

No.

99330-01

NOM

Lie James MacLaren & Co

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

'82 AOU 12 11 01

LES COMPAGNIES DU GROUPE ECNE

PAR MESSAGEUR

représentant

Domtar Inc. - Papier Journal, Dolbeau
Produits forestiers Maclaren inc.,
Division du papier journal
La Compagnie de Papier Q.N.S. Limitée
Papeterie Reed Ltée

et

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE

1982 09 28

M.T.M.S.R.

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

et

ses sections locales 11, 85, 137, 250, 252, 352, 375

Il a été convenu que les conventions collectives se terminant le 30 avril 1982 soient renouvelées par la présente, et continuent de s'appliquer jusqu'au 30 avril 1984, sous réserves des modifications suivantes.

1. Augmentation générale

Première année: (A compter du 1 mai 1982) Augmentation générale de 12%.

Deuxième année: (A compter du 1 mai 1983) Augmentation générale de 10%.

2. Ajustements - Hommes de métier, Classe "A"

Avant augmentation générale du 1 mai 1982, \$0.20 l'heure.

3. Prime de poste

0-30-40 à compter du 1 mai 1982.

4. Régime de retraite

Les Produits forestiers Maclaren inc. -
Division du papier journal
La Compagnie de Papier Q.N.S. Limitée et
La Papeterie Reed Ltée,

acceptent les amendements suivants à leur régime de retraite respectif sous réserve de leur approbation par la Régie des Rentes du Québec, Revenu Canada et de toute loi provinciale pertinente.

4.1 Tout membre prenant sa retraite après le 1 mai 1982 et avant le 2 mai 1984, selon les dispositions du régime qui s'appliquent en cas de retraite anticipée ou de retraite normale, recevra une rente égale au plus élevé des montants ci-dessous:-

a) La prestation accumulée à la date de la retraite en vertu des régimes existants;

b) 1.65% des gains annuels moyens du membre durant les cinq (5) années antérieures au 1 mai 1984, pour lesquelles ses gains ont été le plus élevés, multiplié par le nombre d'années de service crédité avant sa retraite, moins 1/35 de la prestation du RPC/RRQ en vigueur durant l'année civile de sa retraite, multiplié par le nombre d'années de service crédité entre le 1 janvier 1966 et la date de sa retraite.

.../2

2.

4.2 Service crédité

Pour les fins de calcul, par "service crédité", on entend les périodes d'emploi pour lesquelles le membre a versé des contributions au régime 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.

4.3 Annualisation des gains

Advenant que les gains d'un employé au cours de l'une (1) des cinq (5) périodes de 12 mois précédant immédiatement sa retraite ne reflètent pas son 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 horaire annuel normal, à condition que l'employé ait été activement au travail pour au moins trois (3) mois pendant cette période de 12 mois.

4.4 Age normal de retraite

L'âge normal de retraite est de 65 ans. Si l'employé demeure à l'emploi de la compagnie après son 65ième anniversaire, ses contributions cessent et les crédits de rente cessent de s'accumuler. La rente deviendra payable à compter de la date de retraite effective du participant, ou antérieurement, si requis pour rencontrer les normes gouvernementales d'enregistrement, et le montant en sera ajusté actuariellement.

4.5 Supplément d'appoint

Tout membre qui prendra une retraite anticipée, directement du service de l'employeur alors qu'il est âgé de 61 ans ou plus, aura droit, s'il a accumulé au moins 20 années de service, à un supplément d'appoint de \$16 par mois, multiplié par le nombre d'années de service crédité, jusqu'à concurrence de 30 années. Le supplément d'appoint commencera le jour où le membre 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.

Service continu

Explication pour le bénéficiaire du Groupe: La mise à pied temporaire n'affecte pas le service continu.

.../3

3.

5. Jours fériés, chômés et payés

Le paragraphe suivant sera inclus dans chacune des conventions collectives:

"Les congés mobiles prévus dans cette convention tiennent lieu des jours fériés, chômés et payés."

Les clauses relatives aux congés d'usine et congés mobiles seront modifiées en conséquence.

6. Régimes d'assurance

a) Aux fins des Régimes d'assurance, tout employé actif de 65 ans et plus, qui continuera de travailler, conservera seulement les couvertures d'assurance suivantes aux conditions prévues dans les conventions collectives.

- Régime médical majeur (RCAHAM);
- Régime d'assurance dentaire;
- Assurance-vie pour un montant de \$5,000.

b) Invalidité à long terme

i) Le maximum de \$1,300 est porté à \$1,500 par mois. Cette modification ne s'appliquera qu'aux cas d'invalidité débutant le, ou après le, dimanche suivant la date de ratification.

ii) Définition du terme invalidité

Invalidité signifie qu'un employé assuré qui a reçu 52 semaines de prestations du Régime d'Invalidité Hebdomadaire ou des prestations de la CSST suite à un accident de travail, et qui pour une période subséquente allant jusqu'à 12 mois, est incapable, uniquement à cause de maladie ou blessure, de travailler à son occupation régulière, et après, est incapable de s'acquitter de toutes et chacune des responsabilités de toutes fonctions dans l'usine pour lesquelles il est raisonnablement préparé par son instruction, son entraînement et son expérience.

c) Soins Dentaires

La cédule des tarifs 1980 pour actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des Chirurgiens-Dentistes du Québec sera appliquée à compter du 1^{er} du mois suivant la ratification. La cédule des tarifs 1981 sera appliquée à compter du 1 janvier 1983.

4.

7. Vacances supplémentaires

Le régime supplémentaire se termine lorsque l'employé atteint l'âge de 65 ans.

8. Indemnité de présence

Les clauses d'indemnité de présence sont modifiées pour lire 3 heures là où il est mentionné 2 heures.

9. Congés funéraires

- i) Conjoint: Pour fins de congés funéraires, la définition de conjoint stipulée dans la loi sur les normes de travail est appliquée.
- ii) Papeterie Reed Ltée et Produits forestiers Maclaren inc. modifient leur clause de congés funéraires de la façon suivante:

Advenant le décès de l'époux, l'épouse, l'enfant, l'enfant adoptif et l'enfant du conjoint de l'employé, ou le décès simultané de plusieurs membres de la même famille, l'employé aura droit à un congé et sera payé pour un maximum de cinq (5) jours de huit (8) heures à son taux régulier, durant lesquels il aurait normalement travaillé. Ces jours devront être pris à l'intérieur des sept (7) jours civils incluant le jour du décès.

ECHELLE-REGIME CONJOINT D'EVALUATION DES TACHES

<u>CLASSE</u>	<u>1er MAI 1982</u>		<u>1er MAI 1983</u>	
	<u>ECNG</u>	<u>Q.N.S.</u>	<u>ECNG</u>	<u>Q.N.S.</u>
1	11.38	11.41	12.52	12.55
2	11.515	11.565	12.665	12.725
3	11.65	11.72	12.82	12.89
4	11.795	11.865	12.975	13.055
5	11.97	12.01	13.17	13.21
6	12.135	12.165	13.345	13.385
7	12.28	12.32	13.51	13.55
8	12.425	12.495	13.665	13.745
9	12.58	12.67	13.84	13.94
10	12.78	12.82	14.06	14.10
11	12.98	13.03	14.28	14.33
12	13.15	13.22	14.47	14.54
13	13.34	13.40	14.67	14.74
14	13.53	13.59	14.88	14.95
15	13.73	13.78	15.10	15.16
16	13.96	14.00	15.36	15.40
17	14.17	14.22	15.59	15.64
18	14.38	14.46	15.82	15.91
19	14.62	14.67	16.08	16.14
20	14.84	14.87	16.32	16.36
21	15.06	15.10	16.57	16.61
22	15.27	15.34	16.80	16.87
23	15.51	15.55	17.06	17.11
24	15.74	15.77	17.31	17.35
25	15.96	16.00	17.56	17.60
26	16.16	16.24	17.78	17.86
27	16.40	16.44	18.04	18.08
28	16.63	16.67	18.29	18.34
29	16.83	16.90	18.51	18.59
30	17.07	17.12	18.78	18.83
31	17.28	17.35	19.01	19.09

La convention collective de chaque compagnie sera modifiée de façon à inclure les modifications décrites dans le présent mémoire d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, dûment mandatées, ont signé ce mémoire d'entente ce premier jour de juillet 1982 à Montréal, (Québec).

LES COMPAGNIES DU GROUPE E.C.N.G.

