à la nomination et informe les postulants de la disposition de leur demande. Tout candidat non choisi pourra demander et il lui sera accordé une entrevue avec le représentant de la direction afin de lui faire part des raisons pour lesquelles il n'a pas été choisi pour remplir la vacance. Il pourra se faire accompagner d'un délégué du Syndicat s'il le désire.

6. Le Syndicat reçoit copie des états de service de tous les employés visés par la présente convention. Ces états sont mis à jour à tous les quatre (4) mois, soit les 1er décembre, 1er avril et 1er août, s'il y a eu des changements dans le personnel. Ces listes seront transmises au Syndicat dans les sept (7) jours qui suivent les dates précitées.

the duties of the jobs to be filled. These employees will be recalled in the reverse order of their lay-off. An employee's name will remain on the recall list for the twelve (12) month period (twenty-four (24) month period for an employee with five (5) years of service) following his date of lay-off.

5. a) When it becomes necessary to fill newly created jobs or job vacancies, the Company will post the job for seven (7) consecutive days. The job posting will contain pertinent information as to -

i) The job title;

ii) The outline of the duties involved;

iii) The qualifications necessary to fill the job.

b) The Company will select the candidate who possesses the required qualifications and longest seniority within the bargaining unit.

c) When an employee has been selected to fill a posted job under the Union's Jurisdiction, the Company will notify the Union in advance about the selection and will inform the candidates of the disposition of their applications. Any unsuccessful applicant may ask for and be granted an interview with the management representative who will give him the reasons why he was not selected to fill the vacancy. He may be accompanied by a Union delegate, if he so desires.

6. The Union will be supplied with a copy of service records of all employees covered by this Agreement. Such records will be updated every four months, that is: December 1st, April 1st and August 1st, if there were changes in personnel. Such lists will be transmitted to the Union within seven (7) days following the above-mentioned dates.

ARTICLE V

SALAIRES

1. Les salaires sont payés selon l'échelle normale des salaires de la Compagnie, reproduite à l'Appendice A ci-annexé qui fait partie intégrante de la présente Convention.

2. La pension aux camps est aux frais de la Compagnie.

ARTICLE VI

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

1. La semaine normale des opérations est de six (6) jours, du lundi au samedi inclusivement.

2. La semaine normale de travail des employés est de cinq (5) jours.

a) A l'exception des gardiens de nuit (nettoyeurs) et des conducteurs d'autobus, les employés de la Base travaillent huit (8) heures par jour, soit de huit (8) heures du matin à midi, et de une (1) heure de l'après-midi à cinq (5) heures de l'après-midi. Si un de ces employés est requis de travailler plus de huit (8) heures dans une même journée ou plus de quarante (40) dans une semaine il est payé à taux et demi l'équivalent horaire pour toutes les heures excédant huit (ou quarante selon le cas). Une seule des dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois.

b) Les conducteurs d'autobus et les gardiens de nuit (nettoyeurs) travaillent normalement une moyenne de quarante (40) heures par semaine. Les conducteurs d'autobus qui partent et reviennent à la Base à La Tuque établissent leur moyenne sur une base de deux (2) semaines. Les heures travaillées et vérifiées en plus des heures normales sont payées au taux et demi.

c) Tout employé requis de travailler entre huit (8) heures le dimanche matin et huit (8) heures le lundi matin, à l'exception des gardiens de nuit (nettoyeurs), est payé à taux et demi.

ARTICLE V

WAGES

1. Wages will be paid in accordance with the rates set forth in Appendix A which is attached hereto and forms part of this Agreement.

2. Board at the camps will be at Company expense.

ARTICLE VI

HOURS OF WORK AND OVERTIME

1. The normal work week is six (6) days, Monday to Saturday inclusive.

2. The normal work week for employees shall be five (5) days.

a) Excluding night watchmen (cleaners) and bus drivers, Base employees shall work eight (8) hours per day, from 8:00 a.m. to twelve noon and from 1:00 p.m. to 5:00 p.m. An employee who is required to work more than eight (8) hours in one day, or more than forty (40) hours in one week, shall be paid time and one-half his hourly rate equivalent for all hours in excess of eight (8) or forty (40) as the case may be. Only one of these provisions shall be applied to the same hours of overtime worked.

b) Bus drivers and night watchmen (cleaners) will normally work an average of forty (40) hours per week. Bus drivers whose terminus point is La Tuque Base, shall establish their average over a period of two (2) weeks. Verified hours worked in excess of the average will be paid time and one-half the hourly rate.

c) Excluding night watchmen (cleaners), employees required to work between 8:00 a.m. on Sunday and 8:00 a.m. on Monday will receive one and one-half times the hourly rate.

3. L'employé qui est rappelé au travail en-dehors de ses heures normales de travail pour effectuer du travail de réparation ou d'entretien non inscrit à son horaire, reçoit temps et demi pour toutes les heures travaillées mais en aucun temps il ne reçoit moins de quatre (4) heures au taux régulier de sa classification pour chaque tâche distincte. Les heures payées à cause de cette disposition ne peuvent être calculées comme surtemps journalier ou hebdomadaire.

ARTICLE VII

PAIE DE VACANCES

1. La Compagnie accorde des privilèges de vacances conformément aux dispositions du Régime de vacances de la Compagnie reproduit à l'Appendice B ci-annexé, qui fait partie intégrante de la présente Convention.

ARTICLE VIII

CONGÉS POUR FUNÉRAILLES

1. Lorsqu'il survient un décès dans la famille d'un employé, celui-ci a droit (sans perte de salaire) à un congé d'au plus cinq (5) jours ouvrables réguliers lorsqu'il s'agit de l'époux ou de l'épouse ou d'un enfant de l'employé ou de son conjoint, et d'un congé d'au plus trois (3) jours ouvrables réguliers lorsqu'il s'agit de: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère, beau-fils, belle-fille, demi-frère et demi-soeur. Ces cinq (5) ou trois (3) jours doivent être pris en dedans de sept (7) jours civils du jour des funérailles.

2. Ce congé n'est pas payé si l'employé n'assiste pas aux funérailles.

3. Un employé qui, en raison de distance, ne peut assister aux funérailles d'un conjoint, enfant ou membre de sa famille immédiate obtiendra sur demande un (1) jour chômé avec paie inscrit jour ouvrable à l'horaire afin d'assister à un service commémoratif spécial célébré à la mémoire de ce membre de sa famille immédiate.

3. An employee who is called in to work outside his regular hours of work to do maintenance or repair work not on his schedule, will be paid time and one-half for all hours worked, but in no case, shall he receive less than four (4) hours pay at his regular classification rate for each job performed. Hours paid for under this provision will not be calculated as daily or weekly overtime.

ARTICLE VII

VACATION PAY

1. Vacation pay will be granted in accordance with the provisions of Appendix B which is attached hereto and forms part of this Agreement.

ARTICLE VIII

FUNERAL LEAVE

1. When death occurs in his family, an employee will be granted a leave of absence of not more than five (5) regular working days, without loss of pay, if death occurs to his spouse, child or step-child, and said employee will be granted a leave of not more than three (3) regular working days in the event of the death of his father, mother, brother, sister, step-father, step-mother, father-in-law, mother-in-law, grandfather, grandmother, step-son, step-daughter, step-brother, step-sister. These five (5) or three (3) days shall be taken within seven (7) calendar days from the day of the funeral.

2. Pay will not be granted if the employee does not attend the funeral.

3. An employee who, due to distance, cannot attend the funeral of a spouse, child or member of his immediate family will receive on request a leave of absence of one (1) schedule working day with pay to attend a special memorial service held in memory of this member of his immediate family.

ARTICLE IX

MANDAT DE JURÉ

1. Un employé qui est obligé de manquer à son travail pour servir comme juré ou pour se présenter à l'appel nominal du jury, ne doit subir aucune perte de salaire pour le temps nécessité par cette fonction. Toutefois, il est censé remettre à la Compagnie tout montant perçu pour service comme juré ou réponse à la convocation d'appel nominal. L'employé est requis de fournir la preuve à l'effet qu'il a agi comme juré ou s'est présenté à l'appel nominal.

ARTICLE X

CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS

1. Il n'y aura ni grève, ni arrêt spontané de travail, ni lockout, ni autres interruptions semblables de travail pendant toute la durée de la présente Convention.

ARTICLE XI

CONGÉS

1. Les jours suivants sont reconnus comme des jours de congé payés: une demi-journée la veille de Noël, le Jour de Noël, une demi-journée la veille du Jour de l'An, le Jour de l'An, le lundi de Pâques, la Fête de la Reine, la St-Jean- Baptiste ou la Confédération, la Fête du Travail, le Jour d'Action de Grâces, et trois (3) autres congés avec paie dont les dates sont fixées par le Syndicat et la Compagnie au début de chaque année civile. L'employé requis de travailler l'un ou l'autre de ces congés reçoit temps et demi pour toutes les heures travaillées en plus de sa paie de congé.

2. Pour avoir droit à ces privilèges de congés,

a) un nouvel employé doit être au service de la Compagnie depuis au moins trente (30) jours avant ledit congé;

ARTICLE IX

JURY DUTY

1. An employee who is prevented from working because he is serving on a jury or reporting for jury roll call will not lose pay for the time so spent. However, he will be expected to return to the Company any pay received for jury duty or jury roll call. The employee will be required to furnish proof of jury service or jury roll call.

