

COLLECTIVE AGREEMENT

OLAV HAAVALDSRUD
TIMBER CO.

DATE	COMP.
	01 09 83
TERM.	31 08 86
No. OF EMPLOYEES	130
NOMBRE D'EMPLOYÉS	

The Lumber and Sawmill
Worker's Union, LOCAL 2995, of
the Brotherhood of Carpenters
and Joiners of America.

0004501

September 1, 1983 to August 31, 1986.

COLLECTIVE AGREEMENT

between

**OLAV HAAVALDSRUD TIMBER COMPANY
LIMITED**

(hereinafter called the "Company")

and

**THE LUMBER AND SAWMILL WORKERS'
UNION**

**LOCAL 2995, of the United Brotherhood
of Carpenters and Joiners of America**

(hereinafter called the "Union")

.....

ARTICLE I - PURPOSE

1.01 The purpose of this Agreement is to secure for the Company and the Union the full benefits of orderly and legal collective bargaining in respect to hours, wages, working conditions and living conditions as specified in Article X of this Agreement and to ensure to the utmost extent possible, the safety and physical welfare of the employees, economy of operation, quality and quantity of output and protection of property. This Agreement, moreover, seeks to provide for fair and peaceful adjustments of all disputes that may arise between the parties. It is recognized as a duty of the parties hereto and of all employees to co-operate fully, individually and collectively, for the advancement of the conditions set forth herein.

ARTICLE II - PERIOD

2.01 The Company and the Union agree one with the other that they will abide by the Articles of the Agreement from September 1st, 1983, to August 31st, 1986, inclusive and from year to year thereafter unless either party desires to change or terminate the Agreement, in which case the party desiring the change or termination shall notify the other party, in writing, at least sixty (60) days prior to August 31st of that particular year that such is its desire. Either party terminating the Agreement in the manner provided above shall notify the other party in writing as to the changes desired.

ARTICLE III. - RECOGNITION JURISDICTION

3.01 (a) The Company recognizes the Union as the sole collective bargaining agency for all of its employees who are engaged in Woods, Sawmill and Planing Mill operations on the limits and on the work sites of the Company. For purposes of this Article, Company employees shall be all those employed in the job classifications set out in the Wage Schedule attached to and forming a part of this Agreement, including those who are employed on job classifications which may be established and become part of the attached Wage Schedule during the term of this Agreement.

3.01 (b) The employees of contractors engaged by the Company on the limits and work sites of the Company shall be considered employees within the terms of this Agreement, save and except the employees of contractors and/or the contractors who are engaged to perform occasional special services not commonly performed by employees covered by the terms of this Agreement, employees of contractors where such contractors are engaged for the purpose of erecting structures and where such a contractor is bound by an Agreement with a Union or Unions affiliated with a central labour body covering such work.

3.02 Supervisory personnel, which includes contractors whose employees are considered to be employees under this Agreement, shall not perform work which would normally be a function of an employee in the job classifications covered by this Agreement, except when instructing employees and in cases of emergency which involve physical danger to employees or danger to property.

3.03 It is agreed that Company operations shall not be interrupted as the result of any jurisdictional dispute that may arise between the Union and any other Union affiliated with the C.L.C. Questions of jurisdiction shall conform to the regulations covering such matter as fixed by the C.L.C. and the Company will not be asked to act upon any matter of jurisdiction between organizations of the C.L.C.

ARTICLE IV - RATES AND CLASSIFICATIONS (Cont'd)

4.04 The Company agrees that when a rate for a job classification is or becomes part of the attached Wage Schedule, the Company will not change the method of payment for such job classification from daywork to piecework or vice versa if such a change adversely affects the average earning of the employees concerned.

ARTICLE V - UNION MEMBERSHIP

5.01 **The Company agrees** that it is in favour of its employees covered by this Agreement becoming members of the Union and will facilitate Union membership solicitation as hereinafter provided.

5.02 (a) Any employee who is now a member in good standing or who becomes or is reinstated as a member of the Union, shall as a condition of continued employment, maintain such membership in good standing throughout the term of this Agreement. In the event of the Union intending to suspend a member, the Company shall be notified by the Union in writing at least seven (7) days before such suspension.

5.02 (b) When hiring employees, the Company will, after complying with Article XII of this Agreement, give preference to Union members who apply and are capable of doing the work required of them. If Union members are not available, the Company shall have the right to hire non-Union help until such time as Union members are available. The Company further agrees to advise the Union Office of its labour requirements from time to time thereafter. The Company shall furnish the Union Steward with a list of new employees each week.

5.02 (c) New employees shall make application to join the Union when first approached to do so by a duly authorized Union Steward, Official or Representative. The Company shall upon hiring advise all new employees by letter, with a copy to the Union Steward, to report to the Steward within ten (10) days of commencing work. Failure of an employee to comply with the conditions herein shall be cause for immediate termination of employment.

ARTICLE V . UNION MEMBERSHIP (Cont'd)

5.02 (d) The Company shall put employees on checkoff at the time of hire or return to work and deduct the Union's monthly membership dues from monies due him.

5.03 If an individual employee, who is a member of the Union or wishes to become a member, so desires, the Company agrees that it will, on his behalf and upon his written request, or upon written notice by the Union, pay Union initiation fees and/or monthly membership dues from monies due him.

5.04 Remittances of all deductions shall be sent to the Local Union, said remittances to be accompanied by itemized lists in alphabetical order, in duplicate, of names with Christian names and amounts by camps. The Company will endeavour to deliver these lists as soon as possible, but no later than the end of the following month. A copy of the list will be given by the Company to the Union Steward.

5.05 Representatives carrying proper credentials shall have the right to visit all operations in connection with Union business as it pertains to the Company's operations. Credentials carried by the Union representatives shall consist of a Certificate of Authority signed by the President and Secretary of the Local Union, and shall be presented to a Company Official upon arrival on the operations.

5.06 The Local Union shall furnish the Company with a list of Local Officers and Representatives and shall amend these lists as changes occur.

ARTICLE VI . VACATION WITH PAY

6.01 (a) Vacation with pay shall be paid to each employee by separate cheque to be issued at the time of termination of employment or at the employees' option at the time of lay-off or when vacation is taken.

6.01 (b) An employee who has been continuously employed for one (1) year shall take vacation time Off at a time which is satisfactory to the employee and his supervisor. Vacation time-off will be scheduled in accordance with seniority.

Each 2% increment of vacation pay entitles an employee to one (1) week of time off.

6.02 Vacation with pay credits shall be paid on the following basis commencing the first pay period following signing of the contract:

- a) 4% of gross earnings for employees who have less than 800 days of seniority.
- b) 6% of gross earnings for employees who have 800 days or more but less than 2,000 days seniority.
- c) 8% of gross earnings for employees who have 2,000 days or more but less than 4,000 days seniority.
- d) 10% of gross earnings for employees who have 4,000 days or more but less than 5,400 days seniority.
- e) 12% of gross earnings for employees who have 5,400 days or more seniority.

ARTICLE VI - VACATION WITH PAY (Cont'd)

6.02 (f) Supplementary Vacations with Pay

Employees who have worked more than 5,000 days for the Company shall receive the following additional vacation with pay, in the calendar year in which they attain:

- Age 60 1 week (2% of gross earnings)
- Age 61 . 2 weeks (4% of gross earnings)
- Age 62 - 3 weeks (6% of gross earnings)
- Age 63 - 4 weeks (8% of gross earnings)
- Age 64 - 5 weeks (10% of gross earnings)

6.03 For the purpose of this Article, seniority will be acquired and maintained as defined in Article XII of this Agreement.

ARTICLE VII • HOLIDAYS WITH PAY

7.01 Employees will be paid without the performance of work for the following holidays:

New Year's Day	Civic Holiday
January 2nd	Labour Day
Good Friday	Thanksgiving Day
Easter Monday	Christmas Day
Victoria Day	Boxing Day
Dominion Day	

Winter Wonderland Weekend (first weekend in February or as declared by the Carnival Committee). In cases of cancellation of Carnival, another mutually agreed day shall be observed in lieu of the above Winter Wonderland Weekend.

When any of the above holidays falls on a Sunday, the following Monday shall be deemed to be the Holiday.

ARTICLE VII . HOLIDAYS WITH PAY (Cont'd)

7.02 (a) An employee who has established seniority in accordance with Article 12.02 is eligible for holiday pay provided he works his last scheduled shift immediately preceding the Holidays and his first scheduled shift immediately following the Holidays.

7.02 (b) I. An employee who is qualified under Article XII and who works any of the available work days within the thirty (30) days period immediately prior to the holiday, is on authorized leave of absence when the holiday occurs, he shall receive holiday pay for the first holiday that occurs during his absence.

II. An employee who is qualified under Article XII and who ceases work due to lay-off during the thirty (30) day period immediately prior to the holiday, shall receive holiday pay for the holiday(s) within such thirty (30) day period.

III. An employee qualified under Article XII, who is obliged to cease work due to sickness or accident certified by a licensed practitioner during the thirty (30) day period immediately prior to the holiday shall receive holiday pay for the holiday(s) within such thirty (30) day period.

7.02 (c) If an employee who has established seniority in accordance with Article XII, is recalled and works any time during the twenty-one (21) calendar day period immediately following the holiday, he shall receive holiday pay for the preceding holiday.

7.03 A special leave of absence may be granted to a qualified employee who must travel a long distance to be home for Christmas, in which event such an employee will receive pay for the holiday provided he returns on time. Any request for such leave of absence must be made to the Camp Foreman prior to the end of the third (3rd) week of December.

ARTICLE VII - HOLIDAYS WITH PAY (Cont'd)

7.04 (a) If qualified, a pieceworker will be paid at the rate of Operator Skidder on daywork, for the Statutory Holiday, and a dayworker shall be paid a day's pay at his or her regular rate for the Statutory Holiday.

7.04 (b) If qualified, a dayworker who is requested to work on any Statutory Holiday shall be paid for all time worked at the rate of time and one-half his regular rate, and in addition shall receive one (1) days's pay at such regular rate in lieu of the holiday. Double time will be paid after eight (8) hours of work on a holiday.

7.04 (c) A pieceworker who is requested to work on a holiday shall receive his earnings plus one-half day at the appropriate rate in 7.04 (a) and, if qualified, shall receive in addition one (1) day at the appropriate rate in 7.04 (a). Double time will be paid after eight (8) hours of work on a holiday.

7.05 An employee who qualifies under Section 12.02 and is on vacation shall be entitled to holiday pay and additional time off for any holidays occurring within such vacation period. This does not apply in connection with a period of shut-down not related to a period of vacation entitlements under Article VI and specifically does not apply in connection with any shut-down between Christmas and New Year.

ARTICLE VIII -ADJUSTMENT OF GRIEVANCES

8.01 It is the mutual desire of the parties hereto that complaints of employees be adjusted as quickly as possible and it is generally understood that an employee has no grievance until he has given to his foreman an opportunity to adjust his complaint.

8.02 The Union shall arrange for the election from its working membership of two (2) Union Grievance Committees of three (3), each headed by a Union Steward, one (1) in the bush operations and one (1) at the Mill site.

ARTICLE VIII • ADJUSTMENT OF GRIEVANCES (Cont'd)

Immediately after an election, the Union Grievance Committee will notify the foreman in writing as to the names of the Union Steward and the members of the Union Grievance Committee elected and the foreman will acknowledge in writing the receipt of such notice. The Company foreman shall not be required to recognize either the Union Steward or the Union Grievance Committee until such time as this procedure is carried out.

8.02 (b) It is agreed that there shall be no discrimination exercised in any manner towards the Stewards or Union Grievance Committee men.

8.02 (c) Union Steward and/or Grievance Committee man may be allowed time off during his working hours at a time acceptable to the Company in connection with Union/Company business, provided that it does not interfere with the efficient operation of the Company (excluding negotiations or Collective Agreement). The Company shall pay the Union Steward and/or Grievance Committee man, at his regular or premium rate, which may be proper for any time spent in connection with 8.02.

8.03 A grievance under the provisions of this Agreement is defined to be any difference between the parties or between the Company and employees covered by this Agreement involving the interpretation, application, administration or alleged violation of any of the provisions of this Agreement.

8.04 Grievances as defined above may be taken by the employee, the Union Steward or the Union Representative having jurisdiction directly to the employee's immediate supervisor for adjustment. No grievance shall be recognized unless this procedure is followed. The grievance shall be presented without undue delay. Any grievance submitted to the foreman, in accordance with this procedure, in writing, will be disposed of by the foreman, in writing. Where a grievance has been submitted in writing, it will be dealt with in writing at all stages thereafter. Failing a satisfactory adjustment within forty-eight (48) hours, then,

ARTICLE VIII - ADJUSTMENT OF GRIEVANCES (Cont'd)

STAGE 2 . The matter shall be referred to the General Manager of the Company or his representative and a Union Committee accompanied by the Union's President, or his representative. Failing a settlement within fifteen (15) days, then,

STAGE 3 - Either party may, within the following fifteen (15) days, refer the matter to Arbitration.

8.05 A grievance arising from a claim by an employee that his discharge or suspension by the Company was unjust or contrary to the terms of this Agreement, must be dealt with in writing by both parties and must be presented to the Company not later than ten (10) days after the discharge or suspension becomes effective. Where such an employee's grievance is not processed from the first stage before he leaves the camp, it must be processed starting at the third stage of the grievance procedure. In case of discharge, or suspension by the Company, the Company will immediately notify the employee in writing of the reason for such discharge or suspension. A copy of such notice shall be submitted to the Union Steward within twenty-four (24) hours. In the event that an employee is found by an Arbitration Board to have been unfairly discharged, or suspended by the Company, the Company agrees that the employee will be reinstated on his job under terms and conditions decided by the Arbitration Board.

8.06 Grievances which involve Company policy in respect to Interpretation, application, administration or alleged violation of the Agreement, may be processed commencing at Stage 2 of this Grievance Procedure.

8.07 If the Company has a grievance as defined in Section 8.03 it shall commence at Stage 2 of this Grievance procedure by the Woods Manager or his representative presenting the matter in writing to the Officers of the Union. Failing satisfactory settlement within seven (7) days, then the matter shall be referred to the President of the Union or his representative by the General Manager of the Company or his representative. Failing a settlement within fifteen (15) days, then either party may within the following fifteen (15) days refer the matter to Arbitration.

ARTICLE VIII - ADJUSTMENT OF GRIEVANCES (Cont'd)

8.08 In arbitration, the Company and the Union shall each select one (1) person; these two (2) shall select a third party who shall act as a Chairman. Either party shall appoint its nominee not later than five (5) days after receipt of written notice of the other party's nomination. This Arbitration Board's decision shall be final and binding on both parties to this Agreement. In the event of the failure of the two (2) persons selected by the respective parties to select a third party as provided above, they shall ask the Provincial Minister of Labour to appoint a third party. Nothing contained in this Article shall prevent the parties from mutually agreeing to a single Arbitrator to arbitrate grievances arising out of discipline or discharge.