André Sarasin
Président
Les compagnies du Groupe ECNG

Y. Dubois
Domtar Inc. (agissant au nom de
son usine de papier journal,
Dolbeau)

B.W. Little par Roman Chénail
Produits forestiers Maclaren inc.
Division du papier journal

Luis Baunissen
La Compagnie de Papier Q.N.S.
Limitée

Guillaume Cormack
Papeterie Reed Ltée

LE SYNDICAT PARTICIPANT

Edmond Lalib
Syndicat Canadien des Travailleurs
du Papier (SCTP)

Kelli Desrosiers

LES SECTIONS LOCALES PARTICIPANTES

Domtar Inc. -
Papier journal, Dolbeau

Camil Lavoie
SCTP, Section locale 252

Réginald Boulanger
SCTP, Section locale 85

Produits forestiers
Maclaren inc.,
Division du papier journal

R. L. B. Lavoie
SCTP, Section locale 11

La Compagnie de Papier
Q.N.S. Limitée

Maurice Lavoie
SCTP, Section locale 352

Jean Guy Barrielle
SCTP, Section locale 375

Papeterie Reed Ltée

Gastone Belley
SCTP, Section locale 137

Jacques Mitchell
SCTP, Section locale 250

376-01-376-13-376-19
290 5 115-

R07-01
2710(5)

2661
H

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1978-1980

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE

BUCKINGHAM, QUEBEC

MINISTÈRE DU TRAVAIL

79 NOV -5 10:41

GESTION DES
DOCUMENTS

BUREAU DE COURRIERS
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

79 SEP -4 11:10

POSTE

ORIGINAL

Microfilmé

TABLE DES MATIERES

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

TABLE OF CONTENTS

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

TABLE DES MATIERES
ORDRE ALPHABETIQUE

	<u>Article</u>	<u>Page</u>	
A.	Absence (Permis d')	21	20-21
	Ajustements locaux	30	33
	Application de la présente convention	4	3
	Arbitrage	9	7-8
	Assurance collective	23	26-27-28
	Automation - Mécanisation	26	29-30-31
<hr/>			
B.	Barème de salaires des ouvriers-papetiers	12	10
	" " " "	Ann."A"	39@42 incl.
	Bruit (Chaleur et)	34	35-36
	But général de la convention	1	1
<hr/>			
C.	Chaleur et bruit	34	35-36
	Comité mixte syndical-patronale de la pension et de l'assurance	24	28-29
	Congés du moulin	19	18-19-20
	Congés mobiles et individuels	20	20
	Convention (Application de la présente)	4	3
	Convention collective	31	33
<hr/>			
D.	Droits de la Compagnie	6	3-4
	Durée de la convention	39	38
<hr/>			
E.	Employés saisonniers (Vacances)	18	17-18
	Entretien (Fermeture cédulée pour)	37	37
	Entretien avec les employés	29	33
	Evaluation des tâches	36	37
	" " "	Ann."D"	47
<hr/>			
F.	Fermeture cédulée pour entretien	37	37
	Fonctionnement continu	25	29
<hr/>			
G.	Gardiens	Ann."E"	48
	Griefs (Règlement des)	8	6-7
<hr/>			
H.	Heures de travail	10	8-9
<hr/>			
I.	Indemnité de licenciement	27	31-32
	Interruption de travail	38	37
	Invalité à long terme (Régime en cas d')	Ann."B"	43-44-45

TABLE OF CONTENTS
ALPHABETICAL ORDER

	<u>Article</u>	<u>Page</u>
A. Absence (Leave of)	21	20-21
Adjustments (Local)	30	33
Application of this Agreement	4	3
Arbitration procedure	9	7-8
Authorization of Union dues	3.03	2
Automation - Mechanization	26	29-30-31
<hr/>		
B. Bereavement Leave	21.01	20
<hr/>		
C. Call-in	13.05	12
Company rights	6	3-4
Conduct rules	App. "C"	46
Continuous Operations	25	29
Contracting Out	28	32
<hr/>		
D. Day or days off (Scheduled)	15	13-14
Disability plan (Long term)	App. "B"	43-44-45
Discussion with employees	29	33
<hr/>		
E. Early Retirement	22.11-12	24-25
Evaluation (Job)	36	37
Evaluation (Job)	App. "D"	47
<hr/>		
F. Floating Holidays	20	20
Foreman Replacement	14.03	13
<hr/>		
G. General Mill Rules	32	33
General Purpose of Agreement	1	1
Grievance Procedure	8	6-7
Group Insurance	23	26-27-28
<hr/>		
H. Hearing Protective Devices	34.03	35
Heat and Noise	34	35-36
Holidays (Floating)	20	20
Holidays (Mill)	19	18-19-20
Hours of work	10	8-9
<hr/>		
I. Insurance Committee (Joint Union- Management Pension and)	24	28-29
Insurance (Group)	23	26-27-28
Interruption of work	38	37
<hr/>		
		.../2

		<u>Article</u>	<u>Page</u>
J-K	Jour(s) de congé assigné(s) Juridiction syndicale	15 5	13-14 3
L.	Licenciement (Indemnité de)	27	31-32
M-N	Mécanisation - Automation Mises-en-disponibilité (Promotions et rappels)	26 7	29-30-31 4-5-6
O.	Ouvriers-papetiers (Barème de salaires des) " " " "	12 Ann."A"	10 39@42 incl.
P-Q	Période de vacances Permis d'absence Pose des toiles de machine Primes Promotions, mises-en-disponibilité et rappels	17 21 16 14 7	15-16-17 20-21 14-15 12-13 4-5-6
R.	Rappels (Promotion, mises-en-disponibilité et) Reconnaissance Régime de retraite Maclaren Règlements des griefs Règles de conduite Règles de travail Règles générales de l'Usine Repas	7 2 22 8 Ann."C" 33 32 13.08	4-5-6 1 21@26 incl. 6-7 46 33-34 33 12
S.	Salaires des ouvriers-papetiers (Barème de) " " " " Salaires (Taux de) Sécurité Sécurité syndicale	12 Ann."A" 11 35 3	10 39@42 Incl. 9-10 36 1-2
T.	Tâches (Evaluation des) " " " Taux de salaires Temps supplémentaire Toiles de machine, (Pose des) Travail à forfait Travail (Interruption de)	36 Ann."D" 11 13 16 28 38	37 47 9-10 10-11-12 14-15 32 37
U-V	Usine (Règles générales de l')	32	33
W-X	Vacances: employés saisonniers	18	17-18
Y-Z			

	<u>Article</u>	<u>Page</u>
J-K	Job evaluation	36 37
	Job evaluation	App. "D" 47
	Joint Union - Management Pension and Insurance Committee	24 28-29
	Jurisdiction (Union)	5 3
	Jury Duty	21.02 21
<hr/>		
L.	Labour Agreement	31 33
	Layoff	7 4-5-6
	Leave of absence	21 20-21
	Life Insurance (Paid up)	23.06 27
	Local Adjustments	30 33
	Long term disability plan	App. "B" 43-44-45
<hr/>		
M.	Maclaren's Pension Plan	22 21@26 incl.
	Maintenance Shutdown (Scheduled)	37 37
	Meals	13.08 12
	Mechanization - Automation	26 29-30-31
	Medical Surgical Benefits	23.05 27
	Mill Day	33.03 33
	Mill Holidays	19 18-19-20
	Mill Rules (General)	32 33
	Mill Week	33.02 33
	Minimum Wage Schedule (Standard)	49
	Modified Work Schedule	10.11 9
<hr/>		
N-O	Noise (Heat and)	34 35-36
	Normal Work Week	33.04 34
	Overtime Pay	13 10-11-12
<hr/>		
P.	Papermakers' Wage	12 10
	Pay (Overtime)	13 10-11-12
	Pay (Rates of)	11 9
	Pay (Vacation)	17.08 17
	Pension Plan (Maclaren's)	22 21@26 incl.
	Premiums	14 12
	Promotion	7 4-5-6
	Procedure (Arbitration)	9 7-8
	Procedure (Grievance)	8 6-7
	Protective Devices (Hearing)	34.03 35
	Putting on Wires	16 14-15

	<u>Article</u>	<u>Page</u>
Q-R	Rates of pay	11 9-10
	Rates (Schedule of wage)	App. "A" 39@42 incl.
	Recall	7 4-5-6
	Recognition	2 1
	Replacement (Foreman)	14.03 13
	Retirement (Early)	22.11-12 24-25
	Revocation of Union Dues	3.06 2
	Rights (Company)	6 3-4
	Rules (Conduct)	App. "C" 46
	Rules (General Mill)	32 33
	Rules (Work)	33 33-34
<hr/>		
S.	Safety	35 36
	Scheduled Day or Days off	15 13-14
	Scheduled Maintenance Shutdown	37 37
	Schedule of Wage Rate	App. "A" 39@42 incl.
	Security (Union)	3 1-2
	Severance Pay	27 31-32
	Shift Premiums	14.01 12-13
	Standard Minimum Wage Schedule	49
	Sunday work	10.06 9
	Supplementary Vacations	17.03 16
<hr/>		
T.	Tardiness	10.09 9
	Term Disability Plan (Long)	App. "B" 43-44-45
	Term of this Agreement	39 38
	Transportation Allowance	14.02 13
<hr/>		
U-V	Union Jurisdiction	5 3
	Union Security	3 1-2
	Vacation Pay	17.08 17
	Vacation Period	17 15-16-17
	Vacation (Seasonal Employees)	18 17-18
	Vacations (Supplementary)	17.03 16
<hr/>		
W-X	Wage Schedule (Standard Minimum)	49
Y-Z	Watchmen	App. "E" 48
	Weekly Indemnity	23.02 27
	Welfare Contributions	23.09 28
	Wires (Putting on)	16 14-15
	Work (Hours of)	10 8-9
	Work (Interruption of)	38 37
	Work Rules	33 33-34
	Work Week (Normal)	33.04 34

Convention Collective conclue le 9ième jour de juillet 1978.

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

d'une part

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

d'autre part.

ARTICLE I
BUT GENERAL DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2
RECONNAISSANCE

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

ARTICLE 3
SECURITE SYNDICALE

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

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

COLLECTIVE

Labour Agreement made and entered into this 9th day of July 1978.

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

Party of the first part.

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

Party of the second part.