ARTICLE X

CONTINUANCE OF OPERATIONS

1. There shall be no strikes, walkouts, lockouts, or other similar interruptions of work during the period of this Agreement.

ARTICLE XI

HOLIDAYS

1. The following days are recognized as paid holidays: half day before Christmas, Christmas Day, half day before New Year's Day, New Year's Day, Easter Monday, the Queen's Birthday, St. Jean Baptiste or Domiton Day, Labour Day, Thanksgiving Day, and three (3) additional floating holidays with pay, to be taken on dates set by the Union and the Company, at the beginning of each calendar year. When an employee is required to work on any of these holidays, he shall receive pay equal to time and one-half for all hours worked in addition to his holiday pay.

2. In order to qualify for these holiday benefits,

a) a new employee must have been on the Company payroll for at least thirty (30) days immediately preceding the holiday;

b) any employee, unless absent with permission must have worked on the working day immediately preceding and the working day immediately following such holiday;

b) tout employé doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède immédiatement, et le jour ouvrable qui suit immédiatement ledit congé, à moins d'avoir été absent avec permission;

c) un employé, à moins de s'être absenté pour cause de maladie ou d'accident, doit avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours qui précèdent le congé;

d) un employé qui s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident, doit avoir travaillé un certain temps dans les cent-quatre-vingts (180) jours qui précèdent le congé;

e) l'employé qui est mis en disponibilité mais dont le nom n'est pas rayé de façon permanente de la feuille de paie a droit d'être payé pour le congé ou les congés déterminés qui suivent sa mise en disponibilité, à condition d'avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours qui précèdent le congé.

f) Lorsqu'un congé déterminé et payé auquel a droit un employé se situe durant sa période de vacances régulières, ce congé sera pris et payé le jour de travail suivant la fin de sa période de vacances.

ARTICLE XII

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

1. a) Tous les employés 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. Ceci n'inclut pas le licenciement normal saisonnier.

b) Un employé mis à pied qui a droit à l'indemnité de licenciement reçoit deux pourcent (2%) du <u>total</u> de ses gages durant sa dernière période complète de service continu. La moitié du montant dû à titre d'indemnité de licenciement est versée six (6) semaines après la mise à pied de l'employé. La seconde moitié du montant dû à titre d'indemnité de licenciement est versée trois (3) mois après la mise à pied de l'employé.

c) any employee, unless absent due to illness or accident, must have been at work sometime within the thirty (30) day period previous to the holiday.

d) any employee, if absent due to illness or accident, must have been at work sometime within the one hundred and eighty (180) day period previous to the holiday.

e) An employee who has been laid off but not permanently separated from the payroll will be entitled to pay for a holiday or holidays following his lay-off provided he has worked some time during the thirty (30) days prior to this holiday.

f) When an employee's scheduled holiday with pay falls during his regular vacation period, such holiday will be taken and paid on the working day following the end of his vacation period.

ARTICLE XII

SEVERANCE PAY

1. a) All employees who have one year or more of continuous service will be eligible for severance pay when laid off by Company action because there is no work available to which their service entitles them. This does not include normal seasonal lay-off.

b) A laid off employee entitled to severance pay will be paid two percent (2%) of his <u>total</u> earnings for the last full period of continuous service. One-half of the severance pay due will be paid after the employee has been laid off six (6) weeks. The second half of the severance pay due will be paid after the employee has been laid off three (3) months.

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

c) 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 et qu'il refuse, tous ses droits de rappel et d'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés.

d) Si un employé est rappelé après avoir reçu TOUT le montant de 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.

e) Si un employé est rappelé après avoir touché la moitié du montant de l'indemnité de licenciement à laquelle il a droit, son retour au travail lui permet, dans l'éventualité d'une seconde mise à pied, de conserver ses droits sur la portion impayée. Il recommence d'accumuler une nouvelle période de temps, qui de plus, lui est créditée en cas de toute future mise à pied.

ARTICLE XIII

ACCOMMODEMENT DES GRIEFS

1. Les griefs résultant de l'interprétation ou de la mise en application des dispositions de la présente Convention sont étudiés aussi promptement que possible par voie de discussion entre l'employé et son contremaître, et ceci, en présence d'un officier du Syndicat, si tel est le désir de l'une ou l'autre des parties en cause.

2. Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante par le contremaître, la question est immédiatement soumise par le ou les officiers du Syndicat, au directeur de la division qui rencontre le contremaître et le représentant du Syndicat pour en discuter.

3. Si le directeur de la division ne peut régler le grief de façon satisfaisante, le Syndicat local du Syndicat a le droit d'en appeler au président national du Syndicat national, lequel peut, soit personnellement, soit par l'entremise de son représentant, soumettre la question en litige à la direction générale de la Compagnie.

d) If an employee is recalled after having received ALL of 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.

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

ARTICLE XIII

ADJUSTMENT OF COMPLAINTS AND GRIEVANCES

1. Complaints arising out of the interpretation or administration of the provisions of this Agreement shall be discussed as promptly as possible by the aggrieved employee and his foreman, and in the presence of the Union steward if either party so desires.

2. If the matter is not adjusted satisfactorily by the foreman, it shall be referred promptly by the duly authorized Union representative or representatives to the Resident Manager who shall meet with the foreman and the Union representative.

3. If the resident manager fails to adjust the complaint satisfactorily, the local Union has the right to appeal to the national President of the national Union who may, either personally or through his representative, refer the matter in dispute to the general management of the Company.

4. If the general management of the Company and the national President of the national 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.

5. The Board of Arbitration shall consist of one arbitrator chosen by the Company, one arbitrator chosen by the Union and a third arbitrator who shall be chosen by the other two arbitrators and who shall act as chairman.

4. Si la direction générale de la Compagnie et le président national du Syndicat national ou son représentant n'arrivent pas à régler le grief de façon satisfaisante dans un délai de dix (10) jours, le grief est soumis à un conseil d'arbitrage.

5. Le conseil d'arbitrage se compose d'un arbitre désigné par la Compagnie, d'un arbitre désigné par le Syndicat et d'un troisième arbitre choisi par les deux autres arbitres et qui fait fonction de président.

6. Si les arbitres désignés par la Compagnie et par le Syndicat 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 de Québec. Chacune des parties aux présentes doit défrayer les dépenses de l'arbitre qu'elle a désigné et les dites parties assument conjointement les honoraires et les frais du président.

7. Une fois constitué, le conseil d'arbitrage doit se réunir et entendre les témoignages des deux parties et rendre sa décision dans un délai de quinze (15) jours. A condition de n'être pas contraire aux termes du paragraphe 8 du présent Article, cette décision est sans appel et oblige les deux parties.

8. Les fonctions du Conseil d'Arbitrage se limitent à l'interprétation et à l'application des dispositions de la présente Convention. A condition que le Conseil ne traite que des questions spécifiques soumises, et ne tente pas de modifier la présente Convention, d'y ajouter ou d'y retrancher quoi que ce soit, sa décision est sans appel et oblige les deux parties.

9. Nonobstant les dispositions du paragraphe 8 ci-dessus, en décidant d'une plainte alléguant un renvoi injustifié, le Conseil d'Arbitrage peut disposer de la plainte en confirmant les mesures prises par la Compagnie, et rejeter le grief, ou le mettre de côté et réintégrer le plaignant dans son ancien emploi, avec ou sans compensation, ou de toute autre façon que le Conseil peut trouver justifiable.

6. In the event the arbitrators chosen by the Company and the Union fail to agree upon the third arbitrator, this third arbitrator shall be chosen by the Minister of Labour of Quebec. Each of the parties hereto will bear the expenses of the arbitrator appointed by it, and the parties will jointly bear the fees and expenses of the chairman.

7. Once established, the board of Arbitration shall meet and hear evidence of both parties and render its decision within fifteen (15) days. Provided it is not contrary to the provisions of paragraph 8 below, this decision shall be final and binding on both parties.

8. The functions of the Board of Arbitration shall be restricted to the interpretation and application of the provisions of this Agreement. Provided the Board of Arbitration deals only with specific questions as submitted, and does not attempt to alter, add to, or subtract from this Agreement, its decision shall be final and binding upon both parties.

9. Notwithstanding the provisions of paragraph 8 above, in determining a claim of unjust discharge, the Arbitration Board may dispose of the claim by affirming the Company's action and dismissing the grievance or by setting it aside and restoring the grievor to his former position with or without compensation or in such other manner as may in the opinion of the Board be justified.

10. If, upon investigation, it is found that an employee has been suspended or discharged without just cause, he shall be reinstated without loss of pay.

11. Any grievance resulting from a suspension or a dismissal may be submitted in writing directly at the step where the Resident Manager intervenes.

ARTICLE XIV

DISCIPLINE AND DISCHARGE

1. When it is necessary to discipline any of the Company's employees, penalties will be applied as follows:

10. Si, après enquête, on découvre qu'un employé a été injustement suspendu ou renvoyé, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire.

11. Tout grief résultant d'une suspension ou congédiement peut être présenté par écrit directement à l'étape ou le directeur divisionnaire intervient.