8.09 It is understood that the function of the Arbitration Board shall be to interpret and apply this Agreement and that it shall deal only with the specific questions as submitted and shall have no power to alter, add to, or amend this Agreement. However, the function of the Arbitration Board shall include the power to consider adjustments to individual job classifications under Section 4.02 and to revise the rates therefore. The Arbitration Board shall have no power to decide questions involving general wage adjustments.

8.10 Each party to this Agreement shall pay all expenses of the member of the Arbitration Board selected by it and shall share equally in the fees and expenses of the third member of the Board.

8.11 Saturdays, Sundays, Statutory and Legal Holidays shall not be included in any time limits in this Article of the Agreement.

ARTICLE IX - NO STRIKE - NO LOCKOUT

9.01 In view of the orderly procedure established by this Agreement for the settling of disputes and the handling of grievances, the Union agrees that during the life of this Agreement, it shall not cause, call or support any strike, picketing, slowdown or stoppage of work, either complete or partial, and the Company agrees that there will be no lockout.

ARTICLE X - WORKING AND LIVING CONDITIONS

10.01 It is agreed that the Company and the Union shall co-operate collectively in improving safety and first aid practices. The Company and the Union agree to set up and maintain a joint safety committee to promote safe working conditions and practices. There will be at least two (2) meetings of safety committee each calendar quarter. The position of Chairman shall alternate between a Company co-Chairman and a Union co-Chairman. The Chairman of each meeting shall ensure that a report is made in triplicate, copies going to the Company office, the Union Office and the Company bulletin board. A member of the Committee is entitled to such time off from his work as is necessary to attend meetings of the Committee, and the time spent shall be deemed to be work time, for which he shall be paid by the Company at his regular or premium rate as may be proper.

10.02 There shall be adequate First Aid Stations at or near worksites. Such stations to meet the standards of the Workmen's Compensation Act and the provisions of the Occupational Health and Safety Act.

All mobile equipment will be equipped with adequate fire extinguishers. It is the responsibility of the operator to see that it is in working order and is continually filled.

Adequate transportation facilities shall be provided by the Company for sick or injured employees.

10.04 (a) Suitable portable shacks will be supplied and built by the Company for year round use to employees in the cut and skid piecework operations. Company will supply stove and screens.

10.04 (b) There shall be a fifteen (15) minute coffee break during each half shift, near midpoint of half shift. Coffee and cakes to be provided by the Company and served in the cookery during working hours; coffee breaks shall be on Company time. The Company will maintain lunchroom facilities for the sawmill, garage and barker.

ARTICLE X . WORKING AND LIVING CONDITIONS (Cont'd)

10.06 (Cont'd)

When an employee gives twenty-four (24) hours notice of termination of employment, the Company will endeavour to provide him with a settlement within another twenty-four (24) hours, Sundays and legal holidays excepted.

The Company shall notify the affected employees when a skidway is to be removed before forty-eight (48) hours after being scaled.

Employees shall be paid every second Thursday.

A Times and Earnings Statement will be provided to each employee for each pay period. This statement will carry complete detail of rates of pay, time worked, total earnings and deductions covering the period. Explanations of payroll codes will be given to employees by the Company.

10.07 All hand tools and equipment required on the job will be made available to pieceworkers and others. All hand tools and such equipment will be charged to the employee's account at the time of issue. When an operator of equipment is required by the Company to do a mechanical repair job, he will be furnished such tools as are required. Full credit will be given for all tools returned. All tools not returned will be charged for in full. Worn out or broken tools will be replaced with serviceable tools free of charge, provided that the worn out or broken tools are returned.

In the case of broken saw blades, the Company agrees to supply free of charge a maximum of one (1) blade during each monthly period but the employee shall have the choice of a new or serviceable blade. No person shall be required to own or rent any tools or equipment as a condition of employment, unless otherwise specified in the Agreement. No employee shall operate a tractor or like equipment owned or leased by himself or by another employee in the cut and skid operations of the Company unless agreed to by the Company and the Union.

ARTICLE X • WORKING AND LIVING CONDITIONS (Cont'd)

10.08 Powersaw operators will be provided with free chain saw files provided the old files are returned, and will be issued on loan the following;

1. Light metal power saw wedges, same to be replaced when returned in a worn out or broken condition.
2. One (1) safety type gasoline container
3. One (1) fire extinguisher (chemical type)

The Company agrees to stock two (2) types of powersaw chains and chain saw repair kits, consisting of spare links and rivets, in the camps and sell them to the employees at cost plus handling charges. The Company will pay 50% of one chain brake per year for employee owned powersaws. Employees shall provide proof of purchase in order to claim.

10.09 A separate building will be provided for the storage of power saws. Said building shall contain sufficient lockers for storage. In addition, a suitable separate heated building with work bench and vise will be provided for the repair of powersaws. No powersaws shall be repaired or stored in living and/or service quarters.

10.10 Only factory built buses shall be used for the road transportation of men. Same to have adequate seating accommodation and to be equipped with racks for the safe carrying of tools and gasoline containers. Shelters shall be provided for the employees at waiting places, such shelters to have heating facilities, where practical. The Company will, for the safety of its employees have either communication or transportation available at waiting places. If an employee is requested by the Company and agrees to supply his own means of transportation, to satisfy certain operational requirements, he will be paid seventeen cents (.17¢) per kilometer for all kilometers travelled. Effective September 1st, 1982, nineteen cents (.19¢) per kilometer.

ARTICLE X • WORKING AND LIVING CONDITIONS (Cont'd)

10.11 Night Watchman shall be employed in all major operating camps.

10.12 The Company agrees to discuss with the Union each particular operation ways and means of improving conditions for all employees covered by this Agreement, and also the interpretation of this Agreement.

10.13 Each tractor operator shall have a helper accompanying the machine when deemed necessary in the interest of safety.

10.14 The Company agrees that there shall be no shacking or batching in the producing and delivering operations on its limits.

10.15 The Company, consistent with its stated intent to promote and ensure the safety of employees, will not require an employee to work alone in an isolated area unless such operation is deemed safe. There shall be no less than two (2) per gang for piecework at all times.

10.16 The Company agrees to provide free transportation to all men who are transferred from camp to camp.

10.17 The Company will furnish on loan all non-personal safety apparel required. Employees will pay for personal safety apparel such as shoes, pants, etc.

The wearing of safety equipment and apparel will not become a condition of employment unless it has been agreed to by the Company and the Union or is mandatory under Government legislation.

Raincoats at the jackladder, welding gloves and leather aprons will be loaned by the Company to employees using same in the execution of their work.

The Company will supply machinists, mechanics, welders, millwrights, electricians and other employees who perform maintenance or dirty work, suitable coveralls and provide for laundering of same free of any charge.

ARTICLE X - WORKING AND LIVING CONDITIONS (Cont'd)

10.17 (Cont'd)

The Company further agrees to sell to employees safety boots at nine dollars and fifty cents (\$9.50) below invoice price, also safety gloves or mitts to powersaw operators and to persons handling cable at five dollars (\$5.00) below invoice price. Worn out gloves or mitts must be returned to Company in order to receive a new pair and at intervals for which same should last. Employees may purchase boots privately and in order to qualify for the above will have to show proof of purchase.

The Company agrees to supply free of charge one (1) pair of gloves or mitts per month to Boardway men who qualify under Article XII.

Effective September 1, 1985 the subsidy for boots will increase to ten dollars (\$10.00).

10.18 The Company will provide proper toilet and washing facilities with running water at the Sawmill. Washing and drinking water will also be provided at the garage.

Upon signing of this Agreement, the Company will take such measures as are required to improve ventilation, heating and dust control in both Sawmill and Planing Mill.

10.19 There shall be spare skidders for pieceworkers using Company skidders. If same are not available when needed at worksite, it is understood that the employee(s) may proceed to the Company garage to select same, and will be paid for all hours lost or be offered alternative work if said machine is not available. It is further understood that the above alternate work or time lost will be paid at the rate of powersaw operator.

10.20 SKIDWAY PREPARATIONS

Company shall pay 5% of base earnings for skidway preparation where right of way hasn't been cut.

10.21 SORTING BONUS

When at Company's request the crew is required to sort wood 2.86% of base earnings will be paid. The Company agrees that such said bonus applies on all conifers if separated.

ARTICLE XI - HOURS OF WORK

11.01 (a) The work week shall consist of forty (40) hours, eight (8) hours per day, Monday to Friday inclusive.

Employees may be required to work in excess of their regular day or shift or week and will be paid in accordance with Section 11.05 for such time worked. Except in cases of emergency, an employee will, upon his reasonable request, be excused from working overtime.

11.01 (b) For the purpose of this Agreement, a Saturday or a Sunday or a Holiday shall begin at 7.00 a.m. of that day and end at 7.00 a.m. the day following.

11.02 (a) The day or day shift shall consist of eight (8) consecutive hours between the hours of 7.00 a.m. and 5.00 p.m. mealtime excepted.

11.02 (b) The night shift shall consist of eight (8) consecutive hours between the hours of 7.00 p.m. and 5.00 a.m. mealtime excepted.

On two (2) shift operations a shift differential of twenty-eight cents (.28¢) per hour shall be paid in addition to the regular rates for the night shift. Effective date of ratification change to thirty-two cents (.32¢) per hour and effective September 1st, 1985, thirty-four cents (.34¢) per hour.

11.03 If an employee who has completed his scheduled work week is required for work on Saturday or Sunday, such overtime shall be posted on the preceding Friday. If he is available for the posted overtime work at the scheduled starting time and is unable to commence work for reasons beyond his control, he shall receive four (4) hours pay at the overtime rate provided he remains available for the four (4) hour period if so requested by the Company and accepts alternate work if such work is offered to him provided such work falls within the qualifications of the employee and that he is adequately dressed.

ARTICLE XI - HOURS OF WORK (Cont'd)

11.04 If a day or shift worker reports for work and/or is unable to work the full day or shift for reasons beyond his control, he shall be paid for a minimum of eight (8) hours. To qualify for the above, an employee must remain on the job until told by the foreman that he may leave and must accept other than his normal work if it is offered, provided the employee is adequately dressed weatherwise to perform such work.

11.05 (a) Time worked in excess of eight (8) hours per day or shift, all hours worked on Saturday and Sunday and all hours worked by an employee outside his schedule shift shall be paid for at the rate of time and one-half.

Overtime work required will be distributed on as equal a basis as possible among the employees who normally perform the work in the classifications requiring the overtime.

11.05 (b) All the classifications specified below who may be required to work in excess of eight (8) hours per day and forty (40) hours per week shall receive after one (1) month's employment four (4) days off with pay per month such time to be taken off at a time satisfactory to the employee's immediate supervisor. It is understood that the employee must take this time off. It is further agreed that these classifications shall receive the above bonus on a pro-rated basis for any partial month worked. In order to qualify for such pro-rated bonus, an employee must have worked at least fifteen (15) consecutive days.

a) Choreboys

b) Watchmen

The classifications are not subject to the provision of Section 11.05 (a).

11.06 Walking distance up to 1 1/2 miles each way or riding time up to one-half (1/2) hour each way or walking and riding time combined and not exceeding one-half (1/2) hour each way, shall not be included in the regular hours of work and shall be on the employee's time.

ARTICLE XI • HOURS OF WORK (Cont'd)

11.07 An employee, who is called back for work after completing his day or shift shall be paid time and one-half for the hours worked, but in no case shall he receive less than four (4) hours' pay at the straight time rate.

11.08 An employee may not change shifts during the week except when his shift schedule is changed by the Company. When an employee's shift schedule is changed by the Company, he will be paid at one and one-half times his regular rate for the first shift worked after the change. When an employee reverts to his original shift he will be paid at his regular straight time rate provided that there is a break of at least eight (8) hours between shifts worked.

ARTICLE XII • SENIORITY

Effective September 1st, 1981, the provisions set out hereunder in compliance with the Letter of Understanding of June 3rd, 1982, shall come into full force and remain in effect.

12.01 The Company recognizes the principle of seniority. Seniority will govern subject to reasonable consideration of skill, efficiency and ability in promotions, transfers, lay-offs and recalls after lay-offs.

Seniority for the purpose of this Agreement shall mean all days worked and working days which normally would have been worked but were lost as a result of sickness or injury certified by a licensed physician, dentist or chiropractor plus total number of days on vacation, holidays with pay, jury duty, bereavement leave and Company approved off-the-job training in any calendar year.

Overtime work is not to be regarded as accumulative seniority time.

It is agreed and understood that an employee's seniority will be cancelled if there should be conclusive evidence that he would have been capable of performing his regular work while absent for medical reason or that he worked elsewhere while on authorized leave of absence.

ARTICLE XII - SENIORITY (Cont'd)

An employee who is on authorized leave of absence on Union business shall accrue seniority while on such leave of absence.

An employee who has accrued seniority and is then employed by the Union, shall retain such accrued seniority for a period not exceeding eleven (11) months.

12.02 Employment of any new employees shall be considered as probationary until he has worked thirty (30) days in one period of employment except on cases of layoff. Thereafter, Article 12.01 shall apply and the employees shall be credited with thirty (30) days of accrued seniority.

12.03 (a) Seniority will be applied on a Company wide basis in recalls, promotions, transfers and layoffs.

When layoffs are required due to the completion of seasonal operations, or a part thereof, each of the employees so affected will be permitted to exercise his seniority and transfer, provided that, having received advance notice in accordance with Section 12.04, he advises the Company prior to the effective date of the advance notice and in writing on forms to be supplied by the Company, of his desire to transfer or to be laid off.

The Company will provide the Union Grievance Committee, prior to the intended layoff, with a list of jobs filled by employees with less seniority than those employees given notice.

12.03 (b) In transfers from one job classification to another senior employees shall receive first consideration. In such cases, an employee shall receive the rate for the job to which he is transferred. In case of a temporary change to a lower job classification, the employee shall retain the rate of his previous job classification unless the change is made at the employee's request in which case he would receive the rate for the lower classification. For determining the rate of pay for pieceworkers transferred to day work jobs, the rates specified for Operator Skidder on daywork shall apply or the rate of the job classification whichever is the higher.

ARTICLE XII - SENIORITY (Cont'd)

12.03 (c) If as a result of a lay-off or for any other reason it is necessary to transfer an employee from one classification to another, senior employees will be given preference provided they have the skill, efficiency, and ability to meet or to be trained to meet the job requirements.

Employees who require training will be allowed five working days to qualify or such further period of time as may be mutually agreed to by the parties.

It is agreed however, that temporary appointments may be made without posting for filling vacancies of less than two (2) calendar weeks duration.

Job openings will be posted on the bulletin boards by the Company for a period of five (5) working days prior to any appointment to such jobs, stating the normal job requirements.

Employees shall not be considered for such jobs unless they apply in writing within this five (5) day period.

The job will be filled from among the applicants on the basis of Section 12.01 of this Agreement.

Failure of an employee to qualify shall entitle him to return to his former job without loss of seniority or benefits.

12.04 In cases of lay-offs, due to a shortage of work, the Company will give written advance notice of at least five (5) working days to the employees intended to be laid off and to the Steward. The time period set out herein shall not be applicable in cases involving a breakdown of machinery or an electrical power failure nor in the case of inclement weather and in connection with private skidder owners and their crews.