ARTICLE 1
GENERAL PURPOSE OF AGREEMENT

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

ARTICLE 2
RECOGNITION

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

ARTICLE 3
UNION SECURITY

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 4

APPLICATION DE LA PRESENTE CONVENTION

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

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

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

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

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

ARTICLE 5

JURIDICTION SYNDICALE

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

ARTICLE 6

DROITS DE LA COMPAGNIE

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

ARTICLE 4
APPLICATION OF THIS AGREEMENT

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

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

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

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

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

ARTICLE 5
UNION JURISDICTION

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

ARTICLE 6
COMPANY RIGHTS

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

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

ARTICLE 7

PROMOTIONS, MISES EN DISPONIBILITE ET RAPPELS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 7
PROMOTION, LAYOFF & RECALL

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

7.02 Wherever practicable lines of progression will be established.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.13 Les employés saisonniers:-

- a) du moulin de Poupore
- b) du canal à billots (block sluices)
- c) de empileurs

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

La réduction des équipes travaillant:-

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

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

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

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

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

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

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

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

7.12 When temporary employees are no longer required, they shall be released taking into consideration such factors as seniority or length of service. This will not apply to seasonal employees. The (48) hours in advance whenever practicable.

7.13 The re-hiring of seasonal employees for:-

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

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

The reduction of crews working at:-

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

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

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

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

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

ARTICLE 8 REGLEMENT DES GRIEFS

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

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

8.03 Tout grief sera étudié de la façon suivante:

Premier échelon:

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

Deuxième échelon:

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

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

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

ARTICLE 8
GRIEVANCE PROCEDURE

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

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

8.03 All grievances shall be handled in the following manner:

Step 1:

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

Step 2:

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

8.03 Troisième échelon:

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

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

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

ARTICLE 9
ARBITRAGE

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

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

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

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

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

8.03 Step 3:

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

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

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

ARTICLE 9
ARBITRATION PROCEDURE

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 10
HEURES DE TRAVAIL

10.01 Heures de travail des employés de jour:-

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

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

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

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

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

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

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

Poste "A" -- de minuit à 8 heures a.m.

Poste "B" -- de 8 heures a.m. à 16 heures p.m.

Poste "C" -- de 16 heures p.m. à minuit

Il y a roulement hebdomadaire des équipes.

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

10.05 Les travailleurs de poste qui sont tenus de travailler en dehors des heures précitées seront payés à "taux et demi" (sauf selon ce qui est prévu par le sous-alinéa. (iii) de l'article 13.03).

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

ARTICLE 10
HOURS OF WORK

10.01 Hours for Day Workers:-

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

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

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

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

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

10.04 Hours of Tour Workers:-

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

Tour "A" -- from 24 midnight to 8:00 a.m.

Tour "B" -- from 8:00 a.m. to 16:00 p.m.

Tour "C" -- from 16:00 p.m. to 24 midnight

Shifts will rotate in sequence weekly.

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

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

10.06 Travail du dimanche

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

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

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

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

10.09 Contrôle du Temps

Tous les employés qui se présentent ou quittent leur travail:

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

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

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

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

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

10.11 Horaire modifié de travail:

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

ARTICLE 11

TAUX DE SALAIRES

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

10.06 Sunday Work

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

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

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

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

10.09 Tardiness

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

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

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

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

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

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

10.11 Modified Work Schedule:

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

ARTICLE 11
RATES OF PAY

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

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

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

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

ARTICLE 12

BAREME DE SALAIRES DES OUVRIERS-PAPETIERS

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

12.02 Le taux pour les chefs des conducteurs de machine sera de 25¢ l'heure par machine surveillée en plus du taux applicable aux conducteurs de machine.

ARTICLE 13

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

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

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

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

ARTICLE 12
PAPERMAKERS' WAGE

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

12.02 Rate for Boss Machine Tenders shall be 25¢ per hour per machine supervised, over Machine Tender's rate.

ARTICLE 13
OVERTIME PAY

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

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

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

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

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

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

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

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

- (i) Première infraction - Avertissement par écrit.
- (ii) Deuxième infraction - Mise en disponibilité pendant trois (3) jours sans rémunération.
- (iii) Troisième infraction - Passible de congédiement.

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

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

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

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

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

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

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

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

(i) First Offence -- written warning.

(ii) Second Offence -- three (3) days layoff without pay

(iii) Third Offence -- subject to discharge

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

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

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

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

13.08 Repas

A moins qu'il n'ait été avisé la veille, lorsqu'un employé est requis de travailler plus de deux (2) heures après la fin de sa période d'équipe régulière, la Compagnie convient de lui fournir un repas ou de lui remettre un billet pour un repas jusqu'à concurrence d'une valeur de trois dollars (\$3.00) après qu'il aura travaillé plus de deux (2) heures. Il faudra que les repas soient consommés et le surveillant décidera à sa discrétion si l'homme doit recevoir un billet ou si un repas doit lui être servi sur les lieux.

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

ARTICLE 14
PRIMES

14.01 Prime de quarts

A compter du 16 juillet 1978, une prime de quart de \$0.18 l'heure sera accordée à l'équipe travaillant de 16 heures à minuit et de \$0.23 l'heure, à l'équipe travaillant de minuit à 8 heures.

13.05 Call-in

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

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

13.07 There shall be no pyramiding of overtime.

13.08 Meals

"Unless notified the previous day, when an employee is required to work more than two (2) hours beyond the end of his regular shift, the Company agrees to bring in a meal, or give a meal ticket, up to a maximum value of three dollars (\$3.00), after more than two (2) hours of work. Meals will have to be consumed and whether an employee gets a ticket or a meal brought in, will be at the discretion of the supervisor. The meal ticket must be used on the same day as it is issued.

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

ARTICLE 14

PREMIUMS

14.01 Shift Premium

Effective July 16, 1978, a shift premium of \$0.18 per hour will be paid for the 4 p.m. to Midnight shift and \$0.23 per hour for the Midnight to 8 a.m. shift.

14.01 A compter du 1er mai 1979, une prime de quart de \$0.20 l'heure sera accordée à l'équipe travaillant de 16 heures à minuit et de \$0.25 l'heure, à l'équipe travaillant de minuit à 8 heures.

Cette prime ne sera PAS payé:

- (a) à l'employé de jour travaillant en temps supplémentaire;
- (b) dans le calcul du salaire pour jour de fête et du salaire de vacances.

14.02 Primes de Transport

La Compagnie est consentente à payer une prime de transport au taux de .20¢ le mille à tous les employés du Service de l'Entretien qui normalement travaillent au moulin et sont temporairement appelés à travailler à Poupore. Il est entendu qu'un seul véhicule sera nécessaire pour le transport de un jusqu'à cinq (5) employés incluant le chauffeur. Les cas concernant des employés autres que ceux du Service de l'Entretien seront jugés selon les mérites de chaque cas.

14.03 Primes de Relève (contremaîtres)

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

ARTICLE 15

JOUR(S) DE CONGE ASSIGNE(S)

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

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

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

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

14.01 Effective May 1, 1979, a shift premium of \$0.20 per hour will be paid for the 4 p.m. to Midnight shift and \$0.25 per hour for the Midnight to 8 a.m. shift.

Shift Premium shall NOT apply to:

- (a) Day workers on overtime work;
- (b) In the calculation of holiday and vacation pay.

14.02 Transportation Allowance

The Company agrees to pay transportation at the rate of 20 cents per mile, to maintenance personnel whose normal place of work is the Paper Mill and who are temporarily required to work at Poupore. It is understood that one vehicle may be required to carry up to but not more than five (5) passengers including the driver. Cases involving employees other than maintenance employees will be reviewed on the merits of the case.

14.03 Foreman Replacement

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

ARTICLE 15

SCHEDULED DAY OR DAYS OFF

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 16

POSE DES TOILES DE MACHINE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 16
PUTTING ON WIRES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 17
PERIODE DE VACANCES

17.01 Tous les employés visés par la présente Covention qui figurent sur la liste de paie le 1er mai d'une année quelconque auront droit à des vacances payées ainsi qu'il suit:

Moins d'un an de service continu: une journée pour chaque mois de service à partir de la date d'embauchage jusqu'au 1er mai de cette année-là et ne dépassant pas un maximum de dix (10) jours.

Un an de service continu: deux (2) semaines.

Les employés qui auront plus de quatre (4) ans de service continu, mais moins de cinq (5) ans au 1er mai de cette année-là: dix (10) jours, plus cinq (5) jours lorsque l'employé atteint cinq (5) années de service continu mais pas plus de trois (3) semaines au cours d'une année visée par le contrat.

Cinq (5) années de service continu au 1er mai de cette année-là: trois (3) semaines.

Plus de onze (11) ans de service continu mais moins de douze (12) ans au 1er mai de cette année-là: quinze (15) jours, plus cinq (5) jours lorsque l'employé atteint douze (12) années de service continu mais pas plus de quatre (4) semaines au cours d'une année visée par le contrat.

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

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

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

ARTICLE 17
VACATION PERIOD

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

Less than one year continuous service: one day for each calendar month of service from date of employment to May 1st of that year, but not over a maximum of ten (10) days.

One year of continuous service: two (2) weeks.

Employees with four (4) years of continuous service but less than five (5) years as at May 1st of that year: ten (10) days, plus five (5) days on attainment of five years of continuous service, but no more than three weeks in a contract year.

Five (5) years of continuous service as at May 1st of that year: three (3) weeks.

Over eleven (11) years of continuous service but less than twelve (12) years of continuous service as at May 1st of that year: fifteen (15) days, plus five (5) days on attainment of twelve (12) years of continuous service, but no more than four (4) weeks in a contract year.

Douze années de service continu au 1er mai de cette année-là: quatre (4) semaines.