ARTICLE XIV

DISCIPLINE ET RENVOI

1. Lorsqu'il est nécessaire d'user de mesures disciplinaires envers un employé de la Compagnie, les peines s'appliquent ainsi qu'il suit:

a) Réprimande écrite.

b) Suspension du travail sans paie, durant une période allant de un (1) à quinze (15) jours selon la gravité de l'infraction et les antécédents de l'employé en cause.

c) Renvoi. Cette peine s'applique dans le cas d'une violation flagrante et délibérée du règlement de la Compagnie ou des lois en vigueur.

d) Lorsque c'est possible, l'employé signe la formule de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'elle renferme. Le Syndicat et l'employé reçoivent une copie de ladite formule.

e) Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier de l'employé pour une période de dix-huit (18) mois, après quoi il est considéré comme nul et non avenu.

ARTICLE XV

TABLEAUX D'AFFICHAGE

1. Un tableau officiel d'affichage est fourni pour apposer les avis du Syndicat. A condition d'être approuvés par la Compagnie, les avis du Syndicat peuvent être affichés sur ce tableau, mais pas ailleurs.

a) Written reprimand.

b) Suspension from work without pay for a period of from one (1) to fifteen (15) days according to the gravity of the offense and the previous record of the employee concerned.

c) Dismissal from service. This penalty is to be applied in case of flagrant or willful violation of the Company's rules or the law of the land.

d) Where feasible, the employee shall sign the record of discipline form, as an acknowledgement of its contents. Copy of said form shall be sent to the Union and to the employee.

e) Any record of discipline shall be kept on the file of the employee for a period of eighteen (18) months, whereafter it shall be considered null and void.

ARTICLE XV

BULLETIN BOARDS

1. A bulletin board will be provided for the posting of Union notices. Subject to the approval of the Company, Union notices may be posted on these bulletin boards, but not elsewhere.

ARTICLE XVI

INSURANCE AND RETIREMENT PLANS

1. The amendments made to the Retirement and Group Insurance Plans in effect are set forth in Appendix C which is attached hereto and forms part of this Agreement.

ARTICLE XVII

TERM OF THE AGREEMENT

1. This Agreement shall be in effect from October 1, 1980 to September 30th, 1982 inclusive. This Agreement may be renewed with or without change by mutual agreement of the parties and

ARTICLE XVI

RÉGIME DE RETRAITE ET RÉGIMES D'ASSURANCES

1. Les amendements à apporter aux Régimes collectifs d'assurances et au Régime de retraite en vigueur sont énoncés à l'Appendice C ci-joint, qui fait partie de la présente Convention.

ARTICLE XVII

DURÉE DE LA CONVENTION

1. La présente Convention est en vigueur à compter du 1er octobre 1980 jusqu'au 30 septembre 1982 inclusivement. La présente Convention est renouvelable, avec ou sans modification, 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 en dedans de quatre-vingt-dix (90) jours de ladite date d'expiration, en indiquant si elle entend y proposer des modifications.

ARTICLE XVIII

VALIDITÉ

1. Toute disposition de la présente Convention qui serait trouvée incompatible avec la loi de la Province de Québec ou du Canada est considérée nulle et non avenue, sans pour cela que la validité des autres dispositions n'en soit affectée.

ARTICLE XIX

RESPONSABILITÉ MUTUELLE

1. La Compagnie, le Syndicat et les employés ont le devoir et la responsabilité de collaborer pleinement, à la fois sur le plan individuel et sur le plan collectif, à réaliser l'objectif de la présente Convention et à en respecter tant l'esprit que la lettre.

EN FOI DE QUOI les parties ont souscrit aux présentes, applicables à compter du 1er octobre 1980.

either party desiring to so renew this Agreement shall give to the other party notice thereof in writing, within ninety (90) days prior to the said termination date, stating whether or not changes therein will be requested.

ARTICLE XVIII

VALIDITY

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

ARTICLE XIX

MUTUAL RESPONSIBILITY

1. It is the duty and responsibility of the Company, of the Union, and of the employees to co-operate fully, individually and collectively, to bring about observance of the spirit as well as of the letter of this Agreement.

IN WITNESS WHEREOF the parties have signed these presents as of the first day of October 1980.

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA

By: R.D. Goodfellow

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

By: Claude Pronovost

COMPAGNIE INTERNATIONALE DE PAPIER DU CANADA

par: _____
R.D. Goodfellow

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

par: _____
Claude Pronovost

UNITÉ LOCALE 640, LA TUQUE
SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

par: _____
Jean Marc Guillemette

par: _____
Maurice Théberge

par: _____
Raymond Martel

-13-

LOCAL UNION N°640 (LAVIOLETTE)
SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

By: _____
Jean Marc Guillemette

By: _____
Maurice Théberge

By: _____
Raymond Martel

APPENDICE A

PARTIE I - ÉCHELLE DES SALAIRES

Emploi	1er Oct. 1980	Date de Ratification	1er Oct. 1981
Journalier	$ 8.93	$ 9.01	$ 9.91
Gardien de nuit - nettoyeur	9.07	9.15	10.05
Préposé au chariot élévateur (tow-motor) et à l'entrepôt	9.23	9.31	10.21
Messager	9.19	9.27	10.17
Conducteur d'autobus	9.71	9.79	10.72
Homme de métier, classe "A"	10.86	10.86	11.89
Homme de métier, classe "B"	9.87	9.95	10.90
Homme de métier, classe "C"	9.38	9.46	10.36
Homme de métier, aide	9.07	9.15	10.05
Conducteur de camion	9.24	9.32	10.22
Conducteur de déchiqueteuse	9.49	9.57	10.48
Conducteur de chargeuse sur tronçonneuse	9.49	9.57	10.48
Scieur sur tronçonneuse	9.26	9.34	10.24

NOTE: Les taux énoncés ci-dessus, payés aux employés seront réduits de l'équivalent de cinq cents (5¢) l'heure, payé en reconnaissance du coût à la Compagnie, pour capitaliser la prestation de retraite qui s'accroîtra en raison des amendements à la juxtaposition rétrospective et future du Régime de Retraite, tel que convenu en 1978.

APPENDIX A

PART I - WAGE RATE SCHEDULE

Occupation	Oct. 1 1980	D.O.R. Feb. 20, 1981	Oct. 1, 1981
Labourer	$ 8.93	$ 9.01	$ 9.91
Night watchman - cleaner	9.07	9.15	10.05
Warehouseman and tow motor operator	9.23	9.31	10.21
Messenger	9.19	9.27	10.17
Bus driver	9.71	9.79	10.72
Tradesman, Class A	10.86	10.86	11.89
Tradesman, Class B	9.87	9.95	10.90
Tradesman, Class C	9.38	9.46	10.36
Tradesman, Helper	9.07	9.15	10.05
Truck driver	9.24	9.32	10.22
Chipper Operator	9.49	9.57	10.48
Slasher Loader Operator	9.49	9.57	10.48
Sawyer - Slasher	9.26	9.34	10.24

NOTE: The above rate scale will be reduced by the equivalent of five cents (5¢) per hour paid in recognition of the cost to the Company to fund the pension benefit which will accrue by reason of the retrospective and future stacking amendments to the Retirement Plan agreed to in 1978.

1. Lorsqu'un employé est assigné à remplacer le surveillant, il bénéficie d'une majoration de taux de huit pourcent (8%) durant toute ladite période de suppléance.

2. Les employés qui reçoivent un taux supérieur au taux négocié ont droit à une augmentation égale à la moitié de l'augmentation générale.

PARTIE II - PRIME DE QUART

La prime de quart sera comme suit:

1) Sur le quart de 18 h à 6 h, vingt-cinq cents (25¢) l'heure; (à compter du 1er octobre 1981, vingt-sept cents (27¢) l'heure);

2) Sur le quart de 16 h à 24 h, vingt-deux cents (22¢) l'heure; (à compter du 1er octobre 1981, vingt-cinq cents (25¢) l'heure);

3) Sur le quart de 0 h 01 à 8 h, vingt-sept cents (27¢) l'heure; (à compter du 1er octobre 1981, trente cents (30¢) l'heure).

Cette prime s'applique à tous les employés, sauf les gardiens de nuit.

PARTIE III - ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ

La Compagnie fournira cinq dollars ($5.00) par année à l'employé pour l'achat de chaussures de sécurité.

Ces chaussures lui seront vendues au prix de la facture, plus la taxe.

PARTIE IV - ALLOCATION DE REPAS

A compter de la date de ratification, tout employé qui est requis de travailler deux (2) heures et plus après son heure normale de sortie du travail, recevra une allocation de repas de $2.50.

-15-

1. Whenever an employee is assigned to replace the supervisor, he will receive a rate adjustment of eight percent (8%) for the full replacement period.

2. Employees in receipt of rates higher than those negotiated, will be entitled to an increase equivalent to one half the general increase.

PART II - SHIFT DIFFERENTIAL

The shift premium will be as follows:

1) on the 18:00 to 06:00 h shift twenty-five cents (25¢) per hour (effective October 1, 1981 twenty-seven cents (27¢) per hour),

2) on the 16:00 to 24:00 h shift twenty-two cents (22¢) per hour (effective October 1, 1981 twenty-five cents (25¢) per hour),

3) on the 00:01 to 08:00 h shift twenty-seven cents (27¢) per hour (effective October 1, 1981 thirty cents (30¢) per hour).

This premium applies to all employees, except night watchmen.

PART III

SAFETY EQUIPMENT

The Company will allow five dollars ($5.00) per year to an employee toward the purchase of safety shoes.

These shoes will be sold to the employee at invoice cost, plus tax.