ARTICLE XII - SENIORITY (Cont'd)

12.05 When the approximate time of recall is known at the time of lay-off, employees will be informed of such approximate date at that time. But in any case, notice in writing will be sent to an employee at his given address at least fourteen (14) days before he is required to report for work. Employees will be required to acknowledge receipt of such notice and report for work on the date specified, unless other arrangements have been made, in writing.

12.06 The Company agrees to submit to the Union Office by April 30th of each year an alphabetical list, in duplicate, of employees covered by this Agreement, showing their hiring date following their last break in seniority and Company seniority in days as specified in Section 12.01, as at March 31st, of the same year. The list will show in addition each employee's occupation and address.

12.07 A seniority list shall be prepared and posted monthly on the bulletin boards showing the total accumulated Company seniority of each employee with a copy to the Union Stewards.

12.08 Sickness certified by a physician, dentist or licensed chiropractor, authorized leave of absence or disabling injury, shall not affect an employee's seniority. An employee who has established seniority in accordance with Section 12.02 of this Article shall retain such seniority for twelve (12) months during layoff. However, for any employee not recalled the twelve (12) month period shall be extended for another twelve (12) month period, if requested in writing by the employee affected or by the Union on his behalf.

ARTICLE XII . SENIORITY (Cont'd)

12.08 (Cont'd)

An employee who quits of his own accord or is discharged and not reinstated, or fails to report to work following recall as provided in Section 12.05 of this Article, shall automatically lose all seniority. An employee who fails to return from leave of absence on the date specified shall lose his seniority unless his return to work on time is prevented by circumstances beyond his control.

12.09 When jobs are discontinued due to the introduction of new methods and equipment, or due to *curtailment* of operations, affected employees shall be offered alternate employment on remaining jobs in accordance with Article XII, to meet the Company's labour requirements and if such employees require training to perform the alternate employment effectively, they shall be trained by the Company. It is understood this does not apply to seasonal lay-offs.

ARTILCE XIII . BULLETIN BOARD

13.01 The Union shall have the right to post notices dealing with Union affairs upon the bulletin boards of the Company; such notices to have approval of the Foreman before such posting.

ARTICLE XIV - JURY DUTY

14.01 In the case of an employee who is called for jury service or subpoenaed as a witness for the Crown, the Company shall pay for each day of such service an allowance equal to the difference between eight (8) hours of pay based on his/her regular straight time hourly rate and the payment he/she received for jury service. The employee will present proof of service and of pay received therefore, when making his/her claim for such allowance.

ARTICLE XV - HEALTH AND WELFARE

15.01 For each employee who has established seniority in accordance with Article XII, the Company will pay the premium cost of O.H.I.P., drug plan equivalent to the current Blue Cross Drug Plan (.35¢) and semi-private Hospital Care Plan monthly.

On lay-off, the Company will continue to pay the monthly premium costs of the following plans to the end of the month which the employee is laid off and for the succeeding month.

- a) O.H.I.P.
- b) Drug Plan
- c) Semi-Private
- d) Dental Plan
- e) Life Insurance

ARTICLE XVI - LIFE INSURANCE

16.01 For each employee who has established seniority in accordance with Article XII, the Company will initiate and maintain and pay the full premium cost to provide \$20,000.00 Life Insurance while employed (A.D. & D. to the same amount Included). Effective September 1, 1985 the amount will increase to \$22,500.00

ARTICLE XVII - DENTAL CARE PLAN

17.01 The Company will maintain a dental care plan with participation compulsory for all employees on the following basis:

1. ELIGIBILITY:

Participation in this Plan is limited to employees who have accumulated sixty-five (65) days of seniority with the Company

ARTICLE XVII - DENTAL CARE PLAN (Cont'd)

ELIGIBILITY (Cont'd)

It is understood and agreed that the Plan will provide for the continuation of coverage for the period an employee is off work due to lay-off or leave of absence, but in no case beyond the end of the month following the month in which such absence commences.

2. PLAN DESIGN:

a) Services and benefits as provided in Blue Cross No. 7 Basic Plan and Hider No. 1.

b) Services and benefits as provided in Blue Cross Hider No. 2 (50%). The Plan provided for the application of the O.D.A. Schedule of Fees.

Effective one month following date of ratification 1983 O.D.A. Schedule of Fees.

September 1st. 1985 1984 O.D.A. Schedule of Fees.

Maximum of \$1,000.00 per calendar year per person.

The Company agrees to provide the Union with a copy of Rules and Regulations relating to the Plan.

3. ADMINISTRATION:

The Plan will be administered in accordance with an appropriate contract or set of procedures reflecting the Plan Design outlined in Item 2 above. The decision as to the *choice of administrative vehicle* from among service carriers, insurance companies or self-administration will be made by the Company on the basis of appropriate study of these alternatives.

ARTICLE XVII . DENTAL CARE PLAN (Cont'd)

17.01 (Cont'd)

4. PREMIUMS:

The premium cost of this Plan shall be paid by the company.

5. INTEGRATION:

The Plan will not provide like benefits where such are currently being provided by Federal or Provincial Legislation.

If during the life of this Agreement, Federal or Provincial Governments shall Introduce legislation to provide benefits already covered by this Plan, the Plan shall be amended so as to eliminate said benefits.

ARTICLE XVIII. BEREAVEMENT PAY

18.01 Effective upon signing of the Agreement, when death occurs to a member of an employee's immediate family that is an employee's father, mother, wife, husband, mother-in-law, fater-in-law, brother-In-law, sister-in-law, brother, sister, children, grandparents, son-in-law, daughter-in-law, the employee will be granted leave to attend the funeral and shall be paid for eight (8) hours at his regular rate straight time, for time lost up to a maximum of three (3) days. Pay will be granted for the employee's schedule work days lost during this period.

Any claim for bereavement pay must be submitted by the employee to the Company in writing, along with proof of bereavement in the employee's immediate family.

It is understood for purposes of this Article, step-relatives will be considered the same as blood relatives.

The day of the funeral must be one of the three (3) days.

ARTICLE XIX-WEEKLY INDEMNITY INSURANCE PLAN

19.01 The Company will maintain the premium cost of a Weekly Indemnity Insurance for employees who have established seniority in accordance with Article XII. The Plan will provide for seventy per cent (70%) of weekly earnings: forty (40) hours times an employee's regular rate up to a maximum of \$250.00 dollars weekly, to commence on the first day in case of non-compensable accident or hospitalization and after three continuous days from the commencement of a disability due to sickness and will continue for the period of the disability up to a maximum of fifty-two (52) weeks. Effective October 19, 1984, such maximum coverage to be increased to \$275.00 per week and effective September 1, 1985 the maximum amount will be \$295.00 per week.

NOTE: a) A claim for weekly Indemnity benefits must be supported by a certificate from a physician, dentist or licensed chiropractor.

b) It is further understood that the Company and the Union will co-operate fully and in every reasonable respect to ensure that all claims for benefits herein are legitimate.

c) Provided that the required and necessary medical information and documentation in regard to a proper and legitimate weekly indemnity claim has been provided to the Company promptly, then payments in regard to the said weekly indemnity claim will be made on a bi-weekly basis, and in cases of disability of less than two (2) weeks' duration, will be made as soon as the amount is ascertained.

DISPUTED W.C.B. CLAIM

If an employee covered by the Weekly Indemnity Plan, suffers a disability for which payment is in dispute with the W.C.B. Weekly Indemnity, payment will be made retroactively if requested by the employee and provided he has been off work for at least one (1) month due to the disability without W.C.B. having accepted the claim and providing the employee is subject to the rules and regulations covering the Weekly Indemnity Plan. If the W.C.B. claim is subsequently established, the employee will then repay the Weekly Indemnity payment(s) received to the appropriate fund or insurance Company.

For employees who qualify under Article XII, the Company agrees that an employee shall be paid at the regular rate for the balance of his shift lost, because of Injury while at work. It is also agreed and understood that where an employee is unable to return to work, he will be required to show proof, to qualify for the above. Continued coverage on all benefits for a period of twelve (12) months if employee is off due to sickness or accident.

ARTICLE XX - LONG TERM DISABILITY PLAN

20.01 Effective November 1, 1980, the Company will institute, maintain and pay the monthly premium cost of Long Term Disability Plan providing for benefits of 50% of monthly earnings up to a maximum monthly payment of \$1,000.00 based on accumulated seniority. Such plan to become effective after the weekly indemnity plan is exhausted. Effective September 1, 1985 the maximum will increase to \$1,100.00 per month.

MISCELLANEOUS

Leaves of Absence:

Leaves of absence will not be granted for a period of more than one (1) month.

Travelling Time:

Where a dayworker's travelling time to and from work is composed of riding, driving, and/or walking time, he will be paid for all travelling time, in excess of one half (1/2) hour each way at the regular straight time rate, based on the employee's regular rate of pay.

Travelling time, for the purpose of this Agreement is comprised of all time spent by an employee from the marshalling point (Becker or the employee's residence, whichever is the closest) to the worksite.

Bus drivers only will be paid at time and one half for driving bus to and return from work.

It is agreed that for tractor operators, grader operators, and loader operators, the Company will pay straight time rate at regular employee's rate from Becker to worksite during the term of this Agreement.

SIGNED AT HORNEPAYNE, ONTARIO, THIS- DAY
OF _____, 1985.

FOR THE COMPANY:

FOR THE UNION:

WAGE SCHEDULE (Cont'd)

SAWMILL AND PLANER DEPARTMENTS	Sept 1/83	Sept 1/84	Sept 1/85	Mar 1/86
Operator Slasher Hoist	11.63	12.21	12.70	12.94
Operator Slasher Saw	11.63	12.21	12.70	12.94
Operator Slasher				
Hydraulic Offloader	11.63	12.21	12.70	12.94
Portable Barker:				
Hydraulic Operator	11.63	12.21	12.70	12.94
Barker Feeder	11.47	12.04	12.52	12.76
Stationary Electric Barker:				
Front End Loader				
Operator	11.63	12.21	12.70	12.94
Barker Feeder	11.47	12.04	12.52	12.76
8'Box Man	11.10	11.66	12.13	12.36
Catering and Watchman:				
Cook	82.35	86.47	89.93	91.66
Second Cook	78.56	82.49	85.79	87.44
Cookee	73.50	77.18	80.27	81.81
Bullcook	78.56	82.49	85.79	87.44
Watchman Gate & Night	94.08	98.78	102.73	104.71
Watchman and Mill Clean-up	99.13	104.09	108.25	110.33
Sawmill:				
Barker	11.63	12.21	12.70	12.94
Boardway	11.10	11.66	12.13	12.36
Bulldger	11.63	12.21	12.70	12.94
Canter	11.63	12.21	12.70	12.94
Chipper	11.10	11.66	12.13	12.36
Saw and Edger Tailer	11.10	11.66	12.13	12.36
Jack Ladder (Log Deck)	11.10	11.66	12.13	12.36
Planer Feeder	11.63	12.21	12.70	12.94

WAGE SCHEDULE (Cont'd)

SAWMILL AND
PLANER DEPARTMENTS **Sept 1/83 Sept 1/84 Sept 1/85 Mar 1/86**

Sawmill (Cont'd)

Sawyer	11.95	12.55	13.05	13.30
Trimmer	11.63	12.21	12.70	12.94
Chip and Saw	12.16	12.77	13.28	13.54
Grader	11.63	12.21	12.70	12.94
Planer Piler	11.47	12.04	12.52	12.76
Fork Lift Operator	11.63	12.21	12.70	12.94
Hydraulic Mill Feeder	11.63	12.21	12.70	12.94
Lumber Truck	11.42	11.99	12.47	12.71
MILLWRIGHT HELPER	11.47	12.04	12.52	12.76
II	12.16	12.77	13.28	13.54
I	12.69	13.32	13.85	14.12
A	13.22	13.88	14.44	14.72

WAGE SCHEDULE (Cont'd)

PIECEWORK RATES

Cutting and Skidding Tree Length

Hates per tree length piece, cut limbed, topped and piled, butt diameter measure as per the following schedule:

Butt diameter measure to be made IN accordance with Ontario Government Scaling Regulations.

Size of Butt to be marked on all trees cut with powersaw.

Skidding Distance

Maximum skidding distance 600 feet. Each cutting patch will be 600 feet square, and all patches will be distributed in regular succession and without favouritism.

PIECEWORK RATES - SPRUCE AND BALSAM

Butt diameter in inch	Sept 1/83	Sept 1/84	Sept 1/85	Mar 1/86
5	0.47	0.49	0.51	0.52
6	0.73	0.77	0.80	0.82
7	1.05	1.10	1.14	1.17
8	1.40	1.47	1.53	1.56
9	1.81	1.90	1.98	2.01
10	2.33	2.45	2.55	2.60
11	2.83	2.97	3.09	3.15
12	3.23	3.39	3.53	3.59
13	3.48	3.65	3.80	3.87

WAGE SCHEDULE (Cont'd)

**PIECEWORK RATES . SPRUCE AND BALSAM
(Cont'd)**

Butt diameter in inch	Sept 1/83	Sept 1/84	Sept 1/85	Mar 1/86
14	4.11	4.32	4.49	4.58
15	4.77	5.01	5.21	5.31
16	5.62	5.90	6.14	6.25
17	6.37	6.69	6.96	7.09
18	7.45	7.82	8.13	8.29
19	8.72	9.16	9.53	9.71
20	9.52	10.00	10.40	10.60
21	10.87	11.41	11.87	12.09
22	12.20	12.81	13.32	13.58
23	13.57	14.25	14.82	15.11
24	14.91	15.66	16.29	16.60
25	16.25	17.06	17.74	18.08
26	17.62	18.50	19.24	19.61
27	19.96	19.90	20.70	21.09
28	20.29	21.30	22.15	22.58
29	21.63	22.71	23.62	24.07
30	23.21	24.37	25.34	25.83

Cutting and Skidding Veneer Bolts (Poplar and Birch)

Sept 1/82

Piled by Crew Per Cord	17.54
Piled by Crew Per Cord	16.33

TREE PLANTING RATES

Bare Hoot Stock .08¢ per

Container stock .06¢ per

WAGE SCHEDULE (Cont'd)**JACKPINE RATES**

Butt diameter in inch	Sept 1/83	Sept 1/84	Sept 1/85	Mar 1/86
5	0.41	0.43	0.45	0.46
6	0.72	0.76	0.79	
7	1.07	1.12	1.16	
8	1.41	1.48	1.54	
9	1.80	1.89	1.97	2.00
10	2.27	2.38	2.48	2.52
11	2.80	2.94	3.06	
12	3.14	3.30	3.43	3.50
13	3.29	3.45	3.59	3.66
14	3.77	3.96	4.12	4.20
15	4.31	4.53	4.71	4.80
16	4.75	4.99	5.19	5.29
17	5.37	5.64	5.87	5.98
18	5.96	6.26	6.51	6.64
19	6.54	6.87	7.14	7.28
20	7.13	7.49	7.79	
21	7.73	8.12	8.44	8.61
22	8.34	8.76	9.11	9.29
23	8.91	9.36	9.73	9.92
24	9.52	9.99	10.39	10.59
25	10.11	10.62	11.04	11.26
26	10.74	11.27	11.72	11.95
27	11.32	11.87	12.34	12.58
28	11.93	12.52	13.02	13.27
29	12.55	13.18	13.71	13.97
30	13.13	13.79	14.34	14.62

WAGE SCHEDULE (Cont'd)

HANDICAPPED WORKERS

A special rate may be established by agreement between the Company and the Union for aged and handicapped workers.