Plus de vingt-et-un (21) ans de service continu, mais moins de vingt-deux (22) ans au 1er mai de cette année-là: quatre (4) semaines plus cinq (5) jours lorsque l'employé atteint vingt-deux (22) ans de service continu, mais pas plus de cinq (5) semaines au cours d'une année visée par le contrat.

Vingt-deux (22) ans de service continu au 1er mai de cette année-là: cinq (5) semaines.

Les employés qui auront plus de vingt-six (26) ans de service continu, mais moins de vingt-sept (27) ans au 1er mai de cette année-là: cinq (5) semaines plus cinq (5) jours lorsque l'employé atteint vingt-sept (27) ans de service continu, mais pas plus de six (6) semaines au cours d'une année visée par le contrat.

Vingt-sept (27) ans de service continu au 1er mai de cette année-là: six (6) semaines.

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

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

17.03 Vacances supplémentaires

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

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

17.04 Vacances: Dispositions d'ordre divers

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

17.01 Twelve (12) years of continuous service as at May 1st of that year: four (4) weeks

Over twenty-one (21) years of continuous service, but less than twenty-two (22) years as at May 1st of that year: four (4) weeks plus five (5) days on attainment of twenty-two (22) years of continuous service, but no more than five (5) weeks in a contract year.

Twenty-two (22) years of continuous service as at May 1st of that year: five (5) weeks.

Employees with over twenty-six (26) years of continuous service but less than twenty-seven (27) years as at May 1st of that year: five (5) weeks plus five (5) days on attainment of twenty-seven (27) years of continuous service, but no more than six (6) weeks in a contract year.

Twenty-seven (27) years of continuous service as at May 1st of that year: six (6) weeks

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

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

17.03 Supplementary Vacations

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

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

17.04 Miscellaneous Vacation

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

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

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

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

17.08 Salaire de vacances

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

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

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

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

ARTICLE 18

VACANCES: EMPLOYES SAISONNIERS

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

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

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

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

17.08 Vacation Pay

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

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

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

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

ARTICLE 18
VACATION - SEASONAL EMPLOYEES

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

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

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

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

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

ARTICLE 19
CONGÉS DU MOULIN

19.01 Les jours de congé du moulin sont les suivants:

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

19.02 Les employés payés à l'heure qui ne sont pas requis de travailler les jours de congés de l'usine auront droit à huit (8) heures de salaire pour le jour du Dominion et la Fête du Travail et à seize (16) heures de salaire pour le jour de Noël et le jour de l'An au taux régulier de l'occupation qu'ils auraient travaillé. Les congés mobiles décrits à l'article 20 seront rénumérés au taux régulier de l'occupation qu'ils auraient reçu s'ils avaient travaillé. Cependant, les employés s'engagent à ne pas demander leur paie de congé mobile à l'avance.

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

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

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

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

ARTICLE 19
MILL HOLIDAYS

19.01 Mill holidays will be as follows:

Dominion Day	24 hours
Labour Day.....	24 hours
Christmas Day.....	40 hours
New Year's Day.....	32 hours

19.02 Hourly paid employees who are not required to work on Mill Holidays will be entitled to holiday pay at the rate of eight (8) hours' pay for Dominion Day and Labour Day and sixteen (16) hours' pay for Christmas Day and New Year's Day at the straight time rate of pay of the job the employee would have performed had he worked that day. Floating holidays as per Article 20 will be paid at the straight time rate of pay of the job the employee would have performed had he worked that day. However, employees agree not to ask for their Floating Holiday Pay in advance.

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

- (a) figurer sur la feuille de paie depuis au moins trente (30) jours civils au moment du congé, et
- (b) avoir été au travail à plein temps le jour de travail assigné qui a immédiatement précédé, et le jour de travail assigné qui a immédiatement suivi, ledit jour de congé, sauf absence motivée.

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

- (a) en vacances;
- (b) trop malade pour se présenter au travail et en mesure de fournir une preuve de sa maladie;
- (c) incapable de travailler par suite de la maladie d'un membre de sa famille;
- (d) informé par son supérieur que ses services ne sont pas requis;
- (e) absent par suite d'une mesure dont la direction a pris directement l'initiative, ou
- (f) absent en congé à sa propre demande, mais avec l'approbation de la direction.

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

- (a) absent en congé non autorisé dont il a pris lui-même l'initiative;
- (b) ne s'est pas présenté au travail parce qu'il ne veut pas travailler; ou
- (c) est absent pour d'autres raisons personnelles.

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

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

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

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

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

(a) away on vacation;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 20
CONGES MOBILES ET INDIVIDUELS

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

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

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

ARTICLE 21
PERMIS D'ABSENCE

21.01 Congé de Deuil

a) Advenant le décès d'un membre ou le décès simultané de plusieurs membres de la famille immédiate d'un employé, ce dernier aura droit à un congé et touchera la rémunération de huit (8) heures au taux régulier de son travail normal pour une période maximum de trois (3) jours pendant lesquels il aurait normalement travaillé, jusqu'au jour des funérailles; ce jour compris. Si l'employé doit parcourir un long trajet, le lendemain du jour des funérailles pourra être inclus dans le congé de décès. Il ne sera pas accordé plus de trois (3) jours de salaire dans aucun cas. La famille immédiate comprend: le père, la mère, la belle-mère (mother-in-law), le beau-père (father-in-law), les frères, les soeurs, la belle-mère (step-mother), le beau-père (stepfather), le frère adoptif, la soeur adoptive, le grand-père, la grand-mère, les demi-frères, les demi-soeurs et les parents adoptifs de l'employé.

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

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

ARTICLE 20
FLOATING HOLIDAYS

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

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

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

ARTICLE 21
LEAVE OF ABSENCE

21.01 Bereavement Leave

a) When death occurs to a member of an employee's immediate family or simultaneously, to more than one member of the immediate family, the employee will be granted leave, and shall be paid for eight (8) hours at his regular straight time rate for a maximum of three (3) days; on which the employee would normally have worked, up to and including the day of the funeral. In cases requiring extensive travel the day following the funeral will be considered for funeral leave. In no case will more than three (3) days' pay be allowed. Immediate family is interpreted to mean employee's mother, father, mother-in-law, father-in-law, brothers, sisters, step-mother, step-father, step-brother, step-sister, grandfather, grandmother and foster parents of adopted children, step-brother, step-sister. The regular straight time rate means the straight time rate of the job at which the employee would have worked had he not been on funeral leave.

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

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

21.02 Fonction de Juré

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

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

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

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

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

ARTICLE 22 RÉGIME DE RETRAITE MACLAREN

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

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

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

21.02 Jury Duty

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

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

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

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

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

ARTICLE 22
MACLAREN'S PENSION PLAN

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

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

- a) 2% de ses gains du 1er août 1949 au 31 décembre 1962.
- b) 1.75% de ses gains du 1er janvier 1963 au 30 juin 1964.
- c) 2% de ses gains à partir du 1er juillet 1964.
- d) A compter du 2 mai 1973, la valeur monétaire accumulée de tous les états de service contributifs passés, jusqu'au 31 décembre 1972, sera accrue de 15% pour les employés, membres du plan à l'emploi de la compagnie en date du 2 mai 1973.
- e) A compter du 2 avril 1974, la valeur monétaire de tous les états de service contributifs passés, jusqu'au 31 décembre 1972, sera accrue de 10%, non accumulatif, pour les employés membres du plan en date du 2 mai 1974.
- f) L'augmentation de 10% effective le 2 mai 1974 sera payable aux employés qui prendront leur retraite durant la période de 2 mai 1973 jusqu'au 2 mai 1974.
- g) A compter du 2 mai 1978, les crédits de rentes accumulés à l'égard du service contributif durant la période située entre le 1er janvier 1973 et le 31 décembre 1977 seront accrus de vingt-cinq pourcent (25%).
- h) A compter du 2 mai 1978, les crédits de rentes accumulés à l'égard du service contributif antérieur au 31 décembre 1977 seront accrus de six pourcent (6%).

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

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

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

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

- a) 2% of earnings from August 1st, 1949, to December 31st, 1962.
- b) 1.75% of earnings from January 1st, 1963 to June 30th, 1964.
- c) 2% of earnings from July 1st, 1964.
- d) Effective May 2, 1973, the accrued dollar value of all past contributory service up to December 31st, 1972, will be increased by 15% for employees who are members of the plan in the employ of the Company on May 2nd, 1973.
- e) Effective May 2, 1974, the accrued dollar value of all past contributory service up to December 31st, 1972, will be increased by an additional 10% non-cumulative for employees who are members of the plan on May 2nd, 1974.
- f) The 10% increase effective May 2, 1974, will be payable to those employees who will retire during the period from May 2nd, 1973 to May 2nd, 1974.
- g) Effective May 2, 1978, the pension credits accrued during the period of contributory service from January 1st, 1973 to December 31st, 1977 will be increased by 25%.
- h) Effective May 2, 1978, the pension credits accrued in respect of all past contributory service up to December 31st, 1977 will be increased by 6%.

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

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

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

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

22.07 Admissibilité

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

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

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

22.08 Employés saisonniers

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

22.09 Dispositions générales

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

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

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

D) La Compagnie convient de fournir aux syndicats les renseignements suivants:

- (a) L'intérêt acquis par la caisse.
- (b) Le total des cotisations des employés.
- (c) Le montant net des cotisations de la Compagnie.