PART IV

MEAL ALLOWANCE

Effective date of ratification, any employee who is required to work two (2) hours and more after his normal quitting time will receive a meal allowance of $2.50.

APPENDICE B

RÉGIME DE VACANCES

1. Admissibilité

a) Tous les employés de la Compagnie régis par cette Convention, qui ont terminé une (1) année d'emploi continu au service de la Compagnie bénéficient de vacances avec paie, selon les conditions énoncées ci-après.

2. Emploi continu

a) L'emploi cesse d'être continu si un employé est renvoyé ou s'il quitte de lui-même son emploi pour une raison quelconque.

b) Les périodes d'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident et les mises en disponibilité temporaires résultant d'une diminution de l'exploitation ou d'autres causes indépendantes de la volonté de l'employé, ne rompent pas la continuité de l'emploi.

c) La mutation d'une division à une autre de la Compagnie ne rompt pas la continuité de l'emploi.

3. Période de vacances

a) Pour les employés qui comptent une mais moins de cinq (5) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1982, une mais moins de quatre (4) années d'emploi continu):

i) Les employés permanents qui comptent une mais moins de cinq (5) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1982, une mais moins de quatre (4) années d'emploi continu) bénéficient, chaque année, d'une période de vacances de deux (2) semaines avec paie.

ii) Les employés saisonniers qui comptent une mais moins de cinq (5) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1982, une mais moins de quatre (4) années d'emploi continu) bénéficient chaque année, d'une journée de vacances

APPENDIX B

VACATION PLAN

1. Eligibility

a) All Company employees covered by this Agreement, who have completed one year of continuous employment in the service of the Company will be granted a vacation with vacation pay under the conditions set forth below.

2. Continuous Employment

a) Continuous employment is broken by discharge for cause, voluntary resignation, or any other voluntary separation.

b) Periods of disability because of sickness or accident, and temporary lay-offs resulting from curtailment of operations or other causes beyond the control of the employee shall not break continuous employment.

c) Transfer from one division to another of the Company shall not break continuous employment.

3. Vacation Period

a) For employees with one but less than five (5) years continuous employment (effective January 1, 1982, one but less than four (4) years continuous employment):

i) Permanent employees who have completed one but less than five (5) years of continuous employment (effective January 1, 1982, one but less than four (4) years continuous employment), will receive each year, two (2) weeks vacation with pay.

ii) Seasonal employees who have one but less than five (5) years of continuous employment (effective January 1, 1982, one but less than four (4) years continuous employment), will receive each

avec paie pour chaque mois travaillé; la paie de vacances est calculée à raison de quatre p. cent (4%) du salaire brut de l'employé durant la période d'emploi en cours.

b) Pour les employés qui comptent cinq (5) années mais moins de douze (12) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1981, cinq (5) mais moins de dix (10) années d'emploi continu; à compter du 1er janvier 1982, quatre (4) mais moins de neuf (9) années d'emploi continu):

i) Les employés permanents qui comptent cinq (5) mais moins de douze (12) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1981, cinq (5) mais moins de dix (10) années d'emploi continu; à compter du 1er janvier 1982, quatre (4) mais moins de neuf (9) années d'emploi continu), bénéficient, au cours de l'année civile pendant laquelle ils complètent cinq (5) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1982, quatre (4) années d'emploi continu) et chaque année civile subséquente, d'une période de vacances de trois (3) semaines avec paie.

ii) Les employés saisonniers qui comptent cinq (5) mais moins de douze (12) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1981, cinq (5) mais moins de dix (10) années d'emploi continu; à compter du 1er janvier 1982, quatre (4) mais moins de neuf (9) années d'emploi continu), bénéficient d'une journée et demie (1-1/2) de vacances avec paie, pour chaque mois travaillé; la paie de vacances est calculée à raison de six p. cent (6%) du salaire brut de l'employé durant la période d'emploi en cours.

c) Pour les employés qui comptent douze (12) mais moins de vingt-cinq (25) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1981, dix (10) mais moins de vingt-cinq (25) années d'emploi continu; à compter du 1er janvier 1982, neuf (9) mais moins de vingt (20) années d'emploi continu):

year, one (1) day of vacation for each month worked; vacation pay will be calculated on the basis of four percent (4%) of the employees' gross earnings during the current period of employment.

b) For employees who have five (5) but less than twelve (12) years of continuous employment (effective January 1, 1981, five (5) but less than ten (10) years continuous employment; effective January 1, 1982, four (4) but less than nine (9) years continuous employment):

i) Permanent employees who have five (5) but less than twelve (12) years continuous employment (effective January 1, 1981, five (5) but less than ten (10) years continuous employment; effective January 1, 1982, four (4) but less than nine (9) years continuous employment), will receive, in the calendar year during which they will complete five (5) years continuous employment (effective January 1, 1982, four (4) years continuous employment) and in each subsequent calendar year, three (3) weeks vacation with pay.

ii) Seasonal employees who have five (5) but less than twelve (12) years continuous employment (effective January 1, 1981, five (5) but less than ten (10) years continuous employment; effective January 1, 1982, four (4) but less than nine (9) years continuous employment), will receive one and one-half (1-1/2) days of vacation with pay for each month worked; vacation pay will be calculated at the rate of six percent (6%) of the employees' gross earnings during the current period of employment.

c) For employees who have twelve (12) but less than twenty-five (25) years of continuous employment (effective January 1, 1981, ten (10) but less than twenty-five (25) years continuous employment; effective January 1, 1982, nine (9) but less than twenty (20) years continuous employment):

i) Les employés permanents qui comptent douze (12) mais moins de vingt-cinq (25) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1981, dix (10) mais moins de vingt-cinq (25) années d'emploi continu; à compter du 1er janvier 1982, neuf (9) mais moins de vingt (20) années d'emploi continu), bénéficient, au cours de l'année civile pendant laquelle ils complètent leurs douze (12) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1981, leurs dix (10) années d'emploi continu; à compter du 1er janvier 1982, leurs neuf (9) années d'emploi continu), et chaque année civile subséquente, d'une période de vacances de quatre (4) semaines avec paie.

ii) Les employés saisonniers qui comptent douze (12) mais moins de vingt-cinq (25) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1981, dix (10) mais moins de vingt-cinq (25) années d'emploi continu; à compter du 1er janvier 1982, neuf (9) mais moins de vingt (20) années d'emploi continu), bénéficient de deux (2) jours de vacances avec paie pour chaque mois travaillé; la paie de vacances est calculée à raison de huit p. cent (8%) du salaire brut de l'employé durant la période d'emploi en cours.

d) Pour les employés qui comptent vingt-cinq (25) mais moins de vingt-sept (27) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1982, vingt (20) mais moins de vingt-sept (27) années d'emploi continu):

i) Les employés permanents qui comptent vingt-cinq (25) mais moins de vingt-sept (27) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1982, vingt (20) mais moins de vingt-sept (27) années d'emploi continu), bénéficient, au cours de l'année civile pendant laquelle ils complètent leurs vingt-cinq (25) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1982, vingt (20) années d'emploi continu) et chaque année civile subséquente, d'une période de vacances de cinq (5) semaines avec paie.

i) Permanent employees who have twelve (12) but less than twenty-five (25) years continuous employment (effective January 1, 1981, ten (10) but less than twenty-five (25) years continuous employment; effective January 1, 1982, nine (9) but less than twenty (20) years continuous employment), will receive, in the calendar year during which they will complete twelve (12) years continuous employment (effective January 1, 1981, ten (10) years continuous employment; effective January 1, 1982, nine (9) years continuous employment), and in each subsequent calendar year, four (4) weeks' vacation with pay.

ii) Seasonal employees who have twelve (12) but less than twenty-five (25) years continuous employment (effective January 1, 1981, ten (10) but less than twenty-five (25) years continuous employment; effective January 1, 1982, nine (9) but less than twenty (20) years continuous employment), will receive (2) days of vacation with pay for each month worked; vacation pay will be calculated at the rate of eight percent (8%) of the employees' gross earnings during the current period of employment.

d) For employees with twenty-five (25) but less than twenty-seven (27) years' continuous employment (effective January 1, 1982, twenty (20) but less than twenty-seven (27) years continuous employment):

i) Permanent employees who have twenty-five (25) but less than twenty-seven (27) years' continuous employment (effective January 1, 1982, twenty (20) but less than twenty-seven (27) years continuous employment), will be given, during the calendar year in which they complete twenty-five (25) years continuous employment (effective January 1, 1982, twenty (20) years continuous employment) and in each subsequent calendar year, a vacation period of five (5) weeks with pay.

ii) Les employés saisonnniers qui comptent vingt-cinq (25) mais moins de vingt-sept (27) années d'emploi continu (à compter du 1er janvier 1982, vingt (20) mais moins de vingt-sept (27) années d'emploi continu), bénéficient de deux journées et demie (2-1/2) de vacances avec paie pour chaque mois travaillé; la paie de vacances est calculée à raison de dix p. cent (10%) du salaire brut de l'employé durant la période d'emploi en cours.

e) i) Les employés permanents qui comptent vingt-sept (27) années ou plus d'emploi continu, bénéficient, au cours de l'année civile pendant laquelle ils complètent leur vingt-sept (27) années d'emploi continu et chaque année civile subséquente, d'une période de vacances de six (6) semaines avec paie.