SCALING

For the purpose of this Agreement, a stacked cord of 4 ft. rough pulpwood shall be 50' x 8'; a stacked cord of 8 ft. rough pulpwood shall be 50' x 100' x 4'.

Where rough wood over 19 feet in length is cube scaled, 85 cubic feet of solid wood shall constitute a cord without allowance for overlengths. Such cube measurements shall be made according to Ontario Government Scaling Regulations.

POWER SAW RENTALS

A dayworker using his power saw will be paid a power saw rental of \$9.50 per 8 hour shift and he will be supplied with gas and oil free of charge by the Company. Effective September 1, 1985 increase to \$10.00 per day.

SKIDDING BEHIND FELLER BUNCHER

It is agreed that limbing, topping and skidding treelength produced by Feller-Buncher shall be carried out on piecework rate set at 60% of the rates applying under the section of cutting and skidding treelength in this Agreement.

SKIDDING BEHIND FELLER BUNCHER WITH LIMBS

Forty per cent (40%) of the rates applying under the section of cutting and skidding treelength to a maximum distance of 900' with a 667 machine or equivalent.

Skidding with limbs, without topping on conventional cut and skid.

70% of conventional rates. Effective September 1, 1985 change to 75% of conventional rates.

MANAGEMENT RIGHTS

The Union agrees that the Company has the exclusive right and power to manage the operations, to direct the work force, and to hire, promote, transfer or lay-off employees and to suspend or discharge or otherwise discipline employees for just cause; provided that the Company agrees that any exercise of these rights and powers shall be subject to the express provisions of the Agreement.

SIGNED AT HORNEPAYNE, ONTARIO, this-day
of _____, 1985.

FOR THE COMPANY:

FOR THE UNION:

TRADES APPRENTICE PROGRAM

1. Apprenticeship openings will be filled in accordance with the provisions of Section 12.05 (Job Postings).
2. There will be a probationary period of up to three (3) months prior to entering into an apprenticeship agreement during which time the employee may return or failing to display the necessary mechanical aptitude, be returned to his former department without loss of seniority.
3. Any helper who fails his apprenticeship exams shall be required to be re-examined within twelve (12) months but not earlier than six (6) months. Failure to pass the re-examination will result in the apprentice being dropped from the program and returned to his former department without loss of seniority. The above will not apply to the persons currently employed in any of the categories of Trades in the event that they shall become Indentured in the future or are currently indentured.
4. Once an employee enters an apprenticeship contract, it is expected he will continue to fulfill the obligations of the contract, including necessary training periods in a vocational school.
5. The Company will make up the difference between the Canada Manpower Training Program allowances and the employee's normal earnings based on his regular straight time rate, multiplied by 40 hours per week. For purposes of calculation, the Canada Manpower at home allowance shall be used.
6. Providing a journeyman has completed the time in the trade necessary to write for a Provincial Trade Certificate, he may write for such Certificate and receive the "A" rate immediately upon receipt of his Provincial Trade Certificate.

MAINTENANCE TRADES ANNUAL REVIEW

Annually in the month of March, an evaluation committee consisting of the Plant Manager or his representative and the Maintenance Supervisor, together with a qualified Union Member and/or a Union Representative, will evaluate the performance and progress of each Helper and Tradesman below the category of "I", with a view *to upgrading personnel who qualify.*

If upgrading is necessary in the interim, it will be done by the Plant Manager and the Maintenance Supervisor.

LETTER OF UNDERSTANDING

between

**OLAV HAAVALDSRUD TIMBER COMPANY
LIMITED**

and

**THE LUMBER AND SAWMILL WORKERS
UNION, LOCAL 2995**

.....

RE: ARTICLE XII

The parties hereto agree to the proposition as set forth herein to be submitted to the employees of the Company in a separate ratification vote.

PROPOSITION:

It IS agreed that the total accumulated days of seniority of each employee on the ratification date for the 1981 Agreement, between the Company and the Union, will establish the seniority order of each employee on the seniority list as per the provisions of the expired Agreement and that from that date, the order of seniority will remain fixed and can only be altered by the termination of employment of any of the employees on the list.

in which case those listed on the seniority list below the employee who terminates, will climb upwards to fill the vacancy.

All new employees to be added in the order of hire.

SIGNED in Hornepayne, Ontario, this-day
of _____ 1985.

FOR THE COMPANY:

FOR THE UNION:

LETTER OF UNDERSTANDING

between

**OLAV HAAVALDSRUD TIMBER COMPANY
LIMITED**

and

**THE LUMBER AND SAWMILL WORKERS
UNION, LOCAL 2995**

.....

RE: BONUS

1. It is agreed and understood that there shall be no preferred rates or bonuses paid in money or in kind during the term of this Agreement, unless agreed to by the Company and the Union.

2. It is agreed and understood that the bi-weekly production bonuses on the Treelength Debarker Operation will remain in effect for the duration of this Agreement.

3. It is further agreed and understood that effective date of ratification the Company will introduce a bonus system similar to the Treelength Debarker Operation in the Sawmill and Planing Mill Operations.

SIGNED in Hornepayne, Ontario, this day
Of 1985.

FOR THE COMPANY:

FOR THE UNION:

LETTER OF UNDERSTANDING

between

**OLAV HAAVALDSRUD TIMBER COMPANY
LIMITED**

and

**THE LUMBER AND SAWMILL WORKERS
UNION, LOCAL 2995**

RE: CAMP

It is agreed and understood that the camp living accommodations as previously provided by the Company will be closed effective May 2, 1982. In the event that the Company intends to reopen said camp, the Company will notify the Union at least thirty (30) days in advance in order to negotiate terms and conditions for such camp.

SIGNED in Hornepayne, Ontario, this day
of 1985.

FOR THE COMPANY:

FOR THE UNION

**LETTER OF UNDERSTANDING
between**

**OLAV HAAVALDSRUD TIMBER COMPANY
LIMITED
and**

**THE LUMBER AND SAWMILL WORKERS
UNION, LOCAL 2995**

.....

It is agreed and understood that the treelength barker operation may be scheduled on a three shift operation.

1. Start and stop times shall be:
Third - 12:00 to 8:00
First - 8:00 to 4:00
Second - 4:00 to 12:00
2. The schedule may be changed upon mutual agreement.
3. Shift differential shall be:
First shift (day) nil
Second shift .28¢
Third shift .30¢

Effective date of ratification:

First shift (day)	nil
Second shift	.32¢
Third Shift	.34¢

Effective September 1st, 1985:

First shift	nil
Second shift	.34¢
Third shift	.36¢

This letter shall remain in effect for the duration of this Agreement.

SIGNED in Hornepayne, Ontario, this day
of 1985.

FOR THE COMPANY:

FOR THE UNION:

CONVENTION COLLECTIVE

entre

**OLAV HAAVALDSRUD TIMBER COMPANY
LIMITED**

(ci-après appelée la "Compagnie")

et

**L'UNION DES BUCHERONS ET DES EMPLOYES
DE SCIERIES, LOCAL 2995, de la Fraternité-Union
des Charpentiers Menuisiers d'Amérique.
(ci-après appelée "L'Union")**

.....

ARTICLE I - But Général

1.01 Le but general de cette entente est de procurer a la Compagnie et a l'Union tous les bénéfices des négociations collectives légales et ordonnées concernant les heures, les salaires, les conditions de travail, et conditions de vie telles que spécifiées dans l'Article X de cette entente, et d'assurer dans toute la mesure du possible la sécurité et le bien-être des employés, l'économie sur les operations, la qualité et la quantité du rendement et la protection de la propriété. En plus, cette entente a pour objet de prévoir le règlement d'une manière paisible et equitable de tous les différends qui surviendraient entre les parties. Il est reconnu que le devoir des parties a la présente, ainsi que celui de tous les employé, est de coopérer pleinement, individuellement et collectivement, en vue de réaliser les conditions stipulées ci-après.

ARTICLE II - Période

2.01 La Compagnie et l'Union conviennent mutuellement qu'elles se conformeront aux previsions de cette entente du 1er septembre, 1983 au 31 août, 1986, inclusivement, et par la suite d'année en année, à moins qu'une des parties desire la modifier ou y mettre fin. Dans ce cas, la partie qui en désirerait la modification ou la terminaison devra aviser l'autre partie en écrit au moins 60 jours avant le 31 août de cette année. La partie ouvrant l'entente de la manière prévue ci-dessus devra aviser l'autre partie en écrit des changements desires.

ARTICLE III - Reconnaissance et Juridiction

3.01 (a) La Compagnie reconnaît l'Union comme seul agent négociateur pour les employé& engages aux opérations forestières, scierie et planeur sur les limites et endroits de travail de la Compagnie. Pour fin de cet Article, "employés" comprend tous ceux qui sont engages aux classifications d'emploi listées à la cédule des salaires faisant partie de cette Entente, ainsi que ceux qui sont engages aux classifications d'emploi pouvant être établies et insérées à la cédule des salaires au cours de la durée de cette entente.

3.01 (b) Les employé& des contracteurs engages par la Compagnie à ses opérations de scierie seront considérés comme employés sous les termes de cette Entente; exception faite des employés de contracteurs et/ou les contracteurs occasionnellement engages pour services spéciaux qui ne sont pas habituellement accomplis par des employés couverts par cette Entente, exception faite aussi, des employé& de contracteurs engages dans le but d'ériger des structures, quand un tel contracteur a déjà une Entente avec une ou plusieurs Unions affiliées à une centrale syndicale ayant juridiction sur de tels travaux.

3.02 Les membres de personnel surveillant, incluant les contracteurs dont les employé& sont couverts par cette Entente, ne devront pas accomplir de travail qui, normalement, ferait partie des fonctions d'un employé selon les classifications d'emploi listées sous cette Entente, excepts en cas d'instructions aux employé& ou en cas d'urgence comportant un danger physique pour les employés ou danger à la propriété.

3.03 Il est convenu que les opérations de la Compagnie ne seront pas interrompues par suite d'une dispute de juridiction entre l'Union et toute autre Union affiliée au C.T.C. Ces disputes de juridiction seront réglées selon des procédures établies par le C.T.C. et la Compagnie ne sera pas demandée d'intervenir dans ces disputes.

ARTICLE IV - Taux et Classifications

4.01 La cédule des salaires est ci-attachée et fait partie de cette Entente.

4.02 Lorsqu'au cours de cette Entente, un changement important est fait dans une tâche, prévue dans la cédule des salaires, un nouveau prix devra être négocié par les parties. A défaut d'une Entente, la question pourra être soumise au Stage III de la Procédure des Griefs.

4.03 Quand des changements doivent avoir lieu dans les modes d'opérations, y compris les modifications majeures aux méthodes de travail établies, nécessitant l'établissement de nouvelles classifications d'emploi, la Compagnie en avisera l'Union, par écrit, au moins 30 jours d'avance.

Pendant la période de 30 jours avant la mise en vigueur de tels changements, a la demande de l'Union, la Compagnie convient de discuter ces changements avec l'Union.

La Compagnie fixera des taux de salaires temporaires pour les nouvelles classifications. Ces taux devront être établis en comparaison aux taux prévalants pour des occupations similaires dans la cédule. Suivant la mise en vigueur de tels changements, les négociations pour les taux applicables aux nouvelles classifications devront commencer sans délai.

Lorsqu'une entente aura été conclue, ces taux et conditions seront insérés à la cédule des salaires pour en faire partie intégrale. A défaut d'une entente sur les taux de salaires et conditions au cours des 30 jours suivant la mise en vigueur du changement ou de la modification, la question pourra être référée au Stage III de la Procédure des Griefs. La période de 30 jours peut être prolongée par entente mutuelle des deux parties. Quand les nouveaux taux de salaire auront été établis, leur mise en vigueur sera rétroactive a la date effective de la nouvelle classification.

ARTICLE IV - Taux et Classifications (suite)

4.04 La Compagnie convient que lorsqu'un taux de salaire est établi pour une classification qui est ou peut devenir incluse à la cédule des salaires, la Compagnie ne changera pas le mode de paiement, pour telle classification, d'une base horaire à une base à forfait ou vice-versa, si un tel changement affecte adversement la moyenne de salaires des employé concerné.

ARTICLE V - Sécurité Syndicale

5.01 La Compagnie convient qu'il est de l'intérêt de ses employé couverts par cette entente d'être membres de l'Union et elle facilitera l'adhésion tel que prévu ci-après.

5.02 (a) Tout employé qui est membre en règle ou le devient ou y est ré-admis devra, comme conditions d'emploi continu, se maintenir en règle avec l'Union pendant la durée de cette entente. Si l'Union voulait suspendre un membre, elle devra en aviser la Compagnie en écrit, au moins sept (7) jours avant la dite suspension.

5.02 (b) Lorsque la Compagnie embauchera des employé elle accordera la préférence aux membres de l'Union qui appliquent et seront capables de faire le travail requis: cela après s'être conformée aux termes de l'Article XII. S'il n'y a pas de membres d'Union disponibles, la Compagnie aura le droit d'embaucher des non-membres tant qu'il n'y aura pas de membres d'Union. De plus la Compagnie convient qu'elle informera de temps à autre le bureau de l'Union de tous ses besoins de main-d'oeuvre. La Compagnie fournira au Steward de l'Union une liste chaque semaine, des nouveaux employés lorsqu'ils seront embauchés.

5.02 (c) Les nouveaux employé devront joindre l'Union lorsque demandé de le faire par un Steward d'Union autorisé, Officer, ou Représentant de l'Union locale. La Compagnie devra lors d'embauchage aviser tous les nouveaux employés par lettre, avec une copie au Steward, de se rapporter au Steward dans les dix jours après qu'ils auront commence à travailler. Un employé qui manquerait de se conformer aux conditions ci-avant sera sujet à être congédié immédiatement.

ARTICLE v - Sécurité Syndicale (suite)

5.02 (d) L a Compagnie mettra les employés sur le "checkoff" au temps d'embauchage ou de retour au travail et déduira les cotisations d'Union mensuelles de l'argent qui leur serait dû.

5.03 Pour chaque employé qui est membre de l'Union ou le devient, la Compagnie déduira en son nom et sur autorisation écrite ou par avis écrit de l'Union, le coût de l'initiation et des contributions mensuelles de l'argent qui lui serait dû.