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

22.07 Eligibility

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

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

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

22.08 Seasonal Employees

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

22.09 General Provisions

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

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

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

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

- (a) Net interest earned by the fund.
- (b) Total employee contributions.
- (c) Net Company contributions.

- 22.09 (d) Le montant total brut des cotisations.
(e) Le montant total des crédits de pension achetés.
(f) La liste des retraités mis à leur pension chaque année et le montant de leur pension respective.
(g) La liste des membres qui ont quitté le régime.
(h) La liste des employés participants au régime.
(i) Une copie du rapport des actuaires lorsqu'il sera disponible à l'avenir.

22.10 Droits acquis

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

22.11 Retraite prématurée

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

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

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

22.12 Retraite anticipée

a) A compter du 2 mai 1978, il sera accordé à tout membre contributaire qui décidera de se retirer lorsqu'il atteindra l'âge de 62 ans et plus à la condition d'avoir accumulé au moins vingt (20) années d'ancienneté, un supplément d'appoint de \$9.00 par mois, multiplié par le nombre d'années de service contributif admissible au crédit de l'employé sous le régime de retraite, jusqu'à concurrence de trente (30) années de service contributif admissible. Le supplément d'appoint débutera à la date où l'employé commencera sa retraite anticipée et se terminera avec le paiement le 1er du mois au cours duquel il deviendra admissible au paiement des prestations provenant du RRC/RRQ ou de la loi sur la Pension de sécurité de la vieillesse, ou bien avec son décès, soit la première de ces éventualités.

b) A compter du 2 mai 1979, la disposition ci-haut mentionnée sera modifiée pour se lire 61 ans au lieu de 62 ans.

- 22.09 (d) Gross total contributions.
(e) Total pension credits purchased.
(f) List of pensioners retiring each year and amount of pension for each.
(g) List of separations from plan.
(h) List of employees entering plan.
(i) A copy of the actuarial report when same is available in the future.

22.10 Vesting

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

22.11 Early Retirement

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

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

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

22.12 Early Retirement

a) Effective May 2, 1978, the retirement income plan will be amended to provide for any contributory member who elects to retire upon attainment of age 62 and over, providing he has accumulated at least twenty (20) years of service, a bridging supplement of \$9.00 per month times the employee's years of credited contributory service in the retirement income plan up to a maximum of 30 years credited contributory service. The bridging supplement shall commence on the employee's early retirement date and terminate with the payment on the first of the month in which he becomes eligible to receive benefits under the CPP/QPP or the Old Age Security Act, or with his death, whichever is the earlier.

b) Effective May 2, 1979 the above provision will be modified to read 61 years instead of 62 years.

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

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

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

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

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

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

22.13 Minimum garanti d'indemnité de retraite

a) A compter du 2 mai 1978, tout membre contributaire qui prendra sa retraite, selon les dispositions du régime de retraite régissant les retraites normales ou anticipées à l'âge de 62 ans sans réduction actuarielle de la rente, sera assuré de recevoir une rente mensuelle d'un montant qui ne sera pas inférieur au produit de \$9.00 multiplié par le nombre d'années de service contributif admissible à son crédit sous le régime de retraite.

b) A compter du 2 mai 1979, la disposition ci-haut mentionnée sera modifiée pour se lire 61 ans au lieu de 62 ans.

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

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

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

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

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

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

22.13 Minimum Retirement Benefit Guarantee

a) Effective May 2, 1978, under the provisions of the Retirement Income Plan governing Normal or Early Retirement at age 62, without actuarial reduction, members retiring will be guaranteed a monthly retirement allowance of not less than nine dollars (\$9.00) times the member's years of credited contributory service in the Retirement Income Plan.

b) Effective May 2, 1979, the above provision will be modified to read 61 years instead of 62 years.

22.14 Date d'expiration

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

22.15 Allocation supplémentaire spéciale

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

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

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

ARTICLE 23

ASSURANCE COLLECTIVE

23.01 Assurance-vie - Mort accidentelle et perte de membre

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

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

22.14 Termination Date

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

22.15 Special Supplementary Allowance

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

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

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

ARTICLE 23
GROUP INSURANCE

23.01 Life Insurance -- Accidental Death and Dismemberment

a) Life and A.D. & D. benefits for those participating in the Plan shall be adjusted to equal, for each coverage, one-and-a-half ($1\frac{1}{2}$) times annual earnings, such amount to be determined by multiplying the employees' regular job classification rate at January the 1st of each year, by 3120, rounded to the nearest one hundred (\$100) dollars. Employees will contribute 30 cents per thousand dollars of life coverage per month for these adjusted benefits.

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

23.02 Indemnité hebdomadaire

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

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

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

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

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

23.05 Indemnités médicales - chirurgicales

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

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

23.06 Assurance-vie acquittée

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

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

23.02 Weekly Indemnity Benefit

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

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

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

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

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

23.05 Medical Surgical Benefits

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

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

23.06 Paid-Up Life Insurance

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

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

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

23.09 Cotisations au programme de Bien-être social

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

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

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

ARTICLE 24

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

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

L'objectif de ce comité sera le suivant:

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

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

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

a) n'est pas un comité de négociation;

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

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

23.09 Welfare Contributions

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

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

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

ARTICLE 24

JOINT UNION MANAGEMENT PENSION AND INSURANCE COMMITTEE

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

The purpose of such committee will be:

- a) To disseminate and review all information listed in section 22.09D.
- b) To make recommendations concerning changes in benefits within the framework of existing contribution level.

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

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

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

ARTICLE 25
FONCTIONNEMENT CONTINU

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

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

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

25.03 Généralités

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

25.04 Paiement lors de la fermeture

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

ARTICLE 26
AUTOMATION - MECANISATION

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

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

ARTICLE 25
CONTINUOUS OPERATION

25.01 The Company and the Unions have signed a memorandum of agreement concerning continuous operation.

25.02 Notice of Individual Sundays:

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

25.03 General

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

25.04 Payment for Shutdowns

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

ARTICLE 26
AUTOMATION -- MECHANIZATION

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

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

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

c) Furthermore the Company undertakes:

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

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

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

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

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

c) En outre, la Compagnie s'engage:

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

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

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

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

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

ARTICLE 27
INDEMNITE DE LICENCIEMENT

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 27
SEVERANCE PAY

27.01 The Company will pay severance pay as outlined below:

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

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

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

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

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

ARTICLE 28
TRAVAIL A FORFAIT

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

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

28.03 Les Unions seront informées avant que ne débute un contrat à forfait.

27.01 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 28
CONTRACTING OUT

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

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

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

ARTICLE 29
ENTRETIENS AVEC LES EMPLOYES

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

ARTICLE 30
AJUSTEMENTS LOCAUX

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

ARTICLE 31
CONVENTION COLLECTIVE

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

ARTICLE 32
REGLES GENERALES DE L'USINE

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

ARTICLE 33
REGLES DE TRAVAIL

33.01 Exploitation des moulins - Horaire hebdomadaire

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

33.02 Semaine du moulin

La semaine du moulin commence à minuit le dimanche.

33.03 Journée du moulin

La journée du moulin va de minuit à minuit.

ARTICLE 29
DISCUSSION WITH EMPLOYEES

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

ARTICLE 30
LOCAL ADJUSTMENTS

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

ARTICLE 31
LABOUR AGREEMENT

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

ARTICLE 32
GENERAL MILL RULES

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

ARTICLE 33
WORK RULES

33.01 Mill Operation - Weekly Schedule

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

33.02 Mill Week

Starts at Midnight on Sunday.

33.03 Mill Day

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

33.04 Semaine de travail

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

33.05 Arrivée et départ des travailleurs de jour

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

33.06 Arrivée et départ des travailleurs de poste

Chaque travailleur de poste doit être à sa place au début de la période de service. La période terminée, aucun des travailleurs ne doit quitter sa place pour se laver et s'habiller avant que son compagnon qui doit assurer la relève ait changé de vêtements et se soit présenté pour assumer les fonctions de l'emploi. Aucun travailleur de poste ne doit quitter sa place de travail plus de trente (30) minutes avant la fin de sa période de service sans avoir obtenu au préalable, la permission. Si un travailleur de poste ne se présente pas au moment où il doit assumer la relève, le travailleur en devoir doit en avvertir le surintendant du département ou le contremaître. Il reste alors à son poste jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant, quitte à travailler une période de relève supplémentaire au besoin. Il incombe au travailleur de poste de se présenter pour sa période régulière de travail, à moins qu'il n'ait obtenu un congé. Si, pour une raison majeure, il ne peut se présenter au travail, il doit prévenir le contrôleur des présences au moins quatre (4) heures avant l'entrée en fonction de son équipe. Lorsque les travailleurs de poste se présentent pour leur période régulière de travail et qu'on n'a pas de travail à leur confier par suite de nouvelles dispositions ou d'une situation d'urgence, ils ne reçoivent aucune rémunération pourvu que la direction de la Compagnie ait pris des mesures raisonnables pour prévenir les employés de cet état de choses. Si une enquête relève qu'il y a eu négligence à cet égard de la part de la direction de la Compagnie, l'employé concerné recevra quatre (4) heures de salaire à son taux régulier à condition que l'employé en question accomplisse le travail qui lui est assigné. Après une absence, le travailleur de poste doit prévenir le contrôleur des présences au moins deux (2) heures avant le début de la période où il entend reprendre son travail.