ii) Les employés saisonniers qui comptent vingt-sept (27) années ou plus d'emploi continu, bénéficient de trois (3) jours de vacances avec paie pour chaque mois travaillé; la paie de vacances est calculée à raison de douze p. cent (12%) du salaire brut de l'employé durant la période d'emploi en cours.

f) A partir de l'année civile au cours de laquelle ils compléteront vingt-cinq (25) années d'emploi continu, les employés qui ont droit à une paie de vacances, auront droit de recevoir (en plus de la paie normale de vacances applicable à leur cas), un supplément réparti ainsi qu'il suit:

Dans l'année civile ou l'employé atteindra l'âge de:	P. cent (%) de son salaire brut dans l'année civile en cours		
	Saisonnier		Permanent
60 ans	2%	ou	1 semaine
61 ans	4%	ou	2 semaines
62 ans	6%	ou	3 semaines
63 ans	8%	ou	4 semaines
64 ans	10%	ou	5 semaines

ii) Seasonal employees who have twenty-five (25) but less than twenty-seven (27) years' continuous employment (effective January 1, 1982, twenty (20) but less than twenty-seven (27) years continuous employment), will be given two and one-half (2-1/2) days of vacation with pay for each month worked; such vacation pay will be calculated on the basis of twelve percent (10%) of the employee's gross salary during the current period of employment.

e) For employees who have twenty-seven (27) or more years of continuous employment:

i) Permanent employees who have twenty-seven (27) or more years' continuous employment, will be given, during the calendar year in which they complete twenty-seven (27) years' continuous employment and in each subsequent calendar year, a vacation period of six (6) weeks with pay.

ii) Seasonal employees who have twenty-seven (27) or more years' continuous employment, will be given three (3) days of vacation with pay for each month worked; such vacation pay will be calculated on the basis of twelve percent (12%) of the employee's gross salary during the current period of employment.

f) Employees who are eligible to receive vacation with pay will receive, beginning in the calendar year in which they will complete twenty-five (25) years' continuous employment and in which they will reach:

	Permanent		Seasonal
60 years of age,	1 week	or	2%
61 years of age,	2 weeks	or	4%
62 years of age,	3 weeks	or	6%
63 years of age,	4 weeks	or	8%
64 years of age,	5 weeks	or	10%

in addition to their regular vacation entitlement.

4. Généralités

a) Un employé peut toucher sa paie de vacances au commencement de sa période de vacances, s'il le désire.

b) On n'accorde pas de paie de vacances pour des vacances qui ne sont pas prises. Les périodes de vacances ne peuvent s'accumuler d'une année à l'autre.

c) Quand un employé qui a droit à des vacances avec paie quitte le service de la Compagnie avant d'avoir épuisé ses vacances, la Compagnie lui verse le montant qui lui est dû au titre de ses vacances.

d) La Compagnie se réserve le droit de désigner la période de vacances de chaque employé et, en général, d'appliquer le régime de vacances en conformité des dispositions qui précèdent.

e) Tout employé qui ne remplit pas les exigences d'admissibilité énoncées au paragraphe 1 a), a droit à une paie de vacances à raison de quatre p. cent (4%) de son salaire brut durant la période d'emploi en cours.

f) Les employés ont l'opportunité de prendre deux (2) semaines de vacances entre le 15 mai et le 15 septembre de chaque année. Les employés choisissent leurs périodes de vacances selon l'ordre de leur état de service avec la Compagnie.

4. General

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

b) Vacation pay will not be allowed for vacations not taken. Vacations may not be accumulated from one year to another.

c) If an employee who is eligible to receive a vacation with pay leaves the service of the Company at a time when an unused period of vacation with pay stands to his credit he will be paid the amount due him in lieu of vacation.

d) The Company reserves the right to schedule the vacation period for each employee as well as to generally administer the vacation plan in accordance with the above provisions.

e) Any employee who does not meet the eligibility requirements set forth in paragraph 1 a), is entitled, however, to vacation pay at the rate of four percent (4%) of his gross earnings during the current period of employment.

f) Employees are entitled to take two (2) weeks' vacations between May 15th and September 15th of each year. Vacation dates are chosen according to the employees' seniority records with the Company.

APPENDICE C

RÉGIMES D'ASSURANCE

PARTIE I - HOSPITALISATION, CHIRURGIE
ET SOINS MÉDICAUX

1. a) La Compagnie verse au maximum $5.25 par mois sur les frais de prime de chaque employé, y compris les frais d'assurance des personnes à charge, à l'égard du Régime d'assurance hospitalisation, chirurgie et soins médicaux de la Croix-Bleue en vigueur dans son exploitation.

PARTIE II - RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE
CONTRE LA MORT ACCIDENTELLE ET LA PERTE D'UN
MEMBRE, ET D'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. <u>Admissibilité</u>

a) Les classes de traitements et salaires et les montants d'assurance qui s'appliquent aux employés actifs de moins de 65 ans figurent au tableau 1 ci-joint. Ce tableau s'applique à tous les employés qui auront complété trois (3) mois de service continu, 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 qui figure au tableau. S'il demande ensuite à faire annuler son assurance, le plein montant de l'assurance est annulé.

c) L'employé qui, complétant trois (3) mois de service continu, renonce à participer au régime d'assurance peut par la suite demander à y adhérer, pourvu qu'il fournisse un certificat médical satisfaisant pour l'assureur et qu'il ait alors moins de 50 ans.

d) Toute augmentation ou diminution du montant de l'assurance, par suite d'un changement de salaire, entre en vigueur le 1er janvier qui suit la date à laquelle le changement de salaire est décidé.

APPENDIX C

INSURANCE PLANS

PART I - HOSPITAL, SURGICAL
AND MEDICAL PLAN

1. a) The Company will contribute a maximum of $5.25 per month toward the premium cost of each employee's membership, including the cost of dependant's coverage in the Blue Cross Hospital, Surgical and Medical Plan in effect in his operation.

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

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

1. <u>Membership</u>

a) The earnings classes and amounts of insurance applicable to active employees under age 65 are shown in Schedule 1. This Schedule applies to all employees, who have completed three (3) months of continuous service upon submission of the required application form.

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

c) An employee who waives participation, upon completion of three (3) months continuous service may apply later, with medical evidence satisfactory to the insurer, and provided the applicant is then under age 50.

d) Any increase or decrease in the amount of insurance coverage resulting from a change in earnings will become effective on the January 1st, following the date upon which the change in earnings is decided.

2. Indemnités

a) Assurance-vie - Avant la retraite ou avant 65 ans

Un employé de moins de soixante-cinq (65) ans est admissible à l'assurance-vie en vertu du régime d'assurance à raison de deux (2) fois le maximum de la classe de son revenu annuel, jusqu'à concurrence de $25,000 d'assurance-vie.

b) La Compagnie fournira aux employés l'occasion de souscrire une protection supplémentaire d'assurance-vie équivalant à une fois le montant pour lequel l'employé est assuré selon le paragraphe a) ci-dessus. Les conditions d'adhésion seront les mêmes que celles applicables à la protection prévue au paragraphe a) ci-dessus. Il est entendu que le courtier d'assurance exige la participation de 70% de ceux admissibles. Si le Syndicat décidait d'obtenir cette assurance au nom de ses membres, la Compagnie prélèvera à la source les primes requises et elle les remettra à l'assureur choisi par le Syndicat.

c) Assurance-vie - Lorsque l'employé prend sa retraite ou atteint 65 ans

i) Pour l'employé actif qui était assuré au 1er janvier 1963, et qui a complété quinze (15) années de service continu, le montant d'assurance-vie à être gardé en vigueur aux frais de la Compagnie, après la première des deux éventualités qui se présente, soit son entrée à la retraite ou bien le premier jour du mois coïncidant avec ou suivant son 65e anniversaire de naissance, est le montant en vigueur au 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.

2. Benefits

a) Life Insurance - Prior to Retirement or Age 65

An employee under age 65 is eligible for Life Insurance coverage under the Insurance Plan on the basis of two (2) times the upper limit of his annual earnings class up to a maximum of $25,000 Life Insurance.

b) The Company will provide employees with the opportunity to purchase additional life insurance coverage equivalent to one times the amount the employee is covered by under paragraph a) above. Membership conditions will be the same as those applicable to coverage under paragraph a) above. It is understood that the Insurance Carrier requires participation by 70% of those eligible.