5.04 Les remises de toutes ces deductions seront envoyées à l'Union locale; ces remises seront envoyées avec une liste double, en ordre alphabétique, donnant les premiers noms et au moins un prénom et le montant pour chacun. La Compagnie s'efforcera d'envoyer ces listes aussitôt que possible, mais pas plus tard que la fin du mois suivant. Une copie de la liste sera donnée par la Compagnie au Steward d'Union.

5.05 Les Représentants porteurs de créances auront le droit de visiter toutes les opérations de la Compagnie concernant l'Union pourvu que telles visites n'interfèrent pas à l'efficacité des opérations. Les créances de ces Représentants seront une lettre d'autorisation, signée par le Président et le Secrétaire de l'Union locale: à être présentée à un représentant de la Compagnie lorsque les opérations de la Compagnie seront visitées.

5.06 L'Union locale donnera à la Compagnie une liste des noms de ses Officiers et Représentants et la revisera lors de tout changement.

ARTICLE VI - Vacances Payées

6.01 (a) La paie de vacances sera payée par cheque séparé, a chaque employé quand son emploi est terminé ou, quand il prend ses vacances ou à son choix, lors d'une misc-a-pied.

6.01 (b) Un employé qui aura travaillé continuellement pendant un an, devra prendre ses vacances à un temps qui sera satisfaisant à lui-même, ainsi qu'à son contremaître. Les vacances seront cédulées d'après l'ancienneté.

Chaque deux pourcent (2%) de credit de paie de vacances donne droit a une semaine de congé.

Un employé qui a droit a des vacances plus tongues que la période de fermeture, aura droit à un prolongement de vacances en avisant son contremaître par écrit au moins dix (10) jours ouvrables avant de prendre la dite vacance prolongée. Dans les cas où trop d'employés demanderaient des vacances additionnelles et de ce fait compromettraient l'efficacité des operations, les vacances additionnelles seront accordées d'après l'ancienneté.

6.02 Les credits de paie de vacances seront payés comme suit: Commençant a la premiere période de paie suivant la signature du contrat.

a) 4% des gains bruts pour les employés ayant moins de 800 jours d'ancienneté.

b) 6% des gains bruts pour les employés ayant 800 jours ou plus, mais moins de 2,000 jours d'ancienneté.

c) 8% des gains bruts pour les employés ayant 2,000 jours ou plus, mais moins de 4,000 jours d'ancienneté.

d) 10% des gains bruts pour les employ& ayant 4,000 jours ou plus, mais moins de 5,400 jours d'ancienneté.

ARTICLE VI - Vacances Payées (suite)

e) 12% des gains bruts pour les employés ayant 5,400 jours ou plus d'ancienneté.

f) Paie de Vacances Supplémentaires:

Les employé ayant travaillé 5,000 jours ou plus pour la Compagnie recevront des vacances payées additionnelles tel qu'indiqué ci-dessous p o u r l'année de calendrier au cours de laquelle ils atteignent:

60 ans - 1 semaine (2% des gains bruts)
61 ans . 2 semaines (4% des gains bruts)
62 ans . 3 semaines (6% des gains bruts)
63 ans . 4 semaines (8% des gains bruts)
64 ans - 5 semaines (10% des gains bruts)

6.03 Pour fin de cet Article, l'ancienneté sera acquise et maintenue tel que défini à l'Article XII de cette Convention.

ARTICLE VII - Fêtes Payées

7.01 Les employé recevront une paie pour les fêtes suivantes, sans performance de travail.

Jour de l'An	Jour du Canada (Dominion)
Le 2 janvier	Fête Civique
Vendredi Saint	F&e du Travail
Lundi de Pâques	Jour de l'Action de Grâce
F&e Victoria	Noël
Winter Wonderland	Lendemain de Noël
(Weekend)	(Boxing Day)

"Winier Wonderland Weekend" qui est la première fin de semaine de février ou tel qu'annoncé par le Comité du Carnaval. Au cas où le carnaval serait annulé, un autre jour sera observe par entente mutuelle en lieu du "Winter Wonderland Weekend".

ARTICLE VII - Fêtes Payées (suite)

Lorsqu'une de ces fetes tombe le dimanche, le congé sera observe le lundi suivant.

7.02 (a) Un employé qui a établi son ancienneté en confor-
mite aux termes de l'Article 12.02, est éligible aux Fetes
payées pourvu qu'il travaille son dernier quart cédulé
avant la fête (s) et son premier quart cédulé immédiate-
ment après la/les Fêtes.

7.02 (b) 1. Un employé qui est qualifié selon l'Article XII et
qui ne travaille aucun des jours ouvrables disponibles au
cours de la période des trente (30) jours précédant im-
médiatement une Fete et est en congé autorisé lorsque la
Fête arrive, sera payé pour la premiere Fête qui arriverait
au cours de son absence, OU

2. Un employé qui est qualifié selon l'Article XII et
qui cesse de travailler à la suite d'une mise-à-pied au
cours des trente (30) jours qui precedent immédiatement
la Fete, sera payé la/les fete(s) qui arriverait au cours de
cette période de trente jours.

3. Un employé qui est qualifié selon l'Article XII
qui est obligé de cesser de travailler dû à une maladie ou
accident certifié par un praticien licencié au cours des
trente (30) jours qui precedent immédiatement la Fete ou
les Fetes sera payé pour les Fêtes qui arriveraient au
cours d'une telle période de trente (30) jours.

7.02 (c) Si un employé qui est qualifié selon l'Article 12.02
est rappelé et travaille durant la période de vingt-et-un (21)
jours de calendrier qui suit immédiatement la Fete(s), il
sera payé pour la Fête précédente.

7.03 Un congé pourra être accordé a un employé qui
est qualifié selon l'Article 12.02 et qui doit faire un long
trajet pour être chez lui pour la Noel, alors cet employé
sera payé pour les fetes, pourvu qu'il revienne à la date
spécifiée par la Compagnie. Toute demande pour un tel
congé devra être faite au contremaître, pas plus tard que
la fin de la troisième semaine de décembre.

ARTICLE VII . Fêtes Payées (suite)

7.04 (a) Si qualifié sous l'Article 12.02, un employé a la piece sera payé huit (8) heures pour la Fête au taux d'opérateur de débusqueur, et un employé a la journée sera payé huit (8) heures a son taux régulier d'une journée de travail pour la Fete.

7.04 (b) Un employé a la journée qui est oblige de travailler lors d'une de ces Fetes, sera payé au prix de temp-et-demi de son taux régulier pour tout le temps travaillé. Il recevra en plus une journée de paie a son taux régulier. Temps double sera payé après huit (8) heures de travail un jour de Fete.

7.04 (c) Un employé à la piece qui est oblige de travailler lors d'une de ces Fetes recevra en plus des gains de cette journée, une demie journée de salaire au prix prévu dans 7.04 (a) et si qualifié, il recevra en plus une journée de paie au prix prévu dans 7.04 (a). Temps double sera payé après huit (8) heures de travail un jour de fête.

7.05 Un employé qui est qualifié selon l'Article 12.02 et est en vacances, aura droit aux Fetes Payées ainsi qu'aux jours de congé additionnels, pour toutes les Fetes qui surviendraient au cours de ses vacances. Ceci ne s'applique pas en rapport avec une période de fermeture qui n'est pas relative a une période de vacances selon l'Article VI et spécifiquement ne s'applique pas en relation avec la fermeture entre Noel et le Jour de l'An.

ARTICLE VIII - Règlement des Griefs

8.01 C'est le désir des deux parties que les plaintes des employés soient réglées le plus tot possible et il est entendu qu'en general un employé n'aura pas de grief tant qu'il n'aura pas donné à son contremaître l'occasion de remédier à sa plainte.

ARTICLE VIII - Règlement des Griefs (suite)

8.02 (a) L'Union verra à l'élection, parmi ses membres qui travaillent, de deux comités d'Union pour les griefs, compose de trois membres dans l'opération forestière et de trois membres au moulin, chacun dont le Steward sera le Porte-parole. Pendant l'absence du Steward, la Compagnie reconnaîtra un membre délégué du Comité d'Union comme porte-parole. Immédiatement après une election, le Comité d'Union du chantier devra aviser le contremaître en écrit des noms des membres du Comité de même que celui du "steward" et le contremaître accusera par écrit, reception de cet avis. Le contremaître de la Compagnie ne sera pas tenu de reconnaître ni le "steward", ni les membres du comité tant que cette procedure n'aura pas été suivie.

8.02 (b) Il est entendu qu'il n'y aura pas de discrimination de faite envers le Steward ou les membres des comités.

8.02 (c) Le Steward et/ou les membres de Comité seront alloués le temps nécessaire durant leurs heures de travail, à un temps satisfaisant à la Compagnie, en connection avec affaires d'Union/Compagnie, à condition que ceci n'interfère pas à l'efficacité d'opération de la Compagnie. (En excluant les négociations de l'Entente Collective). La Compagnie paiera le Steward et/ou les membres de Comités à leur taux régulier ou supplémentaire qui sera approprié pour tout le temps nécessaire en connection avec 8.02.

8.03 D'après cette entente, un grief est tout differend entre les parties ou entre la Compagnie et les employés couverts par cette entente concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou une prétendue violation des previsions de cette entente.

ARTICLE VIII - Règlement des Griefs (suite)

8.04 Les griefs tels que définis ci-dessus pourront être soumis par l'employé, par le "steward" ou le représentant de l'Union ayant juridiction, directement au contremaître, pour être réglés en dehors des heures de travail. Aucun grief ne sera reconnu à moins que cette procédure ne soit suivie. Le grief sera soumis sans retard excessif. Tout grief présenté, en écrit, au contremaître, selon la procédure précitée, sera disposé par ce dernier par écrit, et il se poursuivra toujours de la même manière. A défaut d'un règlement satisfaisant au cours des 48 heures, alors,

Stage 2 - La question sera soumise au Gérant général ou son Représentant, et le Comité d'Union ou le Président d'Union ou son Représentant. A défaut d'un règlement satisfaisant, dans les quinze jours (15) jours suivant, alors,

Stage 3 - L'un ou l'autre des partis peut au cours des quinze (15) jours suivants, référer la question à l'arbitrage.

8.05 Un grief par suite de la revendication d'un employé que son renvoi, ou suspension par la Compagnie est injuste ou contraire aux termes de cette entente, devra être présenté et répondu par écrit par les deux parties, et devra être présenté à la Compagnie pas plus tard que dix (10) jours de la date où la suspension ou le renvoi fut effectif. Lorsque le grief d'un tel employé n'est pas présenté au premier stage avant qu'il laisse le camp, il devra être présenté au troisième stage. En cas de renvoi ou de suspension, la Compagnie avisera l'employé, par écrit, de la raison de ce renvoi ou suspension. Une copie de cet avis devra être soumise au Steward de l'Union au cours des vingt-quatre (24) heures qui suivent. Si un Comité d'Arbitrage trouve qu'un employé a été renvoyé ou suspendu d'une façon injuste par la Compagnie, la Compagnie convient qu'elle reinstallera l'employé à son travail selon les termes et conditions dictés par le Comité d'Arbitrage.

ARTICLE VIII - Règlement des Griefs (suite)

8.06 Les griefs concernant la ligne de conduite de la Compagnie en ce qui concerne l'interprétation, l'application, l'administration ou prétendue violation de l'entente, pourront être présentés en commençant du deuxième stage.

8.07 Si la Compagnie a un grief tel que défini dans la Section 8.03, le grief sera présenté par écrit, en commençant du deuxième stage, par le Chef des Operations ou son Représentant aux Officiers de l'Union. S'il n'y a pas de règlement satisfaisant au cours des sept (7) jours, alors la question sera referée au President de l'Union ou son Représentant par le Gérant des Operations Forest&es ou son Représentant. Si un règlement n'est pas obtenu au cours des quinze (15) jours qui suivront, alors l'une ou l'autre des parties pourra référer la question à l'Arbitrage au cours des quinze (15) jours qui suivront.

8.08 En cas d'arbitrage, la Compagnie et l'Union choisiront une personne chacun; ces deux hommes choisiront un troisième qui sera le President. Lorsqu'un des partis recevra l'avis de l'autre parti du nom de son Représentant, il devra nommer le sien au cours des cinq (5) jours suivants. La decision de ce Comité d'arbitrage sera finale et obligatoire pour les deux partis. Si les deux Représentants ne peuvent tomber d'accord sur le choix du troisième membre, ils demanderont au Ministre du Travail Provincial d'en nommer un. Rien contenu dans cet article n'empêchera les deux parties de s'entendre sur un seul Arbitreur, pour les griefs survenant de suspension ou congédiement.

8.09 Il est entendu que les fonctions de ce Comité seront d'interpréter et d'appliquer cette Entente et qu'il n'étudiera que les questions telles que soumises et qu'il n'aura pas le droit d'altérer, d'ajouter ou de modifier cette Entente. Cependant, il aura le pouvoir de considérer des ajustements aux classifications individuelles selon les Sections 4.02. Ce Comité n'aura pas le pouvoir de decider des questions d'augmentation générale des salaires.

ARTICLE Y. Conditions AD Travail et de Vie (suite)

10.02 Il est convenu qu'il y aura des troussees pour les premiers soins aux/ou près des endroits de travail. Ces troussees rencontreront les exigences de la C.A.T. et les provisions de l'Acte de Sécurité au Travail.

Tout équipement mobile sera équipé avec des extincteurs adéquats. Il sera la responsabilité des opérateurs de voir a ce qu'ils soient pleins et en bon ordre.

Des facilités de transportations adequates seront fournies par la Compagnie pour le transport des employés malades ou blesses.

10.03 Des prises de courant et d'électricité seront fournies pour les autos des employés.

10.04 (a) Des huttes adequates, pour le "lunch" seront fournies et construites par la Compagnie, aux employés affectés aux operations de coupe et débusquage, pour usage toute l'année. La Compagnie fournira les poêles et les moustiquaires.

10.04 (b) Il y aura des arrêts de quinze (15) minutes pour le cafe l'avant-midi, l'après-midi et le soir; cafe, gâteaux et "lunch" seront fournis par la Compagnie et servis dans la cuisine. Pendant les heures de travail les arrêts pour le cafe seront sur le temps de la Compagnie. La Compagnie maintiendra des salles de lunch adequates pour le moulin, garage et barker.

10.05 (a) Il est convenu que les standards de service présents seront maintenus en ce qui concerne la transportation, le service medical, la buanderie et la recreation.

ARTICLE X - Conditions de Travail et de Vie (suite)

10.05 (b) La Compagnie convient de fournir des tabliers blancs aux employé des cuisines sur prêt, et les autres uniformes appropriés au prix coûtant, et de voir au lavage de ces vêtements extérieurs à ses frais. Des lessiveuses seront fournies pour ces employés.

10.05 (c) La Compagnie assumera les frais d'une assurance-feu couvrant les effets personnels des employé et assurance feu-vol pour les scies mécaniques des employé à la valeur de remplacement jusqu'à un maximum de deux milles dollars (\$2,000.00), lorsqu'ils seront sur la propriété ou les sites de travail autorisés de la Compagnie. Pour être éligible pour ce bénéfice, l'employé devra donner à la Compagnie le numéro de série et la date d'achat de sa scie mécanique.