33.04 Normal Work Week

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

33.05 Starting and Stopping Work of Day Workers

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

33.06 Starting and Stopping Time of Tour Workers

When a tour begins each tour worker is required to be in his place. At the end of a shift, no tour worker shall leave his place to wash up and dress until his mate has changed his clothes and reported to take on the responsibility of the position. No tour worker shall leave his place of work more than 30 minutes before the end of his tour without having first obtained permission. If a tour worker does not report for his regular shift, his mate shall notify the Department Superintendent or Foreman. He shall then remain at his post until a substitute is secured and, if necessary, he shall work an extra shift. It is the duty of a tour worker to report for his regular shift unless he has already arranged for a leave of absence. If unavoidably prevented from reporting for their regular tour and when, on reporting, no work is available because of a change in plans or an emergency situation, no time will be paid provided the Management of the Company has made every reasonable effort to advise the employees of this situation. Should investigation indicate negligence on the part of the Management of the Company in this respect four (4) hours' time will be paid at his regular rate, provided that the employee concerned works as assigned. After a tour worker has been absent from work, at least two (2) hours' notice previous to the beginning of the tour in which he intends to resume duty shall be given to the Time Keeper.

ARTICLE 34
CHALEUR ET BRUIT

34.01 Bruit

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

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

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

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

34.03 Dispositifs audio-protecteurs

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

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

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

34.06 Les compagnies demanderont à la section technique de l'A.C.P.P. de consulter le Conseil National de Recherche du Canada relativement à des améliorations possibles dans le domaine de la réduction du bruit et de faire rapport de leurs observations, aux compagnies et unions membres de ECNG.

ARTICLE 34
HEAT AND NOISE

34.01 Noise

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

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

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

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

34.03 Hearing Protective Devices

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

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

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

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

34.07 Chaleur

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

ARTICLE 35

SECURITE

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

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

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

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

35.05 Sécurité et accidents industriels

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

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

34.07 Heat

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

ARTICLE 35
SAFETY

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

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

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

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

35.05 Safety and Industrial Accidents

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

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

ARTICLE 36
EVALUATION DES TACHES

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

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

ARTICLE 37
FERMETURE CEDULEE POUR ENTRETIEN

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

ARTICLE 38
INTERRUPTION DE TRAVAIL

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

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

ARTICLE 36
JOB EVALUATION

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

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

ARTICLE 37
SCHEDULED MAINTENANCE SHUTDOWN

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

ARTICLE 38
INTERRUPTION OF WORK

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

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

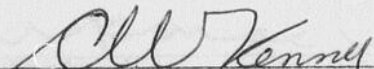
ARTICLE 39
DUREE DE LA CONVENTION


39.01 La présente Convention restera en vigueur à compter du 1er mai 1978 jusqu'au 30 avril 1980 inclusivement. La présente Convention peut être renouvelée avec ou sans modification, du consentement mutuel des parties, et l'une ou l'autre des parties qui désire renouveler la présente Convention doit donner à l'autre un avis par écrit d'au moins soixante (60) jours avant la date où elle prend fin, en indiquant si des modifications seront demandées. Les taux de salaires, convenus et qui entrent en vigueur le 1er mai 1978 et par la suite, resteront en vigueur pendant toute la durée de cette Convention, à moins qu'ils ne soient modifiés du consentement mutuel des parties signataires lors d'une réunion dûment convoquée moyennant un avis par écrit de trente (30) jours de l'une ou l'autre des parties.


Daté à Masson, P.Q. le 9ième jour de juillet 1978.


LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE
(Division du papier-journal)


LE SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER,
Section locale No. 11

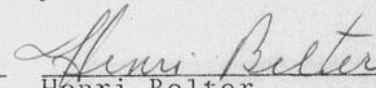

C.W. Kenny


W.K. MacLeod


W.Y. Benn


N. Chenail


Amédée Bouchard


Henri Belter


Clément Parenteau

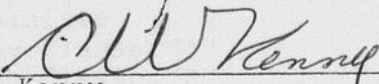
ARTICLE 39
TERM OF THIS AGREEMENT

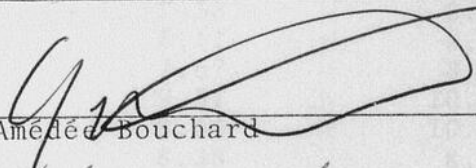
39.01 This Agreement shall be in effect from May 1st 1978, to and including April 30th, 1980. This agreement may be renewed, with or without change, by mutual agreement of the parties and either party desiring to do so renew this Agreement shall give to the other party not less than sixty (60) days' notice in writing prior to the said termination date stating whether or not changes therein will be requested. Wage rates agreed upon effective May 1st, 1978 and thereafter, shall remain in effect throughout the life of this agreement unless changed by mutual consent of the signatory parties at a meeting duly called on thirty (30) days' written notice by either of these parties.

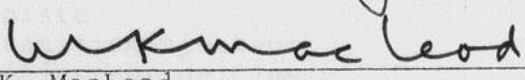
Dated at Masson, P.Q. this 9th day of July 1978.

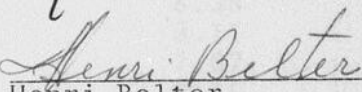
LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITEE
(Newsprint Division)

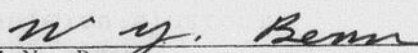
CANADIAN PAPERWORKERS' UNION
Local Union 11

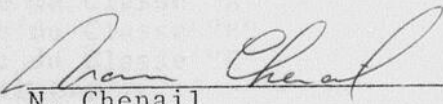

C.W. Kenny


Amédée Bouchard


W.K. MacLeod


Henri Belter


W.Y. Bern


N. Chenail



ANNEXE "A"
BAREMES DES SALAIRES

ATELIER DES MACHINES	1 mai 1978	16 juillet 1978	1 mai 1979
Mécanicien d'automobile Classe "A"	9.40	9.64	10.07
Mécanicien d'automobile Classe "B"	8.14	8.38	8.81
Mécanicien d'automobile Classe "C"	7.87	8.11	8.54
Technicien en Instrumentation Classe "A"	9.40	9.64	10.07
Technicien en Instrumentation Classe "B"	8.14	8.38	8.81
Technicien en Instrumentation Classe "C"	7.87	8.11	8.54
Forgeron de Classe "A"	9.40	9.64	10.07
Forgeron de Classe "B"	8.14	8.38	8.81
Forgeron de Classe "C"	7.87	8.11	8.54
Aide-forgeron	7.43	7.67	8.10
Menuisier de Classe "A"	9.40	9.64	10.07
Menuisier de Classe "B"	8.14	8.38	8.81
Menuisier de Classe "C"	7.87	8.11	8.54
Aide-menuisier	7.43	7.67	8.10
Premier machiniste	9.57	9.81	10.24
Machiniste de Classe "A"	9.40	9.64	10.07
Machiniste de Classe "B"	8.14	8.38	8.81
Machiniste de Classe "C"	7.87	8.11	8.54
Aide-machiniste	7.43	7.67	8.10
Premier mécanicien-ajusteur	9.57	9.81	10.24
Mécanicien-ajusteur de Classe "A"	9.40	9.64	10.07
Mécanicien-ajusteur de Classe "B"	8.14	8.38	8.81
Mécanicien-ajusteur de Classe "C"	7.87	8.11	8.54
Aide mécanicien-ajusteur	7.43	7.67	8.10
Premier graisseur	8.91	9.15	9.58
Peintre de Classe "A"	8.74	8.98	9.41
Peintre de Classe "B"	8.00	8.24	8.67
Peintre de Classe "C"	7.50	7.74	8.17
Aide-peintre	7.33	7.57	8.00
Premier ajusteur de tuyaux	9.57	9.81	10.24
Ajusteur de tuyaux de Classe "A"	9.40	9.64	10.07
Ajusteur de tuyaux de Classe "B"	8.14	8.38	8.81
Ajusteur de tuyaux de Classe "C"	7.87	8.11	8.54
Aide-ajusteur de tuyaux	7.43	7.67	8.10
Meuleur de cylindre de Classe "A"	9.40	9.64	10.07
Meuleur de cylindre de Classe "B"	8.14	8.38	8.81
Meuleur de cylindre de Classe "C"	7.87	8.11	8.54
Ferblantier Classe "A"	9.40	9.64	10.07
Ferblantier Classe "B"	8.14	8.38	8.81
Ferblantier Classe "C"	7.87	8.11	8.54
Aide-ferblantier	7.43	7.67	8.10
Conducteur de camion	7.64	7.88	8.31
Premier soudeur	9.57	9.81	10.24
Soudeur de Classe "A"	9.40	9.64	10.07
Soudeur de Classe "B"	8.14	8.38	8.81
Soudeur de Classe "C"	7.87	8.11	8.54
Manoeuvre (Balayeur)	7.22	7.46	7.89
Préposé à l'alun	7.22	7.46	7.89
Préposé à l'outillage	7.525	7.765	8.195
Conducteur de chariot à fourchon	7.64	7.88	8.31