Should the Union decide to obtain this coverage on behalf of their members, the Company will deduct the required premiums and remit same to the insurer chosen by the Union.

c) Life Insurance - Upon Retirement or Attainment of Age 65

i) For active employees who were insured as at January 1, 1963, and who have completed fifteen (15) years continuous service, the amount of Life Insurance to be kept in force at Company expense after the earlier of retirement or first of the month coincident with or first following attainment of age 65 will be 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.

ii) For active employees, the amount of Life Insurance to be kept in force at Company expense after the earlier of retirement or first of the month coincident with or first following attainment of age 65 will be in accordance with the following schedule:

ii) Le montant d'assurance-vie gardé en vigueur aux frais de la Compagnie pour l'employé actif après la première des deux éventualités qui se présente, soit son entrée à la retraite ou bien le premier jour du mois coïncidant avec ou suivant son 65e anniversaire de naissance, sera conforme au tableau suivant:

Service	Montant d'assurance-vie
15 années ou 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

d) Indemnités d'invalidité totale et permanente

Les indemnités d'invalidité totale et permanente s'appliquent au montant d'assurance-vie en vigueur jusqu'à concurrence de $10,500.

e) Indemnité hebdomadaire

Applicable lors d'une maladie ou d'un accident de caractère non professionnel, la Compagnie prendra des arrangements pour mettre à la disposition des employés, un régime d'assurance d'indemnité hebdomadaire équivalant à 66 2/3% du taux hebdomadaire de base de l'employé, jusqu'à un maximum de $189 d'indemnité par semaine, ou jusqu'au bénéfice maximum payable sous le régime d'assurance-chômage lequel des deux sera le plus élevé, pour une durée maximum de trente-deux (32) semaines, payable à l'employé y ayant droit, à compter du premier jour d'un accident indemnisable, et du quatrième jour d'une maladie indemnisable. Les prestations d'indemnité hebdomadaire payables, seront réduites du montant de toutes prestations d'invalidité ou de maladie, payées en vertu de dispositions de toute législation gouvernementale ou de tous régimes d'indemnités de la Compagnie. Les indemnités cesseront à la date d'entrée en vigueur de la retraite selon les dispositions des Régimes de Retraite de la Compagnie. Il est entendu que toute ristourne provenant de l'enregistrement de ce régime selon les dispositions de la Loi sur l'Assurance-chômage, sera retenue en entier par la Compagnie.

Service	Amount of Life Insurance
15 or more years	$2,500
13 but less than 15 years	2,000
12 but less than 13 years	1,500
11 but less than 12 years	1,000
10 but less than 11 years	500

c) Total and Permanent Disability Benefits

Total and Permanent disability benefits will apply to the amount of Life Insurance in force up to but not in excess of $10,500.

d) Weekly Indemnity

Effective with an illness or non-occupational accident, the Company will arrange to have provided an insured weekly indemnity benefit equivalent to 66 2/3% of an employee's base rate weekly earnings up to a maximum benefit of $189. per week, or up to the maximum benefit payable under U.I.C. law, whichever is the greater, with a maximum duration of thirty-two (32) weeks payable to an eligible employee, effective the first day of a covered accident and the fourth day of a covered illness. The weekly indemnity benefits payable will be reduced by any disability or sickness benefits paid under the provisions of any government legislation or any Company benefit plans. Benefit shall cease on the effective date of retirement under the provisions of Company Retirement Plans. It is agreed that any rebate forthcoming by reason of registration of this plan under the provisions of the Unemployment Insurance Act will be retained in full by the Company.

3. Long Term Disability Insurance Plan

Effective with a non-occupational illness or accident incurred on or after January 1st, 1982 the Company will arrange to have provided at no cost to the employee, an insured Long Term Disability Plan.

3. Régime d'assurance-indemnité d'invalidité à long terme

Applicable lors de maladie ou d'accident de caractère non professionnel, survenant le ou après le premier janvier 1982, la Compagnie prendra des arrangements en vue de fournir sans frais pour l'employé, un Régime assuré d'indemnité d'invalidité à long terme.

3.01 Admissibilité

L'assurance-indemnité d'invalidité à long terme s'applique à tous les employés visés par le Régime d'indemnité hebdomadaire.

3.02 Période requise pour devenir admissible

L'employé assuré a le droit de recevoir les indemnités d'invalidité à long terme après 32 semaines d'admissibilité aux indemnités pour la même invalidité, survenue le ou après le premier janvier 1982, selon les dispositions du Régime d'indemnité hebdomadaire.

Aucun paiement d'indemnités ne doit commencer durant une mise en disponibilité ou une grève, tant que la mise en disponibilité ou la grève n'a pas pris fin.

3.03 Définition d'invalidité

Par "invalidité", on entend le cas d'un employé assuré qui a reçu des indemnités pendant 32 semaines selon le Régime d'indemnité hebdomadaire, et qui jusqu'à concurrence des douze (12) mois suivants est incapable, en raison de maladie ou d'accident de caractère non professionnel de travailler à son emploi régulier, et par la suite est incapable d'effectuer toutes et chacune des tâches de tout emploi pour lequel il est raisonnablement préparé grâce à son instruction, à sa formation ou à son expérience.

3.04 Montant de l'indemnité

a) 50% de son taux horaire simple régulier multiplié par 2,080 et divisé par 12, jusqu'à concurrence d'un paiement maximum de $800. par

3.01 Eligibility

Long Term Disability coverage will apply to all employees covered by the Weekly Indemnity Plan.

3.02 Qualifying Period

An insured employee will be eligible to receive Long Term Disability Benefits after thirty-two (32) weeks of benefit entitlement for the same disability incurred on or after January 1, 1982, under the provisions of the Weekly Indemnity Plan.

Benefit payment shall not commence during a lay-off or strike until the termination of the lay-off or strike.

3.03 Definition of Disability

Disability shall mean an insured employee who has received thirty-two (32) weeks of benefit under the Weekly Indemnity Plan and who, for up to the next ensuing twelve (12) months is unable, because of a non-occupational illness or accident, to work at his regular occupation, and thereafter is unable to perform any and every duty of each occupation for which he is reasonably fitted by education, training or experience.

3.04 Amount of Benefit

a) 50% of his regular straight-time hourly rate, multiplied by 2,080 and divided by 12, up to a maximum monthly payment of $800. The regular straight-time hourly rate shall be the classified rate of the employee on the date the non-occupational illness or accident commenced.

b) The amount of benefit shall be reduced by any payments on behalf of the employee made under any government disability plan (except increments in such amounts occurring 12 months or more after disablement), or any other non-private disability income plan by reason of the same non-occupational illness or accident.

mois. Le taux horaire simple régulier doit être le taux classifié de l'employé, à la date où a commencé la maladie ou l'accident de caractère non professionnel.

b) On déduit du montant de l'indemnité, tous les paiements versés en faveur de l'employé, selon un régime d'indemnité du gouvernement (excepté les majorations de tels montants survenant 12 mois ou plus après l'invalidité), ou selon tout autre régime de revenu d'invalidité non privé, en raison de la même maladie ou du même accident de caractère non professionnel.

c) Pendant qu'il reçoit des indemnités en vertu de ce Régime, l'employé continue d'accroître, sans frais pour lui, ses crédits de retraite. L'indemnité de pension accumulée est pour le même montant que s'il avait contribué au Régime de Retraite selon une rémunération de deux fois l'indemnité énoncée au paragraphe a) ci-dessus.

Les indemnités de décès ne s'accroissent pas durant cette période, excepté en ce qui a trait aux intérêts sur les cotisations versées par l'employé avant le début de ses indemnités d'invalidité à long terme.

3.05 <u>Période d'indemnisation</u>

Les indemnités sont payées à raison d'un mois pour chaque mois complété de service antérieur au début de l'invalidité, tant que l'employé est invalide, mais en aucun cas au-delà de 61 ans. Lorsque l'employé atteint 61 ans, l'exigence requise de 20 années de service à l'égard de la retraite prématurée sans réduction, selon les dispositions du Régime de Retraite des employés de la CIP, est mise de côté pour les employés admissibles à recevoir des paiements d'indemnité à long terme.

3.06 <u>Durée des indemnités</u>

Les indemnités cessent:

a) Le jour où prend fin l'invalidité de l'employé, selon l'énoncé dans le Régime, ou

c) While receiving benefits under this plan, an employee in the Retirement Plan will continue to accrue pension benefits at no cost to him. The pension benefit accrued will be in the same amount as though he were contributing to the Retirement Plan on earnings of twice the benefit in paragraph a) above.

Death benefits will not accrue during this period except with respect to interests on the employee's contributions made prior to commencement of Long Term Disability Benefits.

3.05 <u>Benefit Period</u>

Benefits will be paid on the basis of one (1) month for each completed month of service prior to the beginning of the disability, for as long as the employee is disabled, but in no event beyond 61 years of age. When the employee reaches 61 years of age, the service requirement of 20 years with respect to early unreduced retirement, under the Employees' Retirement Plan of Compagnie Internationale de Papier du Canada, will be waived for employees eligible to receive Long Term Disability payments.

3.06 <u>Duration of Benefits</u>

Benefits shall cease:

a) On the date the employee ceases to be disabled as defined in the plan, or

(<u>NOTE</u>: If there is a recurrence of the same disa<u>bility</u> within six (6) months of return to work, a new qualifying period will not be required and the disabled employee will resume immediately payments he is eligible to receive under the Long Term Disability Plan. This provision shall take precedence over any recurrent disability provision under the Weekly Indemnity Plan.

b) Upon attainment of age 61, - or

c) At death - or

d) At retirement whichever is the earlier.

(NOTE: Si la même invalidité survient de nouveau dans un délai de six (6) mois de son retour au travail, une nouvelle période d'attente pour devenir admissible n'est pas requise, et l'employé invalide est admissible à tous paiements d'indemnité d'invalidité à long terme encore à son crédit. Cette disposition a priorité sur toute disposition relative à une invalidité récurrente, selon le Régime d'indemnité hebdomadaire.)

b) Lorsque l'employé atteint 61 ans, ou

c) Au décès de l'employé, ou

d) Lorsque l'employé prend sa retraite, soit à la première de ces éventualités.

3.07 Participation à l'assurance collective

L'employé assuré recevant des indemnités d'invalidité à long terme qui participait au régime d'assurance-vie collective de la Compagnie au début de son invalidité, continue de jouir de la protection de l'assurance-vie collective au montant de $18,000. sans avoir à payer de prime.