La Compagnie assumera aussi les frais d'une assurance-feu et vol à pleine valeur des outils normalement utilisés par les hommes de métier lorsque ces outils sont sur la propriété ou les endroits de travail autorisés de la Compagnie. Les dommages causés aux scies mécaniques des employé par la négligence de la Compagnie seront compensés par la Compagnie tenant compte de la dépréciation. Un employé qui causerait un feu volontairement ou par suite de grossière négligence, ne sera pas remboursé pour aucune perte qui en résulterait. Les hommes de métier fourniront à la Compagnie une liste de leurs outils et les propriétaires de scie, le numéro de série de leur scie.

10.06 La Compagnie fournira au minimum deux (2) états de mesurage par paie à chaque employé à forfait et fournira aussi, un état de mesurage après chaque mesurage. Les états de mesurage seront fermés chaque jour et démontreront, si applicable: nombre de cordes ou nombre de pièces, paie pour marche et/ou grands chemins. Un état de compte sera fourni chaque mois à tous les employés. Cet état de compte démontrera en détail les taux de salaires, jours travaillés, les gains et déductions pour le mois et pour les travailleurs à forfait le montant de bois mesuré.

ARTICLE X - Conditions de Travail et de Vie (suite)

Lorsqu'un employé donne un avis de 24 heures de son intention de quitter son emploi, la Compagnie fera tout en son possible pour préparer la paie de cet employé au cours des 24 heures suivant la terminaison de son emploi, samedis, dimanches et jours de fête exceptés. La Compagnie avisera les employés affectés lorsqu'une pile devra être enlevée a v a n t 48 heures après avoir été mesurée. Les employés seront payés tous les deux vendredis.

Un état de compte sera fourni à chaque employé pour chaque période de paie. Cet état de compte démontrera en détail les taux de salaires, heures travaillées, gains et déductions pour cette période. Une explication du code de paie sera donnée aux employé & par la Compagnie.

10.07 Tous les outils manuels ou équipements requis pour le travail seront fournis sur prêt aux employés a forfait ou autres. Si un opérateur d'équipement est requis par la Compagnie de faire une réparation mécanique, il aura les outils nécessaires sur prêt. Tous les outils et équipements non retournés seront chargés à leur pleine valeur. Les outils brisés ou cassés seront remplacés par des outils utilisables, pourvu que ces outils brisés ou cassés soient retournés. Pour les lames de scies cassées, la Compagnie convient d'en fournir une gratuite par mois et l'employé aura le choix entre une neuve ou une qui serait encore utilisable. Personne ne sera requis d'avoir ou de louer des outils ou équipements, comme condition d'emploi, à moins de prévisions contraires dans cette Entente.

I I ne sera permis à aucun employé d'opérer un tracteur ou autre équipement semblable lui appartenant, ou loué par lui-même ou par un autre employé dans les opérations de coupe et débusquage de Id Compagnie, à moins d'entente mutuelle entre l'Union et la Compagnie.

ARTICLE X . Conditions de Travail et de Vie (suite)

10.08 Les employés utilisant des scies mécaniques recevront les limes pour ces scies gratuitement et ils auront sur prêt:

1. Des corns en métal léger qui seront remplacés lorsqu'ils seront retournés usés ou brisés.
2. Un bidon pour gasoline (type sécurités).
3. Un extincteur chimique.

La Compagnie convient qu'elle aura en mains pour vendre au prix coûtant plus les frais de manutention deux sortes de chaînes pour scies mécaniques et des troussees de réparation consistant de liens et rivets. La Compagnie payera 50% d'un frein de scie par année pour les scies mécaniques des employé&s. L'employé fournira preuve d'achat afin de réclamer.

10.09 A chaque camp en operation, il y aura une hulle séparée pour l'entrepôt des scies mécaniques. Cette hulle contiendra un nombre suffisant d'armoires à verrous pour l'entrepôt. De plus, une hulle adéquate et chauffée et équipée d'outils et d'équipement, sera fournie pour la réparation des scies mécaniques. Aucune scie mécanique ne sera réparée ou entreposée dans les quartiers réservés au logement ou au service.

10.10 La transportation routière des employés ne sera faite qu'au moyen d'autobus, ceux-ci seront adéquatement munis de sieges et de portes de secours et seront équipés pour transporter en sûreté les outils et la gasoline. Des abris pour les employés seront fournis aux endroits d'attente; des facilités de chauffage seront disponibles dans ces abris. Pour fin de sécurité, la Compagnie aura soit des moyens de transport ou de communication disponibles aux endroits d'attente.

ARTICLE X - Conditions de Vie et de Travail (suite)

10.10 (suite)

Si un employé est demandé par la Compagnie et accepte de fournir son propre mode de transportation, afin de satisfaire certaines exigences d'opérations, il sera payé dix neuf cents (.19¢) du kilomètre pour tous les kilometres voyages aller-retour.

10.11 Des gardiens de nuit seront employés dans tous les camps en operation.

10.12 La Compagnie convient de discuter avec l'Union des moyens et manières d'améliorer sur chaque operation, les conditions pour les employé couverts par cette entente et d'en discuter l'interprétation.

10.13 Chaque opérateur de chenille (tracteur) aura un aide (helper) pour suivre la machine lorsque nécessaire, dans l'intérêt de la sécurité.

10.14 La Compagnie convient que ses employés couverts par cette entente ne seront pas obligés de "battcher ou shacker" lorsqu'ils seront employés sur la production ou la livraison sur les limites ou chantiers de la Compagnie.

10.15 La Compagnie, conséquente de son intention fixée à promouvoir et assurer la sécurité des employes, ne demandera pas à un employé de travailler seul dans un endroit isolé, à moins que telle operation soit jugée en lieu sûr. Il n'y aura pas moins de deux personnes par "gang" en tout temps.

10.16 La Compagnie convient de fournir la transportation à tous les employés transférés d'un camp à l'autre.

10.17 La Compagnie convient de fournir sur prêt tout vêtement et équipement de sécurité requis. Cependant, les employés devront payer pour l'équipement personnel de sécurité tel que bottes, pantalons, gants de sécurité, etc...

ARTICLE X - Conditions de Vie et de Travail (suite)

Les imperméables a u "jackladder", gants d e soudure et les tabliers de cuir, seront fournis sur prêt aux employés qui les utilisent dans l'exercice de leurs fonctions. La Compagnie fournira des salopettes adequates aux mécaniciens et aux millwrights et verra à ce qu'elles soient lavées.

Le port ou l'usage d'équipement et de vêtements de sécurité ne sera pas une condition d'emploi a moins qu'il en soit convenu entre la Compagnie et l'Union, ou qu'il en soit obligatoire sous la législation du Gouvernement. La Compagnie convient de vendre aux employ& les bottes de sécurité à neuf dollars et cinquante cents (\$9.50) en bas du prix facturé, aussi les gants et mitaines de sécurité à cinq dollars (\$5.00) en bas du prix facturé à la Compagnie. Effectif le premier septembre 1985 augmenter les bottes à dix (\$10.00) dollars.

Les gants ou mitaines usés doivent être retournés à la Compagnie afin de pouvoir recevoir une nouvelle paire et a des intervalles pour lesquels elles devraient durer. Un employé peut acheter ses bottes lui-même et devra fournir la facture à la Compagnie afin de pouvoir recevoir la subside. La Compagnie accepte de fournir gratuitement une (1) paire de gants/mitaines par mois pour les employés du Boardway qui qualifient selon l'Article XII.

10.18 La Compagnie fournira des toilettes et un lavabo avec l'eau courante a la scierie. De l'eau potable et un lavabo seront aussi fournis au garage. A la signature de cette entente, l a Compagnie prendra les moyens nécessaires pour améliorer la chaleur, la ventilation et le contrôle de la poussière à la scierie et au planeur.

ARTICLE X - Conditions de Vie et de Travail (suite)

10.19 Il y aura des débusqueuses en reserve pour les employé à forfait qui utilisent les débusqueuses de la Compagnie. Si celles-ci ne sont pas disponibles lorsque requis au site de travail, il est entendu que les employés pourront se rendre au garage de la Compagnie pour s'en procurer, et ils seront payés pour toute perte de temps ou il leur sera offert de l'ouvrage alternatif s'il n'y avait pas de machine disponible. Il est de plus entendu que la paie ou l'ouvrage alternatif ci-haut mentionné sera payée au taux d'opérateur de scie mécanique.

10.20 Préparation de Place d'Empilement:

La Compagnie payera 5% des gains bruts pour la preparation de la place d'empilement, la ou cette place d'empilement n'aura pas été faite d'avance.

10.21 Boni de Séparation

Lorsque la Compagnie demandera a une équipe de séparer le bois, 2.86% des gains bruts seront payés. La Compagnie accepte que le boni est payable pour tous les conifères séparés.

ARTICLE XI . Heures de Travail

11.01 (a) La semaine de travail sera de quarante (40) heures, huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi, inclusivement.

Les employés peuvent être requis de travailler en plus de leur journée, ou semaine régulière de travail, ils seront alors payés conformément à la Section 11.05. Excepté en cas d'urgence, un employé peut, sur demande raisonnable être exempté d'avoir a travailler du temps supplémentaire; la permission ne lui en sera pas déraisonnablement refusée.

11.01 (b) Pour fin de ce contrat un samedi, dimanche ou jour de fete commencera a 7:00 a.m. de ce jour et finira le lendemain à 7:00 a.m.

ARTICLE XI . Heures de Travail (suite)

11.02 (a) La journée ou quart de travail sera de huit (8) heures consécutives entre 7:00 a.m. et 5:00 p.m. temps du repas exclu.

11.02 (b) Le quart de nuit sera de huit (8) heures consécutives entre 7:00 p.m. et 5:00 a.m., temps du repas exclu.

Sur les opérations à deux quarts, une prime de trente-deux cents (.32¢) l'heure, en plus du taux de salaire régulier sera payée pour le travail de nuit. Effectif septembre 1, 1985, trente-quatre cents (.34¢) l'heure.

11.03 Si un employé qui a complété sa semaine de travail, est requis de travailler samedi ou dimanche, ce temps supplémentaire sera affiché le vendredi précédent.

Si un employé est disponible p o u r temps supplémentaire tel qu'affiché et est Incapable de commencer à travailler pour raisons incontrôlables de sa part, il lui sera donné quatre (4) heures de travail et sera ainsi payé au taux supplémentaire applicable. Pourvu qu'il reste disponible pour la période de quatre (4) heures et doit accepter tout travail assigné, pourvu qu'il soit adéquatement habillé, pour la température, pour faire tel travail.

11.04 Si un employé se rapporte au travail et/ou est prêt à travailler, mais ne peut commencer ou compléter sa journée ou quart de travail pour des raisons incontrôlables de sa part, il sera payé un minimum de huit (8) heures.

Pour se qualifier pour la paie précitée, un employé doit rester au travail jusqu'à ce que la permission de s'en aller lui soit donnée par le contremaître, et il doit accepter du travail autre que son travail régulier s'il lui en est offert, pourvu que l'employé soit adéquatement habillé pour la température, pour faire tel travail.

ARTICLE XI - Heures de Travail (suite)

11.05 (a) Tout temps travaillé en plus de huit (8) heures par jour ou quart, ainsi que le temps travaillé le samedi ou dimanche ou en dehors du quart assigné pour les employés à l'heure, sera payé à temps-et-demi. Le temps supplémentaire requis sera réparti aussi équitablement que possible entre les employés qui normalement font le travail sur les classifications où le temps supplémentaire est requis.

11.05 (b) Toutes les classifications spécifiées ci-après peuvent être requises de travailler en plus de huit (8) heures par tour et quarante (40) heures par semaine, recevront après un (1) mois d'emploi quatre (4) tours de congés payés. Tels congés seront pris à un temps satisfaisant à l'employé, ainsi qu'à son surintendant.

Il est entendu que l'employé doit prendre ces congés. Il est de plus entendu que ces classifications recevront le boni ci-haut mentionné et seront payées au prorata pour chaque partie du mois travaillée. Pour se qualifier pour ce boni prorata, un employé doit avoir travaillé au moins quinze (15) tours consécutifs:

- A) Choreboys
- B) Gardiens (Watchman)

Ces classifications ne seront pas sujettes aux provisions de la Section 11.05 (a).

11.06 La distance de marche jusqu'à un mille et demi (1 1/2) aller-retour, ou le temps voyage en plus d'une demie (1/2) heure aller-retour, ne sera pas inclus aux heures de travail régulier et sera sur le temps de l'employé.

11.07 Un employé à l'heure qui est rappelé au travail après avoir complété sa journée ou quart recevra temps-et-demi pour les heures travaillées, mais en aucun cas, ne recevra-t-il moins que quatre (4) heures de paie à temps simple.

ARTICLE XI - Heures de Travail (suite)

11.08 Un employé ne peut changer de quart durant la semaine excepté quand son horaire est change par la Compagnie. Quand l'horaire de l'employé est change par la Compagnie, il sera payé à temps et demi pour le premier quart après le changement. S'il retourne ensuite a son quart régulier, il sera payé à temps simple pourvu qu'il ail une période d'au moms huit (8) heures entre les quarts travaillés.

ARTICLE XII - Ancienneté

12.01 Effectif septembre 1, 1981, les provisions ci-dessous en accord avec la lettre d'Entente du 3 juin, 1982 deviendront en force et demeureront ainsi.

La Compagnie reconnait le principe de l'ancienneté. L'ancienneté sera le facteur décisif, sujet à une consideration raisonnable de la connaissance, l'efficacité et l'habileté, lors de promotions, transferts, mises-à-pied et rappels.

L'ancienneté pour fin de cette Convention, sera tous les jours travaillés, plus les jours ouvrables perdus à la suite d'une maladie ou d'une blessure certifiée par un médecin licencié, un dentiste ou un chiropraticien, plus tous les jours de vacances, fetes payées, devoir de jure, congé funéraire et apprentissage à l'extérieur approuvé par la Compagnie au cours de chaque année de calendrier. Le travail supplémentaire ne s'accumulera pas a l'ancienneté.

Il est entendu et compris que l'ancienneté d'un employé sera annulée sur evidence concluante qu'il aurait été capable d'exécuter son travail régulier au cours d'absence pour raison médicale, ou qu'il a travaillé ailleurs au cours d'un congé autorisé. Un employé qui est requis par l'Union de s'absenter du travail pour affaires syndicales accumulera de l'ancienneté au cours de tel conge.

ARTICLE XII • Ancienneté (suite)

12.01 (suite)

Un employé qui a accumulé de l'ancienneté et qui est alors employé par l'Union, conservera son ancienneté ainsi accumulée pour une période n'excédant pas onze (11) mois.

12.02 L'emploi des nouveaux employé sera considéré probatoire tant que l'employé n'aura pas travaillé trente (30) jours dans une période d'emploi, excepté en cas de mise-à-pied. L'article 12.01 s'appliquera par la suite, et l'employé se verra crédité (30) jours d'ancienneté.