APPENDIX "A"
SCHEDULE OF WAGE RATES

<u>MACHINE SHOP</u>	<u>1st May 1978</u>	<u>16th July 1978</u>	<u>1st May 1979</u>
Auto Mechanic Class "A"	9.40	9.64	10.07
Auto Mechanic Class "B"	8.14	8.38	8.81
Auto Mechanic Class "C"	7.87	8.11	8.54
Instrumentation Technician Class "A"	9.40	9.64	10.07
Instrumentation Technician Class "B"	8.14	8.38	8.81
Instrumentation Technician Class "C"	7.87	8.11	8.54
Blacksmith Class "A"	9.40	9.64	10.07
Blacksmith Class "B"	8.14	8.38	8.81
Blacksmith Class "C"	7.87	8.11	8.54
Blacksmith Helper	7.43	7.67	8.10
Carpenter Class "A"	9.40	9.64	10.07
Carpenter Class "B"	8.14	8.38	8.81
Carpenter Class "C"	7.87	8.11	8.54
Carpenter Helper	7.43	7.67	8.10
Machinist Lead Hand	9.57	9.81	10.24
Machinist Class "A"	9.40	9.64	10.07
Machinist Class "B"	8.14	8.38	8.81
Machinist Class "C"	7.87	8.11	8.54
Machinist Helper	7.43	7.67	8.10
Millwright Lead Hand	9.57	9.81	10.24
Millwright Class "A"	9.40	9.64	10.07
Millwright Class "B"	8.14	8.38	8.81
Millwright Class "C"	7.87	8.11	8.54
Millwright Helper	7.43	7.67	8.10
Head Oiler	8.91	9.15	9.58
Painter Class "A"	8.74	8.98	9.41
Painter Class "B"	8.00	8.24	8.67
Painter Class "C"	7.50	7.74	8.17
Painter Helper	7.33	7.57	8.00
Pipefitter Lead Hand	9.57	9.81	10.24
Pipefitter Class "A"	9.40	9.64	10.07
Pipefitter Class "B"	8.14	8.38	8.81
Pipefitter Class "C"	7.87	8.11	8.54
Pipefitter Helper	7.43	7.67	8.10
Roll Grinder Class "A"	9.40	9.64	10.07
Roll Grinder Class "B"	8.14	8.38	8.81
Roll Grinder Class "C"	7.87	8.11	8.54
Tinsmith Class "A"	9.40	9.64	10.07
Tinsmith Class "B"	8.14	8.38	8.81
Tinsmith Class "C"	7.87	8.11	8.54
Tinsmith Helper	7.43	7.67	8.10
* Truck Driver	7.64	7.88	8.31
Welder Lead Hand	9.57	9.81	10.24
Welder Class "A"	9.40	9.64	10.07
Welder Class "B"	8.14	8.38	8.81
Welder Class "C"	7.87	8.11	8.54
Labourer (Sweeper)	7.22	7.46	7.89
Alum Maker	7.22	7.46	7.89
Tool Room Operator	7.525	7.765	8.195
* Fork Lift Truck Operator	7.64	7.88	8.31

OUVRIERS PAPETIERS 1800

1 mai 1978

16 juillet 1978

1 mai 1979

Chef conducteur de machine	11.90	12.14	12.57
Conducteur de machine	11.40	11.64	12.07
Aide-conducteur de machine	10.75	10.99	11.42
Troisième main	9.46	9.70	10.13
Quatrième main	8.41	8.65	9.08
Cinquième main	8.07	8.31	8.74
Sixième main	7.59	7.83	8.26

SALLE DES CHAUDIERES

Opérateur chef	10.17	10.41	10.84
Opérateur des chaudières (Cert. 2 ^e classe)	9.04	9.28	9.71
Opérateur des chaudières	8.88	9.12	9.55
Premier aide	7.85	8.09	8.52

SALLE DE CRIBLAGE

Chargeur de pâte	8.34	8.58	9.01
Aide cribleur	7.525	7.765	8.195
Préposé aux raffineuses	7.525	7.765	8.195
Plieur de pâte	7.325	7.565	7.995

SALLE DE FINISSAGE

Chef finisseur	8.34	8.58	9.01
Ouvrier de service	7.755	7.995	8.425
Conducteur de chariot (jour)	7.85	8.09	8.52
Conducteur de chariot (équipe)	7.755	7.995	8.425
Opérateur-peseur	7.64	7.88	8.31
Opérateur-finisseur	7.525	7.765	8.195
Chargeur de camion	7.42	7.66	8.09
Contrôleur et chargeur de wagon	7.525	7.765	8.195
Préposé aux mandrins	7.525	7.765	8.195
Aide-préposé aux mandrins	7.42	7.66	8.09
Balayeur	7.22	7.46	7.89

SALLE DES MACHINES A PAPIER

Premier habilleur 1800	9.46	9.70	10.13
Habilleur 1800	8.29	8.53	8.96
Aide-habilleur (1 an)	7.74	7.98	8.41
Aide-habilleur	7.35	7.59	8.02
Graisseur	8.08	8.32	8.75

SALLE DES PILES ET SALLE DES COLORANTS

Broyeur de colorant 1800	10.75	10.99	11.42
Broyeur de colorant de 2 ^e classe 1800	9.62	9.86	10.29

APERMAKERS 1800'

	<u>1st May 1978</u>	<u>16th July 1978</u>	<u>1st May 1979</u>
Tour Boss	11.90	12.14	12.57
Machine Tender	11.40	11.64	12.07
Back Tender	10.75	10.99	11.42
Third Hand	9.46	9.70	10.13
Fourth Hand	8.41	8.65	9.08
Fifth Hand	8.07	8.31	8.74
Sixth Hand	7.59	7.83	8.26

BOILER ROOM

Chief Boiler Operator	10.17	10.41	10.84
Boiler Operator with 2nd Class Certificate	9.04	9.28	9.71
Boiler Operator	8.88	9.12	9.55
First Helper	7.85	8.09	8.52

GREEN ROOM

Stock Runner	8.34	8.58	9.01
Screenman Helper	7.525	7.765	8.195
Refiner Operator	7.525	7.765	8.195
Lapping	7.325	7.565	7.995

FINISHING ROOM

Head Finisher	8.34	8.58	9.01
Utility Man	7.755	7.995	8.425
Lift Truck Operator (Day)	7.85	8.09	8.52
Lift Truck Operator (Shift)	7.755	7.995	8.425
Weigher Operator	7.64	7.88	8.31
Finisher Operator	7.525	7.765	8.195
Truck Loader	7.42	7.66	8.09
Car Checker and Loader	7.525	7.765	8.195
Coreman	7.525	7.765	8.195
Coreman Helper	7.42	7.66	8.09
Sweeper	7.22	7.46	7.89

SEWER MACHINE ROOM

Head Clothing Man 1800'	9.46	9.70	10.13
Clothing Man 1800'	8.29	8.53	8.96
Clothing Man Helper (1 year)	7.74	7.98	8.41
Clothing Man Helper	7.35	7.59	8.02
Oiler	8.08	8.32	8.75

COLORMIXERS AND MIXERS

Colormixer 1800'	10.75	10.99	11.42
Colormixer 2nd Class 1800'	9.62	9.86	10.29

MULIN DE POUPORE

1 mai 1978

16 juillet 1978

1 mai 1979

Contremaître de moulin écorceur	9.04	9.28	9.71
Boom & Gap	7.22	7.46	7.89
Bottom Jack	7.22	7.46	7.89
Top Jack	7.325	7.565	7.995
Chargeur de tambour	7.22	7.46	7.89
Trieur de bois	7.325	7.565	7.995
Flotteur	7.85	8.09	8.52

ALLE ET COUR A BOIS

Conducteur de grue électrique	8.60	8.84	9.27
Conducteur de grue diesel	8.46	8.70	9.13
Conducteur de chargeur avant lourd			
Contremaître temporaire (empileuse)	8.06	8.30	8.73
Conducteur de bélier mécanique	7.85	8.09	8.52
Conducteur de chargeur avant léger			
Manoeuvre	7.22	7.46	7.89
Conducteur de camion à pâte pressée	7.755	7.995	8.425
Conducteur de tracteur de ferme	(7.66)	(7.90)	(8.33)
Préposé au transport des rejets	7.64	7.88	8.31
Conducteur de camion jeep	7.525	7.765	8.195
Préposés aux voies ferrées	7.525	7.765	8.195
Contrôleur de bois	7.42	7.66	8.09
Manutentionnaire de bois	7.325	7.565	7.995
Aide-conducteur de grue	7.325	7.565	7.995
Manoeuvre	7.22	7.46	7.89

SECTION TECHNIQUE

Surveillant	9.04	9.28	9.71
Essayeur chef	8.46	8.70	9.13
Essayeur général #1	8.20	8.44	8.87
Essayeur général #2	7.955	8.195	8.625
Essayeur de papier	7.525	7.765	8.195
Essayeur de pâte	7.525	7.765	8.195

MAGASINS

Préposé à la distribution	7.755	7.995	8.425
Aide préposé à la distribution	7.42	7.66	8.09
Commis au Cardex	7.85	8.09	8.52
Commis Senior	8.06	8.30	8.73

POUPORE SLASHER MILL

	<u>1st May 1978</u>	<u>16th July 1978</u>	<u>1st May 1979</u>
Slash Mill Foreman	9.04	9.28	9.71
Boom & Gap	7.22	7.46	7.89
Bottom Jack	7.22	7.46	7.89
Top Jack	7.325	7.565	7.995
Drum Loader	7.22	7.46	7.89
Wood Sorter	7.325	7.565	7.995
River Man	7.85	8.09	8.52

FOOD ROOM AND YARD

Electric Crane Operator	8.60	8.84	9.27
Diesel Crane Operator	8.46	8.70	9.13
Front End Loader (heavy)			
Temporary Stocker Foreman	8.06	8.30	8.73
Bulldozer Operator	7.85	8.09	8.52
Front End Loader (light)			
Labourer	7.22	7.46	7.89
Truck Driver Lap Pulp	7.755	7.995	8.425
Tractor Operator	(7.66)	(7.90)	(8.33)
Truck Driver (rejects)	7.64	7.88	8.31
Truck Driver (jeep)	7.525	7.765	8.195
Trackman	7.525	7.765	8.195
Wood Controller	7.42	7.66	8.09
Wood Handler	7.325	7.565	7.995
Crane Operator Helper	7.325	7.565	7.995
Labourer	7.22	7.46	7.89