3.08 Accumulation du service

L'employé assuré recevant une indemnité d'invalidité à long terme, n'accumule aucun service pour quelque fin que ce soit.

3.09 Exclusions

Les indemnités en vertu du Régime d'indemnité d'invalidité à long terme ne sont pas payables pour demande d'indemnisation résultant de maladies ou d'accidents, telles que:

i) Toute blessure résultant ou subie lors de l'accomplissement de toute activité ou acte se rapportant à toute occupation ou tout emploi en vue de rémunération ou de profit, ou

3.07 Participation in Group Insurance

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 in the amount of $18,000. at no premium cost to him.

3.08 Service Accumulation

An insured employee receiving Long Term Disability Benefits payments shall not accumulate service for any purpose.

3.09 Exclusions

Benefits under the Long Term Disability Plan will not be payable for claims resulting from illnesses or accidents such as:

i) Any injury arising out of or sustained while doing any act or thing pertaining to any occupation or employment for remuneration or profit, or

ii) Any injury or illness entitling the employee to compensation under any Workmen's Compensation or similar legislation, or

iii) Self-destruction or any self-inflicted injury, while sane or insane, or

iv) Disability for which the employee is not under the treatment of a physician, or

v) Alcoholism or drug addiction, unless the employee is confined in a hospital or institution licensed to provide care and treatment incident thereto, or unless the employee is undergoing regular rehabilitation treatment approved by the insurer and a physician.

ii) Toute blessure ou maladie donnant le droit à l'employé de recevoir une compensation en vertu de toute loi d'indemnisation d'accidents de travail ou de législation similaire, ou

iii) Auto-destruction ou toute blessure que le prestataire s'inflige lui-même, qu'il soit sain d'esprit ou non, ou

iv) Invalidité pour laquelle l'employé n'est pas sous les soins d'un médecin, ou

v) Alcoolisme, ou abus de drogues, à moins que l'employé soit confiné dans un hopital ou une institution accréditée pour dispenser les soins et traitements s'y rapportant, ou à moins que l'employé reçoive le traitement normal de réadaptation approuvé par l'assureur et un médecin.

3.10 Réadaptation

Tout employé recevant une indemnité d'invalidité à long terme, peut se voir requis de recevoir des traitements appropriés de réadaptation ayant fait l'objet de consultation antérieure avec le médecin de l'employé sans frais pour ce dernier. Si ledit employé refuse de recevoir une telle assistance de réadaptation, il peut être déclaré inadmissible à un montant d'indemnités d'invalidité.

a) Les cotisations de la Compagnie à la Croix-bleue cessent, lorsque l'employé devient admissible à recevoir des prestations en vertu du Régime d'invalidité à long terme.

b) Lorsqu'un employé devient admissible à recevoir des prestations du Régime d'invalidité à long terme, il reçoit le paiement des vacances qui lui sont dues, s'il en est, pour tout temps qu'il a travaillé avant le début de son invalidité.

c) Le régime d'assurance-vie sera amendé en supprimant l'assurance d'invalidité totale et permanente.

3.10 Rehabilitation

An employee receiving an amount of Long Term Disability Benefit may be asked to undergo reasonable rehabilitation measures which have been the subject of prior consultation with the employee's doctor, at no cost to the employee. If such an employee refuses to undertake such rehabilitation, he may be declared not eligible for an amount of disability benefits.

a) Company Blue Cross contributions shall cease when an employee becomes eligible to receive Long Term Disability Benefits under the L.T.D. Plan.

b) Upon becoming eligible to receive payment under the L.T.D. Plan, the employee will be paid the vacation due him, if any, for time worked prior to the commencement of his disability.

c) The Life Insurance Plan will be amended by deleting Total and Permanent Disability coverage.

4. Contributions

a) Life Insurance up to a maximum of $25,000 Accidental Death and Dismemberment Insurance, and Weekly Indemnity Insurance and Long Term Disability Insurance, is non-contributory.

5. The Life, Accidental Death and Dismemberment and Weekly Indemnity Insurances will be underwritten by an Insurance Company or Companies to be selected by the Company.

6. The Company will insure against loss by fire in the camps, tradesmen's tools, up a maximum of one thousand dollars ($1,000.).

4. Contributions

a) L'assurance-vie, jusqu'à concurrence de $25,000., l'assurance contre la mort accidentelle et la perte d'un membre et l'assurance indemnité hebdomadaire sont non contributives.

5. L'assurance-vie, l'assurance contre la mort accidentelle et la perte d'un membre et l'assurance-indemnité hebdomadaire, seront souscrites auprès d'une ou de Compagnies d'assurances du choix de la Compagnie.

6. La Compagnie assure contre le feu dans les camps, les outils des hommes de métier, jusqu'à concurrence de mille dollars ($1,000.).

SCHEDULE 1

GROUP LIFE AND HEALTH INSURANCE

Life	AD & D
2 x; max. $25,000	$3,500

PART III - RETIREMENT PLAN

The Employees' Retirement Plan of Compagnie Internationale de Papier du Canada as it applies to active employees covered by this Agreement has been amended, to provide the following:

a) Any member, upon ceasing to be an employee for any cause other than death or retirement under the Plan, who at the time of actually ceasing to be an employee, shall not have completed twenty (20) years of continuous service but shall have completed a continuous period of five (5) years in the service of the Company and shall have attained age thirty-five (35), shall be entitled to receive at age 65 should he then survive, the normal retirement allowance. (effective July 2, 1975)

<u>Effective October 2, 1980</u>

b) A Future Service Pension Credit of 66.25% of the contributions made by the member prior to January 1, 1978, and

c) A Future Service Pension Credit of 50% of the contributions made by the member from January 1, 1978 to retirement date.

d) A Past Service Pension Credit of 2.5%.

<u>Effective July 2, 1975</u>

e) <u>Bridging</u>

In respect of a member who retires on his normal retirement date during the period from and including July 2, 1975 up to and including December 31, 1975, a monthly Supplementary Pension Allowance, payable for his lifetime only, equal to $12.00.

f) The present service requirement of 25 years for disability retirement without actuarial reduction will be reduced to 15 years. Members retired under the Total and Permanent Disability provisions of the Plan must take a life annuity guaranteed five years.

TABLEAU I

Vie	Mort accidentelle et perte d'un membre
2 x; max. $25,000	$3,500

PARTIE III - RÉGIME DE RETRAITE

Le "Régime de retraite des employés de la Compagnie Internationale de Papier du Canada", selon qu'il s'applique aux employés actifs visés par la présente Convention, a été amendé pour spécifier que:

a) Tout membre qui cesse d'être un employé pour toute cause autre que le décès ou la retraite aux termes du régime et qui au moment ou il cesse effectivement d'être un employé, n'a pas complété vingt (20) années de service continu, mais a complété une période continue de cinq (5) années au service de la Compagnie, et qui a atteint trente-cinq (35) ans, a le droit de recevoir, à compter de soixante-cinq (65) ans s'il survit alors, l'allocation de retraite normale. (à compter du 2 juillet 1975)

<u>A compter du 2 octobre 1980</u>

b) Un crédit de pension pour service futur de 66.25% des contributions versées par le membre avant le 1er janvier 1978, et

c) Un crédit de pension pour service futur de 50% des contributions versées par le membre depuis le 1er janvier 1978 jusqu'à la date de sa retraite.

d) Un crédit de pension pour service passé de 2.5%.

<u>A compter du 2 juillet 1975</u>

e) <u>Supplément d'appoint</u>

A l'égard d'un membre qui prend sa retraite à la date de sa retraite normale durant la période du 2 juillet 1975 inclusivement jusqu'au 31 décembre 1975 inclusivement, une allocation mensuelle supplémentaire de retraite, payable sa vie durant seulement, égale à $12.00.

f) On réduira à 15 années, le présent nombre requis de 25 années de service pour avoir droit à la retraite en raison d'invalidité sans réduction actuarielle. Les membres qui prennent leur retraite selon les dispositions du régime régissant l'invalidité totale et permanente, doivent souscrire une rente viagère garantie pour 5 ans.

g) <u>Retrospective Stacking (Effective July 2, 1977)</u>

Subject to approval by the Quebec Pension Board, the Employees' Retirement Plan of Compagnie Internationale de Papier du Canada, as it applies to this bargaining group, will be amended to provide, effective on date of ratification, for active employees, an increase in pension credit accruals from January 1, 1966 through December 31, 1973, by an amount equal to the extra pension credit which would have developed, had employee contributions not been reduced by contributions to the Canada or Quebec Pension Plans (i.e. retrospective stacking).

<u>Job Elimination Retirement (Effective July 2, 1978)</u>

Subject to approval by the Quebec Pension Board and Revenue Canada, the Employee's Retirement Plan of Compagnie Internationale de Papier du Canada, as it applies to this group, will be amended by replacing 62 years and 25 years by 60 years and 20 years.

<u>Minimum Retirement Benefit Guarantee (Effective July 2, 1978)</u>

Subject to approval by the Quebec Pension Board and Revenue Canada, the Employee's Retirement Plan of Compagnie Internationale de Papier du Canada, as it applies to this group, will be amended to guarantee members retiring after July 2, 1978, under the provisions of the Retirement Plan governing normal retirement, a monthly retirement allowance of not less than nine dollars ($9.00) times the employee's years of creditable service in the Retirement Plan.