12.03 (a) L'ancienneté s'appliquera sur toutes les opérations de la Compagnie lors des rappels, promotions, transferts d'un camp à l'autre et mises-à-pied.

Lors d'une mise-à-pied causée par l'achèvement total ou partiel des opérations, chaque employé affecté aura le droit d'exercer son ancienneté et de transférer pourvu qu'après avoir reçu un avis selon la Section 12.04, il avise la Compagnie avant la date effective d'une mise-à-pied, par écrit sur des formules fournies par la Compagnie, de son désir d'être mis-à-pied ou de transférer.

La Compagnie fournira au Comité de Grief, avant la mise-à-pied, une liste des emplois qui sont occupés par des employés ayant moins d'ancienneté que les employés avisés de mises-à-pied.

12.03 (b) Lors d'un transfert d'un emploi à un autre, les anciens employés auront la préférence. Dans un tel cas, un employé sera payé le taux de salaire de l'emploi auquel il transfère. Lors d'un transfert temporaire à un emploi dont le taux de salaire est plus bas, l'employé retiendra son même salaire. Un employé a forfait transféré à un emploi à la journée sera payé au plus haut des taux entre opérateur débusqueuse et l'emploi auquel le transfert est effectif.

ARTICLE XII . Ancienneté (suite)

12.03 (c) Lorsqu'à la suite d'une mise-à-pied ou pour toute autre raison, il s'avère nécessaire de transférer un employé, d'un emploi à l'autre, les employés ayant le plus d'ancienneté auront droit de préférence, pourvu qu'un tel employé ait les aptitudes d'habileté, d'adresse et d'efficacité à faire le travail en question, ou à y être entraîné.

Les employés qui devront être entraînés auront droit à cinq (5) jours ou plus par entente mutuelle des deux parties pour se qualifier.

Cependant, il est entendu que les emplois vacants pour moins de deux semaines, peuvent être remplis par un appointement temporaire, sans être affichés.

Les emplois nouveaux spécifiant les qualifications normalement requises, seront affichés par la Compagnie pour une période de cinq (5) jours ouvrables, avant qu'aucune nomination ne soit faite à de tels emplois.

Les employés ne seront pas considérés pour de tels emplois à moins qu'ils fassent application écrite au cours de cette période de cinq (5) jours. Tous les emplois seront remplis du groupe d'applicants, selon les termes de la Section 12.01 de cette entente. Un employé qui ne peut se qualifier aura droit de retourner à son emploi précédent sans perte d'ancienneté ou autres bénéfices.

12.04 En cas de mise-à-pied, la Compagnie avisera les hommes concernés par écrit, ainsi que le Steward au moins cinq (5) jours ouvrables avant la mise-à-pied. La période de temps ci-mentionnée ne sera pas applicable en cas de mauvaise température, panne mécanique ou d'électricité ou en relation avec le propriétaire de débuseuse et leur équipe.

ARTICLE XII . Ancienneté (suite)

12.05 Quand la date de rappel est connue lors de mise-a-pied, les employés concernés en seront avisés. Advenant tout autre cas, l'employé sera avisé par écrit à l'adresse donnée, au moins quatorze (14) jours avant la date à laquelle il doit se rapporter au travail. Les employés devront accuser réception de tels avis et se rapporter au travail à la date spécifiée à moins que d'autres arrangements aient été faits par écrit.

12.06 La Compagnie convient d'envoyer au bureau de l'Union par le 30 avril chaque année, une liste double en ordre alphabétique, des noms des employés visés par cette convention, démontrant leur dernière date d'embauchage et leur nombre de jours d'ancienneté en conformité à la Section 12.01, au 31 mars de cette année. Cette liste démontrera aussi l'emploi et l'adresse de chaque employé.

12.07 Une liste d'ancienneté spécifiant l'accumulation d'ancienneté de chaque employé sera rédigée et affichée aux tableaux d'informations, chaque mois, avec une copie allant aux stewards d'Union.

12.08 Un congé autorisé dû à la maladie, ou une blessure certifiée par un médecin, un dentiste ou un chiropraticien licencié, n'affectera pas l'ancienneté d'un employé.

Un employé qui a établi son ancienneté selon la clause 12.02 retiendra cette ancienneté pendant 12 mois au cours d'un lay-off. Pour un employé qui ne serait pas rappelé, cette période sera prolongée d'une autre période de 12 mois pourvu que l'employé en fasse la demande en écrit ou que l'Union le fasse pour lui. Un employé qui s'en va de son propre chef, ou qui est congédié et qui n'est pas réinstallé, ou qui ne se rapporte pas à temps, tel que prévu dans la clause 12.05 à la suite d'un rappel, perdra automatiquement toute son ancienneté. Un employé qui ne revient pas à la date spécifiée d'un congé autorisé perdra son ancienneté, à moins que son retour à temps ne fût empêché par des circonstances incontrôlables de sa part.

ARTICLE XII - Ancienneté (suite)

12.09 Quand des emplois seraient discontinués à cause de l'introduction de méthodes et d'équipements nouveaux, l'alternative d'un autre emploi sera offerte aux employés affectés et si requis, ils seront entraînés pour l'emploi alternatif, en conformité aux termes de cet Article, pour satisfaire aux besoins de main-d'oeuvre de la Compagnie. Il est entendu que ceci ne s'applique pas aux mises-à-pied saisonnières.

ARTICLE XIII . Tableaux d'Informations

13.01 L'Union a u r a le droit d'afficher des avis concernant ses affaires sur les tableaux d'informations de la Compagnie; ces avis devront avoir été approuvés par le contremaître du camp avant d'être affichés.

ARTICLE XIV - Allocation de Juré

1 4 Au cas où un employé est convoqué pour être membre d'un jury ou témoin pour la Couronne, la Compagnie payera pour chaque jour de tel service, une allocation égale à la différence entre huit (8) heures de paie, basée sur son salaire régulier à temps simple et le montant reçu en qualité de juré. L'employé présentera la preuve de tel service et de la paie reçue lorsqu'il fera sa réclamation pour cette allocation.

ARTICLE XV . Santé et Bien-Etre

15.01 Pour chaque employé qui a établi son ancienneté selon l'Article XII, la Compagnie contribuera le plein montant envers les frais de O.H.I.P. et le plan d'assurance-remèdes de Croix Bleue mensuellement.

Lors d'une mise à pied, la Compagnie continuera de payer les primes d'assurance des plans suivants jusqu'à la fin du mois suivant le mois de la mise à pied.

a) O.H.I.P.

b) Plan remèdes

c) Semi-Privé

d) Plan dentaire

e) Assurance-Vie

ARTICLE XVI - Assurance Vie

16.01 Pour chaque employé ayant établi son ancienneté selon l'Article XII, la Compagnie établira, maintiendra et payera les frais d'un régime collectif d'assurance vie au montant de \$20,000.00 et mort accidentelle ou démembrement jusqu'à un maximum de \$20,000.00. Un employé qui est mis à pied continuera d'être couvert par l'assurance vie jusqu'à la fin du mois courant de la police d'assurance au cours duquel il est mis-à-pied. Effectif le premier (1er) septembre, 1985, les montants augmenteront à \$22,500.00 respectivement.

ARTICLE XVII - Régime d'Assurance Soins Dentaires

17.01 La Compagnie maintiendra un Régime d'Assurance Soins Dentaires dont la participation sera obligatoire pour tous les employés sujet aux conditions suivantes:

1. Eligibilité:

La participation à ce Régime est limitée aux employé& ayant accumulé 65 jours d'ancienneté avec la Compagnie.

Il est entendu que ce plan prévoira pour une continuité de couverture pour la période qu'un employé(e) ne travaillerait pas à cause d'une mise-à-pied ou d'un congé autorisé, mais en aucun cas ne dépassera la fin du mois suivant lequel une telle absence a débuté.

2. Détails du Régime:

a) Les services et bénéfices tels que prévus au Régime de Base No. 7 de la Croix Bleue et l'Annexe No. 1.

b) 50 pourcent des services et bénéfices tels que prévus à l'Annexe No. 2 de la Croix Bleue. Le Plan prévoira pour l'application des Cédules des Taux de 1983 A.D.O. Effectif septembre 1, 1985 - les taux de 1984.

ARTICLE XVII - Régime d'Assurance Soins Dentaires (suite)

17.01 2. b) (suite)

Un maximum de \$1,000.00 par personne par année de calendrier.

La Compagnie convient de donner à l'Union une copie des règlements relatifs à ce plan.

3. Administration

Le Régime sera administré selon un contrat approprié ou des méthodes en accord aux détails du Régime énuméré à l'Article 2 ci-dessus. La décision quand au choix de véhicule administratif, soit par une Compagnie d'assurance ou administration sera faite par la Compagnie, sur base d'étude appropriée de ces alternatives.

4. Primes:

Les primes de ce Régime seront payées par la Compagnie.

5. Intégration:

Le Régime ne comprendra pas des bénéfices déjà prévus par loi fédérale ou provinciale. Si, au cours de la durée de ce contrat, le Gouvernement Fédéral ou Provincial introduit une loi comprenant des bénéfices déjà prévus par ce Régime, celui-ci sera amendé afin d'éliminer la duplication des bénéfices.

ARTICLE XVIII - Congé Funéraire

18.01 En cas de décès dans la famille immédiate d'un employé, c'est-à-dire: père, mère, épouse, époux, belle-mère, beau-père, beau-frère, belle-soeur, frère, soeur, enfants, grand-parents, gendre, bru, celui-ci sera accordé un congé pour assister aux funérailles et il sera payé pour le temps perdu, une période maximum de trois jours à raison de huit (8) heures par jour à son taux de salaire régulier. Le jour des funérailles doit être un des trois (3) jours. Toute réclamation pour pare de congé funéraire doit être soumise à la Compagnie en écrit avec preuves de décès dans sa famille immédiate.

Pour fin de cet Article, il est entendu que les parents par alliance seront considérés comme parent par le lien du sang.

ARTICLE XIV - Indemnité de Maladie

19.01 Pour les employé& ayant établi leur ancienneté selon l'Article XII, la Compagnie maintiendra et défrayera le coût d'un Régime d'Assurance-Indemnité Hebdomadaire qui subviendra à 70 pourcent des salaires hebdomadaires (40 heures x le taux régulier de l'employé) jusqu'à un maximum de \$275.00 par semaine, commençant dès le premier jour en cas d'accident non compensable et/ou hospitalisation et après trois (3) jours consécutifs en cas de maladie et continuant pour toute la période d'incapacité jusqu'à un maximum de e semaines. Effectif septembre 1, 1985, un maximum d e \$295.00 par semaine s'appliquera.

NOTE:

A. Une réclamation pour bénéfices Indemnité-hebdomadaires doit être supportée, p a r un certificat de médecin, dentiste, ou chiropraticien licencié.

B. De plus, il est entendu que la Compagnie et l'Union co-opéreront pleinement et à tout égard raisonnable p o u r s'assurer que toutes les réclamations de bénéfices soient légitimes.

ARTICLE XIV - Indemnité de Maladie

19.01 (suite)

C. Pourvu que les informations et documentations médicales requises à l'égard d'une réclamation légitime d'indemnité hebdomadaire soient fournies à la Compagnie promptement, les paiements d'indemnité-hebdomadaire seront fait toutes les deux semaines et en cas de maladie de moins que deux semaines, le paiement sera fait aussitôt que le montant sera connu.

D. Sujet à l'Article 19.01 ci-haut, il est entendu que l'employé a droit aux bénéfices d'indemnité-hebdomadaire pour blessure non-compensable ou maladie quand il est incapable de remplir ses fonctions régulières et si la Compagnie est incapable de lui offrir un emploi alternatif adéquat. Il est entendu que l'employé acceptera un emploi alternatif adéquat, si tel est disponible et lui est offert. Si un employé accepte un emploi avec un autre employeur, il ne sera pas éligible aux bénéfices indemnité-hebdomadaire.

E. Si il y a un délai de plus d'un (1) mois dans les bénéfices sous le régime, la Compagnie avancera les paiements à l'employé.

(I) Un plan d'assurance-remèdes par lequel un employé recevant une prescription payera le pharmacien trente-cinq cents (.35¢) par prescriptron. le reste étant payé par la Compagnie d'assurance, sans element de co-assurance et sans limite.

(II) Un plan d'assurance médicale pour bénéfices autres que remèdes, sans element de co-assurance et un taux uniforme de \$20.00 déductible par personne ou par famille, par année.

ARTICLE XIX - Indemnité de Maladie (suite)

19.01 (suite)

(III) Un bénéfice de chambre semi-privée à l'hôpital sans limite de temps, ni de coût et sans déduction, ni co-assurance.

NOTE: Tous les bénéfices précités seront écrit dans un pamphlet en français et en anglais distribués aux employé & par la Compagnie.

Conflits avec la Commission d'Accident de Travail

Pour un employé couvert par le plan d'assurance groupe, malade ou accidenté, dont son cas est en conflit avec la C.A.T., le plan d'assurance-hebdomadaire versera rétroactivement, si requis par l'employé, les prestations à condition qu'il ait été absent pour au moins un (1) mois et que le C.A.T. n'ait pas accepté son cas. Si, par la suite, la C.A.T. accepte de verser des prestations, l'employé remboursera le plan d'assurance-groupe pour les prestations concernées.

Pour un employé qui qualifie selon l'Article XII, la Compagnie agréé de payer aux taux régulier, les heures perdues à cause d'accident au travail pour le restant de son quart de travail. Il est aussi entendu que si un employé ne peut retourner au travail, il devra présenter une preuve pour qualifier de cette réclamation.

ARTICLE XX - Plan d'Invalidité à Long Terme

20.01 Effectif Novembre 1, 1980, la Compagnie instituera et maintiendra et payera la prime mensuelle d'un plan d'assurance d'invalidité à long terme, provenant pour des bénéfices de 50% des gains mensuels jusqu'à un maximum de \$1,000.00 basé sur l'ancienneté accumulée. Ce plan entrera en vigueur lorsque l'assurance indemnité sera échue. Effectif le 1er septembre 1985 le maximum augmentera à \$1,100.00 par mois.

DIVERS

Congés Autorisés: Les congés autorisés ne seront pas accordés pour une période de plus d'un mois.

Temps voyagé:

Un employé à la journée qui marche et/ou est transporté et/ou conduit une camionnette à son travail sera payé son taux de salaire régulier à temps simple pour tout temps ainsi voyagé en plus d'une demie heure dans chaque sens.

Pour le but de cette entente, le temps voyage sera tout le temps pris par un employé du point de départ (Becker ou la résidence de l'employé, lequel serait le plus proche) du site de travail.

Seulement les chauffeurs d'autobus seront payés à temps et demi pour conduire les autobus aller retour au travail.

Il est entendu que pour les opérateurs de "Tracteur", "Grader", & "Loader", la Compagnie payera ceux-ci à leur taux régulier à temps simple pour voyager de Becker à leur site de travail pour la durée de cette entente.