TECHNICAL SECTION (LABORATORY)

Supervisor	9.04	9.28	9.71
Chief Tester	8.46	8.70	9.13
General Tester #1	8.20	8.44	8.87
General Tester #2	7.955	8.195	8.625
Paper Tester	7.525	7.765	8.195
Pulp Tester	7.525	7.765	8.195

STORES

Store Issue Clerk	7.755	7.995	8.425
Ass't. Store Issue Clerk	7.42	7.66	8.09
Cardex Clerk	7.85	8.09	8.52
Senior Clerk	8.06	8.30	8.73

<u>ALLE DE DEFIBREURS</u>	<u>1 mai 1978</u>	<u>16 juillet 1978</u>	<u>1 mai 1979</u>
Premier défibreur	8.46	8.70	9.13
Défibreur	7.64	7.88	8.31
Chargeur de magasin	7.325	7.565	7.995
Balayeur	7.22	7.46	7.89

<u>SULFITE</u>			
Cuiseur	9.52	9.76	10.19
Acideur	8.34	8.58	9.01
Aide cuiseur	7.64	7.88	8.31
Préposé à la fosse de décharge	7.325	7.565	7.995
Préposé au soufre et aux meules	7.325	7.565	7.995
Manoeuvre	7.22	7.46	7.89

N.B.: * Tâches évaluées

RINDER ROOM

	<u>1st May 1978</u>	<u>16th July 1978</u>	<u>1st May 1979</u>
Head Grinderman	8.46	8.70	9.13
Grinderman	7.64	7.88	8.31
Magazine Loader	7.325	7.565	7.995
Sweeper	7.22	7.46	7.89

ULPHITE

Cook	9.52	9.76	10.19
Acid Maker	8.34	8.58	9.01
Cook's Helper	7.64	7.88	8.31
Blowpit Man	7.325	7.565	7.995
Sulphur & Stoneman	7.325	7.565	7.995
Labourer	7.22	7.46	7.89

N.B.: * Jobs evaluated

ANNEXE "B"
REGIME EN CAS D'INVALIDITE
A LONG TERME

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

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

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

1. Admissibilité

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

2. Date d'admissibilité

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

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

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

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

3. Période de qualification

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

APPENDIX "B"

LONG TERM DISABILITY PLAN

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

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

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

1. Eligibility

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

2. Effective Date of Coverage

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

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

3. Qualifying Period

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

4. Définition du terme invalidité

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

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

5. Montant des prestations

Cinquante pour cent (50%) du taux horaire des heures normales multiplié par 2,080 et divisé par 12 jusqu'à concurrence d'un versement mensuel de \$500.00. A compter du 1er janvier 1974, le montant maximum mensuel sera augmenté à \$800.00. Le taux horaire pour les heures normales sera le taux horaire de la classification régulière de l'employé, en vigueur le 1er janvier de chaque année avec l'entente qu'il y aura un ajustement additionnel le 1er mai 1974.

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

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

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

4. Definition of Disability

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

The text will in future read as follows:

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

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

5. Amount of Benefit

50% of regular straight-time hourly rate multiplied by 2,080 and divided by 12 up to a maximum monthly payment of \$500.00. Effective January 1, 1974 the maximum monthly payment will be increased to \$800.00. The regular straight-time hourly rate shall be the classified rate of the employee effective January 1 of each year, with the understanding that there will be an additional upgrading on May 1st, 1974.

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

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

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

6. Période Bénéfices

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

7. Durée des prestations

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

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

b) A la date de la retraite, qui sera celle où les prestations du régime de retraite deviennent éligibles sans réduction actuarielle (présentement 62). L'exigence de vingt (20) ans de service pour une retraite anticipée normale sera éliminée pour les employés affectés par cette proposition; ou

c) lors du décès.

8. Participation du régime d'assurance-collective

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

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

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

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

10. Exclusions

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

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

6. Benefit Period

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

7. Duration of Benefits

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

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

b) On retirement which shall occur on the date at which the employee is first eligible for unreduced early retirement under the provisions of the pension plan (currently 62). The service restriction of twenty (20) years with respect to unreduced retirement benefits will be waived for employees affected by this proposal; or

c) On death.

8. Participation in Group Insurance

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

9. Modifications to Group Insurance Plan and Pension Plan

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

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

10. Exclusions

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

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

ANNEXE "C"
REGLES DE CONDUITE

1. Arrivée et Départ

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

2. Activités interdites

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

3. Usage du Tabac

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

4. Mesures disciplinaires et causes de congédiement

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

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

APPENDIX "C"
CONDUCT RULES

1. Entering and Leaving Mill

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

2. Prohibited Activities

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

3. Smoking

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

4. Causes for Discipline and Discharge

Causes for immediate discharge shall include:

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

ANNEXE "D"

EVALUATION DES TACHES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

APPENDIX "D"
EVALUATION

1. The job evaluation plan shall be based on the general principles and guidelines of a plan now in effect between the union and Canadian International Paper Company Limited.
2. The Company agrees to implement the job evaluation plan, effective the commencement of the work week immediately following January 1, 1974, and increments on the scale will be adjusted as follows:
 - (a) Classes 16 to 31 will first be adjusted to have a uniform 9¢ increment between each class.
 - (b) Following the adjustment in (a) and to be effective on the same date, the whole scale will be adjusted so that all increments are increased by 1¢ which will have the effect of adding 30¢ to class 31.
 - (c) It is also agreed that class 2 will include points from 40 to 48 (presenting 44-48).
 - (d) The increments between job classes will be increased by 1¢. This will have the effect of increasing the rate paid in class 31 by 30¢. The effective date of this increase will be May 1, 1974.
3. The Companies will meet the Union within ninety (90) days from ratification of this Agreement to develop administrative and procedural details related to the plan.
4. The parties agree in principle with the following clause and the mechanics of its application are to be finalized:

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

ANNEXE "E"

GARDIENS

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

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

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

4. Echelle des salaires:

	<u>1er mai 1978</u>	<u>16 juillet 1978</u>	<u>1er mai 1979</u>
<u>Gardiens</u>	\$ 7.22	\$ 7.46	\$ 7.89

APPENDIX "E"
WATCHMEN

1. In addition to the provisions of this Appendix, this Collective Labour Agreement shall apply to all watchmen defined in certification # 17-376-13.
2. In the case of a dispute between the Company and an organization or a group of employees other than Watchmen resulting in a strike, a threat of a strike, a general slowdown, or a work stoppage, each Watchman governed by this Agreement agrees to report to work and to execute all orders, no matter what organization or group of employees is implicated in such a dispute.
3. Any Watchman who is required to appear in Court on a regular day off in answer to a subpoena issued relating to facts which he has seen or heard or actions taken by him while he was on duty will be paid, in compensation, for all hours during which in no case will be receive less than the call-in pay according to Article 13.05. The payment which he receives as a witness will be deducted from the amount to which he is entitled as above-mentioned.
4. Schedule of hourly rates

	<u>May 1, 1978</u>	<u>May 1, 1978</u>	<u>May 1, 1979</u>
<u>Watchman</u>	\$ 7.22	\$ 7.46	\$ 7.89

LES OUVRIERS PAPETIERS ET TRAVAILLEURS
DU PAPIER UNIS
CEDULE DES SALAIRES MINIMUMS ETABLIS
REVISES, LE 1er JANVIER 1968
DEMONTRANT L'ACCELERATION DES MONTANTS *
(1er MAI, 1973 - 30 AVRIL, 1975)

<u>Pi.p.m.</u>	<u>Classe</u>	<u>Conduc- teur de machine</u>	<u>Aide- conduc- teur de machine</u>	<u>Troi- sième Main</u>	<u>Qua- trième Main</u>	<u>Cin- quième Main</u>	<u>Six- ième Main</u>
1650	39	5	3	2	1	1	--
1700	40	3	3	2	3	2	--
1750	41	3	3	2	1	1	1
1800	42	3	5	2	2	1	--
1850	43	3	3	2	1	1	--
1900	44	3	3	3	2	1	--
1950	45	4	3	2	3	3	2
2000	46	3	3	2	1	1	--

* A être ajouté ou soustrait du taux horaire pour 1800' pi.p.m.
tel qu'indiqué à l'Annexe "A".

UNITED PAPERMAKERS AND PAPERWORKERS
STANDARD MINIMUM WAGE SCHEDULE
REVISED JANUARY 1st, 1968
SHOWING INCREMENTAL AMOUNTS *
(MAY 1, 1973 - APRIL 30, 1975)

<u>FPM</u>	<u>Class</u>	<u>Machine Tender</u>	<u>Back Tender</u>	<u>Third Hand</u>	<u>Fourth Hand</u>	<u>Fifth Hand</u>	<u>Sixth Hand</u>
1650	39	5	3	2	1	1	---
1700	40	3	3	2	3	2	---
1750	41	3	3	2	1	1	1
1800	42	3	5	2	2	1	---
1850	43	3	3	2	1	1	---
1900	44	3	3	3	2	1	---
1950	45	4	3	2	3	3	2
2000	46	3	3	2	1	1	---

* To be added or subtracted from the hourly rate for 1800' Fpm as shown in Appendix "A".