<u>Voluntary Early Retirement</u>

Subject to approval by the Quebec Pension Board and Revenue Canada the Employee's Retirement Plan of Compagnie Internationale de Papier du Canada (Supplemental Plan as it applies to this group), will be amended so as to provide:

g) Juxtaposition rétrospective(à compter du 2 juillet 1977)

Sous réserve de l'approbation de la Régie des Rentes du Québec, le Régime de Retraite des Employés de la Compagnie Internationale de Papier du Canada selon qu'il s'applique à ce groupe de négociation, sera amendé de façon à accorder à compter de la date de ratification pour les employés actifs, une augmentation des accroissements de crédits de pension depuis le 1er janvier 1966 jusqu'au 31 décembre 1973 inclusivement à raison d'un montant égal au crédit supplémentaire de pension qui aurait résulté si les contributions de l'employé n'avaient pas été réduites par les contributions aux Régimes de Rentes du Canada/du Québec (c'est-à-dire juxtaposition rétrospective).

Retraite résultant de l'abolition d'un emploi (à compter du 2 juillet 1978)

Sous réserve de l'approbation de la Régie des Rentes du Québec et Revenu Canada, le Régime de Retraite des employés de la Compagnie Internationale de Papier du Canada, tel qu'il s'applique à ce groupe, sera amendé en remplaçant 62 ans et 25 ans par 60 ans et 20 ans.

Minimum garanti d'indemnité de retraite (à compter du 2 juillet 1978)

Sous réserve de l'approbation de la Régie des Rentes du Québec et Revenu Canada, le Régime de Retraite des employés de la Compagnie Internationale de Papier du Canada, tel qu'il s'applique à ce groupe, sera amendé afin de garantir aux membres qui se retireront après le 2 juillet 1978, selon les dispositions du Régime de Retraite régissant la retraite normale, une allocation mensuelle de retraite d'au moins neuf dollars ($9.00) multipliée par le nombre d'années de service admissibles au crédit de l'employé sous le régime de retraite.

Retraite volontaire prématurée

Sous réserve de l'approbation de la Régie des Rentes du Québec et de Revenu Canada, le Régime de Retraite des Employés de la Compagnie Internationale de Papier du Canada (Régime Supplémentaire tel qu'il s'applique à ce groupe) sera amendé de façon à inclure:

Effective October 2, 1980

Voluntary Early Retirement - at age 61 - and over with at least 20 years of service

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

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

c) Any member in service who elects to retire upon attainment of age 61 providing he has accumulated at least 20 years of service, a "bridging supplement" of $11.00 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 early retirement date and terminate with the payment on the first of the month in which he becomes eligible to receive benefits under the CPP/QPP or the Old Age Security Act or with his death, whichever is the earlier.

d) Any member retiring under the provisions of the Retirement Plan governing Voluntary Early Retirement at age 61, without actuarial reduction, a monthly retirement allowance of not less than nine dollars ($9.00) times the employee's years of creditable service in the Retirement Plan.

Early Retirement - Below age 61, with at least 20 years of service

a) For any member in service, who is granted Early Retirement in accordance with the provisions of the Plan, who has not attained age 61 and who has accumulated at least 20 years of service, the actuarial equivalent of his accumulated Normal Retirement Allowance will be improved as shown in column b, below

A compter du 2 octobre 1980

Retraite volontaire prématurée - à 61 ans et plus, avec au moins 20 années de service

a) Tout membre en service peut choisir de prendre sa retraite prématurément, lorsqu'il atteint l'âge de 61 ans et plus, à condition d'avoir accumulé au moins 20 années de service.

b) Tout membre qui prend sa retraite dans ces conditions recevra, à compter de la date de sa retraite prématurée, une allocation de retraite égale au plein montant de l'allocation de retraite normale accumulée jusqu'à la date de retraite réelle, sans réduction actuarielle.

c) Tout membre en service qui décide de se retirer lorsqu'il atteint 61 ans, à condition d'avoir accumulé au moins 20 années de service, un "supplément d'appoint" ("bridging supplement") de $11.00 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 prématurée, et se terminera avec le paiement le premier du mois au cours duquel il deviendra admissible au paiement des prestations provenant du RRC/RRQ ou de la Loi sur la pension de sécurité de la vieillesse, ou bien avec son décès, soit la première de ces éventualités.

d) Tout membre qui prend sa retraite selon les dispositions du Régime de Retraite régissant la retraite volontaire prématurée à 61 ans sans réduction actuarielle, recevra une allocation mensuelle de retraite d'au moins neuf dollars ($9.) multipliée par le nombre d'années de service admissible au crédit de l'employé sous le Régime de retraite.

Retraite prématurée - avant 61 ans, avec au moins 20 années de service

a) Pour tout membre en service, à qui on accorde la Retraite prématurée, conformément aux dispositions du Régime, qui n'a pas atteint 61 ans mais qui a accumulé au moins 20 années de service, l'équivalent actuariel de son Allocation accumulée de Retraite normale, sera amélioré selon les données de la colonne B ci-dessous:

Actuarial Equivalents

Age	Column A - Present	Column B
60	84%	92%
59	76%	84%
58	68%	76%
57	60%	68%
56	55%	60%
55	50%	55%

RETROSPECTIVE AND FUTURE STACKING

The Company is prepared to amend the Employee's Retirement Plan of Compagnie Internationale de Papier du Canada as it applies to this group:

a) Effective July 2, 1978 to provide for actuarial increase in pension accruals from January 1, 1974 through December 31, 1978 by an amount equivalent to the extra pension credit which would have developed had the employee contributions not been reduced by contributions to the Canada or Québec Pension Plans during said year, or $93.60 whichever is less.

b) Effective July 2, 1978, to provide for active employees, an increase in pension credit accruals, from January 1, 1974 through December 31, 1978, by an amount equal to the extra pension credit which would have developed, had employee contributions not been reduced by contributions to the Canada or Québec Pension Plans in excess of $93.60 in each of the calendar years from 1974 through 1978.

c) Effective January 1, 1979 to provide for additional contributions from each active plan participant in 1979 and in subsequent calendar years equal to the employees contributions to the C/QPP in such years or $169.20 whichever is less.

Équivalents actuariels

Age	Présente colonne A	Colonne B
60	84%	92%
59	76%	84%
58	68%	76%
57	60%	68%
56	55%	60%
55	50%	55%

JUXTAPOSITION RÉTROSPECTIVE ET FUTURE

La Compagnie est disposée à amender le Régime de Retraite des employés de la Compagnie Internationale de Papier du Canada tel qu'il s'applique à ce groupe:

a) A compter du 2 juillet 1978, afin d'accorder pour les employés actifs une augmentation des accroissements de crédits de pension depuis le 1er janvier 1974 jusqu'au 31 décembre 1978 inclusivement à raison d'un montant équivalant au crédit supplémentaire de pension qui aurait résulté si les contributions de l'employé n'avaient pas été réduites par les contributions au Régime de Rentes du Canada/Québec pendant ladite année ou $93.60, soit le moindre des deux montants.

b) A compter du 2 juillet 1978, afin d'accorder pour les employés actifs, une augmentation des accroissements de crédits de pension depuis le 1er janvier 1964 jusqu'au 31 décembre 1978, à raison d'un montant équivalant au crédit supplémentaire de pension qui aurait résulté si les contributions de l'employé n'avaient pas été réduites par les contributions au Régime de Rentes du Canada/Québec excédant $93.60 dans chacune des années civiles de 1974 à 1978 inclusivement.

c) A compter du 1er janvier 1979, afin de prévoir des contributions additionnelles de chaque participant actif au Régime au cours de l'année 1979 et des années civiles subséquentes, égales aux contributions de l'employé au Régime de Rentes du Canada/Québec durant lesdites années, ou $169.20, à savoir le moindre des deux montants.

July 1, 1978

TOOLS

Employees who require tools as a condition of employment may purchase these from the Company at Company purchase price.

October 1, 1980

1. Vacation Plan

Past practice of paying new employees' vacations at the rate of 4% of earnings as of December 31, will be continued.

2. Metric Tools

The Company will make metric tools available to employees on a loan and return basis where these are required. Should a presently classified A, B or C Class Tradesman be required as a condition of employment, to purchase his own metric tools to duplicate his present tools, the Company will notify the Government so that the employee may benefit from the Government subsidy of 50% of the replacement cost. In addition the Company will pay 50% of the remaining replacement cost.

1er juillet 1978

OUTILS

Les employés ayant besoin d'outils comme condition d'emploi peuvent les acheter de la Compagnie au prix coûtant d'achat de la Compagnie.

le 1er octobre 1980

1. Régime de vacances

La pratique du passé de payer les vacances de la première année des nouveaux employés au taux de 4% des gains au 31 décembre, se continuera.

2. Outils de calibre métrique

La Compagnie mettra à la disposition des employés, des outils de calibre métrique là où ils sont requis, sur une base d'emprunt et de remise. Advenant qu'un employé présentement classifié "homme de métier classe A, B ou C" soit obligé, comme condition d'emploi, d'acheter ses propres outils de calibre métrique pour remplacer ses outils actuels, la Compagnie en avisera le gouvernement afin que l'employé puisse bénéficier du subside de l'État à raison de 50% du coût de rechange. De plus, la Compagnie paiera 50% du solde du coût de rechange.