SIGNE A HORNEPAYNE, ONTARIO LE _____ JOUR
DE 1985 _____

POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION:

CEDULE DE SALAIRES

TAUX HORAIRE DEPARTEMENT DE BOIS	Sept 1/83	Sept 1/84	Sept 20/84	Sept 1/85	Sept 1/85	Mar 1/86
Bringing Treelength to Barker	12.11	12.72		13.23		13.48
Debarker Feeder. Hydraulic	12.11	12.72		13.23		13.48
Debarker Operator	12.11	12.72		13.23		13.48
Saw Operator	12.11	12.72		13.23		13.48
Loading Cars or Down Piling	12.11	12.72	12.97	13.23	13.73	13.48
Operator Bulldozer I	12.11	12.72	12.42	13.48	13.16	13.98
Operator Bulldozer II	11.59	12.17	12.01	12.91	12.73	13.41
General Labour	11.20	11.76	12.01	12.48	12.73	12.98
Operator Skidder	11.65	12.23	12.48	12.97	13.22	13.46
Operator Koehring						
Feller Forwarder	11.85	12.44	12.69	12.94	13.19	13.44
Operator Feller Buncher	11.85	12.44	12.69	12.94	13.19	13.44
Truck Driver Hauling Gravel	11.59	12.17	12.42	12.91	13.16	13.41
Truck Driver Sander	11.59	12.17	12.42	12.91	13.16	13.41
Truck Driver Trader	11.85	12.44	12.69	12.94	13.19	13.44

CEDULE DE SALAIRE (suite)

**DEPARTEMENT SCIERIE
ET PLANEUR**

Sept 1/83 Sept 1/84 Sept 1/85 Mar 1/86

Operator Slasher Hoist	11.63	12.21	12.70	12.94
Operator Slasher Saw	11.63	12.21	12.70	12.94
Operator Slasher Hydraulic Offloader	11.63	12.21	12.70	12.94
Portable Barker:				
Hydraulic Operator	11.63	12.21	12.70	12.94
Barker Feeder	11.47	12.04	12.52	12.76
Stationary Electric Barker:				
Front End Loader Operator	11.63	12.21	12.70	12.94
Barker Feeder	11.47	12.04	12.52	12.76
8'Box Man	11.10	11.66	12.13	12.36
Catering and Watchman:				
Cook	82.35	86.47	89.93	91.66
Second Cook	78.56	82.49	85.79	87.44
Cookee	73.50	77.18	80.27	81.81
Bullcook	78.56	82.49	85.79	87.44
Watchman Gate & Night Watchman and Mill Clean-up	94.08 99.13	98.78 104.09	102.73 108.25	104.71 110.33
Sawmill:				
Barker	11.63	12.21	12.70	12.94
Boardway	11.10	11.66	12.13	12.36
Bulldger	11.63	12.21	12.70	12.94
Canter	11.63	12.21	12.70	12.94
Chipper	11.10	11.66	12.13	12.36
Saw and Edger Tailer	11.10	11.66	12.13	12.36
Jack Ladder (Log Deck)	11.10	11.66	12.13	12.36
Planer Feeder	11.63	12.21	12.70	12.94

CEDULE DE SALAIRE (suite)

DEPARTEMENT SCIERIE ET PLANEUR

Sept 1/83 Sept 1/84 Sept 1/85 Mar 1/86

Scierie (suite)

Sawyer	11.95	12.55	13.05	13.30
Trimmer	11.63	12.21	12.70	12.94
Chip and Saw	12.16	12.77	13.28	13.54
Grader	11.63	12.21	12.70	12.94
Planer Piler	11.47	12.04	12.52	12.76
Fork Lift Operator	11.63	12.21	12.70	12.94
Hydraulic Mill Feeder	11.63	12.21	12.70	12.94
Lumber Truck	11.42	11.99	12.47	12.71
MILLWRIGHT HELPER	11.47	12.04	12.52	12.76
II	12.16	12.77	13.28	13.54
I	12.69	13.32	13.85	14.12
A	13.22	13.88	14.44	14.72

CEDULE DE SALAIRE (suite)

TAUX A FORFAIT

Coupage et Débusquage - Bois en Longueur

Taux par arbre en longueur coupé, ébranché, étêté et empilé, le mesurage sera fait d'après la cédule suivante:

Le mesurage du diamètre au gros bout sera fait selon les règlements de mesurage du Gouvernement d'Ontario.

Distance de Débusquage:

la distance de débusquage sera de 600 pieds. Chaque carré (patch) sera de 600 pieds.

Tous les carrés (patches) seront distribués en succession régulière et sans favoritisme.

TAUX A FORFAIT - EPINETTE ET SAPIN

Diamètre gros bout en pouce	Sept 1/83	Sept 1/84	Sept 1/85	Mar 1/86
5	0.47	0.49	0.51	0.52
6	0.73	0.77	0.80	0.82
8	1.05	1.10	1.14	1.17
9	1.81	1.77	1.98	1.56
10	2.33	2.45	2.55	2.60
11	2.83	2.97	3.09	3.15
12	3.23	3.39	3.53	3.59
13	3.48	3.65	3.80	3.87

CEDULE DE SALAIRE (suite)

TAUX A FORFAIT - EPINETTE ET SAPIN (suite)

Diamètre

**gros bout Sept 1/83 Sept 1/84 Sept 1/85 Mar 1/86
en pouce**

14	4.11	4.32	4.49	4.58
15	4.77	5.01	5.21	5.31
16	5.62	5.90	6.14	6.25
17	6.37	6.69	6.96	7.09
18	7.45	7.82	8.13	8.29
19	8.72	9.16	9.53	9.71
20	9.52	10.00	10.40	10.60
21				
22	12.20	12.81	13.32	13.58
23	13.57	14.25	14.82	15.11
24	14.91	15.66	16.29	16.60
25				
26	17.62	18.50	19.24	19.61
27	19.96	19.90	20.70	21.09
28				
29	21.63	21.30	23.62	24.07
30	23.21	24.37	25.34	25.83

Coupe et debusquage de bois à contre-plaqué (Veener)

TREMBLE ET BOULEAU

Sept 1/82

Empilé par l'équipe (la corde) 17.54

Empilé par la Compagnie 16.33

SILVICULTURE

Taux arbustres racine libre .08¢

Taux arbustres en tube .06¢

CEDULE DE SALAIRE (suite)**TAUX CYPRES****Diamètre**

gros bout Sept 1/83 Sept 1/84 Sept 1/85 Mar 1/86
en pouce

5	0.41	0.43	0.45	0.46
6	0.72	0.76	0.79	0.81
7	1.07	1.12	1.16	1.19
8	1.41	1.48	1.54	1.57
9	1.80	1.89	1.97	2.00
10	2.27	2.38	2.48	2.52
11	2.80	2.94	3.06	3.12
12	3.14	3.30	3.43	3.50
13	3.29	3.45	3.59	3.66
14	3.77	3.96	4.12	4.20
15	4.31	4.53	4.71	4.80
16	4.75	4.99	5.19	5.29
17	5.37	5.64	5.87	5.98
18	5.96	6.26	6.51	6.64
19	6.54	6.87	7.14	7.28
20	7.13	7.49	7.79	7.94
21				
22	7.73	8.76	9.11	9.29
23	8.91	9.36	9.73	9.92
24				
25	19.52	19.99	11.04	11.26
26	10.74	11.27	11.72	11.95
27	11.32	11.87	12.34	12.58
28	11.93	12.52	13.02	13.27
29	12.55	13.18	13.71	13.97
30	13.13	13.79	14.34	14.62

CEDULE DE SALAIRES (suite)

EMPLOYES HANDICAPES

Un taux spécial pourra être établi par entente entre la Compagnie et l'Union pour les employés âgés et handicapés.

MESURAGE:

Pour le but de cette entente, une corde de pulpe brute de quatre (4) pieds sera de 50" x 8" et une corde de pulpe brute de huit (8) pieds sera de 50" x 100" x 4".

Lorsque du bois brut de plus de dix-neuf (19) pieds de long est mesuré au pied cube, 85 pieds cube de bois solide constituera une corde, sans allocation pour longueur en trop.

LOCATION DES SCIES MECANIQUES:

Un employé à la journée qui utilise sa scie mécanique sera payé \$7.25 par jour et sera fourni la gazoline et l'huile gratuitement par la Compagnie.

DEBUSQUAGE POUR LE "FELLER BUNCHER":

Il est entendu que l'ébranchage, étêtage, et débusquage d'arbre en longueur produit par "Drott Feller Buncher" sera fait sur une base à forfait et que le taux sera 60% des taux payés à la Section Coupe et Débusquage Bois en longueur diamètre au gros bout.

DEBUSQUAGE AVEC BRANCHES POUR LE "FELLER BUNCHER":

Quarante (40%) des taux s'appliquant à la Section coupage et débusquage jusqu'à une distance maximum de 900 pieds avec une machine 667 ou l'équivalent. Débusquage avec branches sans étêtées sur la coupe conventionnelle.

Soixante et dix pourcent (70%) des taux conventionnels. Effectif le premier (1er) septembre, 1985 changer pour soixante-quinze pourcent (75%) des taux conventionnels.

DROIT DE LA GERANCE

L'Union convient que la Compagnie a le droit exclusif et l'autorité de diriger la boutique, de diriger la force ouvrière et d'embaucher, promouvoir, transférer et de mettre à pied ou de suspendre ou congédier, discipliner les employés pour raison valable pourvu que la Compagnie convienne que l'exercice et l'autorité de ces droits seront sujets aux termes de cette Entente.

REVISION ANNUELLE DES METIERS D'ENTRETIEN

Annuellement, au mois de mars, un comité devaluation formé du Directeur de l'Usine ou de son Représentant et du Chef de Service de l'entretien, accompagnés d'un membre qualifié du Syndicat et d'un Représentant du Syndicat, évalueront la performance et le progrès de chaque Aide et Homme de Metier au-dessous de la classe "1" dans le but de promouvoir ceux qui sont qualifiés.

Si promotion est nécessaire dans l'entretemps, elle sera faite par le Directeur de l'Usine et le Chef de Service.

SIGNE A HORNEPAYNE, ONTARIO, CE _____ JOUR DE
_____ 1985.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION:

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE DES METIERS

1) Les débouchés d'apprentissage des métiers seront remplis conformément aux dispositions de la Section 12.05 (affichage des tâches).

2) Il y aura une période d'épreuve de trois (3) mois précédant l'entrée à contrat d'apprentissage; durant cette période, l'employé peut changer d'idée ou à défaut de démontrer les aptitudes nécessaires du métier, être ré-intégré à son département précédent sans perte d'ancienneté.

3) Tout aide qui échoue les examens de son apprentissage devra s'attendre à être examiné de nouveau, dans les douze (12) mois qui suivent, mais pas avant six (6) mois. L'échec de ce nouvel examen aura pour résultat de mettre fin à son programme d'apprenti et de le réintégrer à son département précédent sans perte d'ancienneté. Ce qui précède ne s'applique pas aux personnes employées à l'une ou l'autre des catégories de métiers dans les cas où elles seraient mises en apprentissage dans le futur ou si elles sont actuellement en apprentissage.

4) Lorsqu'un employé est affecté à un contrat d'apprentissage, il est entendu qu'il devra continuer de remplir les obligations de ce contrat y inclus les périodes d'entraînement à l'école d'enseignement professionnel.

5) La Compagnie rétablira la différence entre les allocations du programme d'entraînement du Centre de la Main-d'oeuvre du Canada et le salaire normal de l'employé basé sur son taux horaire régulier multiplié par 40 heures par semaine. Aux fins de calcul, l'allocation du Centre de la Main d'oeuvre du Canada "à domicile" sera utilisée.

6) Pourvu qu'un ouvrier ait complété le temps nécessaire au métier lui permettant de passer le test pour le Certificat Provincial de Métier, il peut écrire pour recevoir ce certificat et bénéficier du taux "A" immédiatement après avoir reçu son certificat provincial du métier.

ENTENTE SUPPLEMENTAIRE

entre

**OLAV HAAVALDSRUD TIMBER COMPANY
LIMITED**

et

**L'UNION DES BUCHERONS ET
EMPLOYES DE MENUISERIES, LOCAL 2995**

.....

RE: ARTICLE XII

12.01 Il est entendu que le nombre total de jours d'ancienneté accumulés à la date de renouvellement de la Convention de 1981 entre l'Union et la Compagnie établira l'ordre d'ancienneté de chaque employé sur la liste d'ancienneté, tels que prévus par les provisions de l'Entente Collective échue, et que, de cette date, l'ordre d'ancienneté demeurera fixe et ne pourra être altéré, que par la termination de l'emploi d'un employé sur la liste.

Dans ce cas, ceux listés en-dessous de celui qui terminera, monteront pour remplir l'ordre vacant.

Tout nouvel employé sera ajouté au bas de la liste par ordre d'embauchement.

SIGNE A HORNEPAYNE, ONTARIO CE ___ JOUR
DE _____ 1985.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION:

ENTENTE SUPPLEMENTAIRE

entre

**OLAV HAAVALDSRUD TIMBER COMPANY
LIMITED**

et

**L'UNION DES BUCHERONS ET
EMPLOYES DE MENUISERIES, LOCAL 2995**

.....

RE: BONIS

1. Il est entendu qu'il n'y aura pas de taux préférés, ni bonis payés en argent ou autres durant la vie de cette Entente; au moins d'accord entre l'Union et la Compagnie.
2. Il est entendu que le boni bi-mensuel sur l'opération d'écorçage de bois en longueur demeurera en effet pour la durée de cette Entente.
3. Il est aussi entendu que, effectif à la date de ratification, la Compagnie introduira un système de bonis similaire à/ou identique à celui de l'opération d'écorçage pour les opérations du moulin à scie et l'usine de rabotage.

SIGNE A HORNEPAYNE, ONTARIO CE ___ JOUR
DE _____ 1985.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION:

ENTENTE SUPPLEMENTAIRE

entre

**OLAV HAAVALDSRUD TIMBER COMPANY
LIMITED**

et

**L'UNION DES BUCHERONS ET
EMPLOYES DE MENUISERIES, LOCAL 2995**

.....

RE: CAMP

Il est entendu que les facilités de Camp, telles que fournies auparavant seront effectivement fermées le 2 mai, 1982. Dans l'éventualité que la Compagnie désire ré-ouvrir les facilités, celle-ci en avisera l'Union, au moins trente (30) jours d'avance, dans le but de rencontrer et de négocier les termes et conditions pour un tel camp.

SIGNE A HORNEPAYNE, ONTARIO CE ____ JOUR
DE _____ 1985.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION

ENTENTE SUPPLEMENTAIRE

entre
**OLAV HAAVALDSRUD TIMBER COMPANY
LIMITED**

et
**L'UNION DES BUCHERONS ET
EMPLOYES DE MENUISERIES, LOCAL 2995**

....._....._.....

Il est entendu que l'opération d'écorçage peut être
cédulée sur une opération à trois quarts.

1. Temps de départ et arrêt seront:

Troisième - 12:00 à 8:00

Premier - 8:00 à 4:00

Deuxième - 4:00 à 12:00

2. Ce cédule pourra être change avec entente mutuelle:

3. Prime de nuit sera:

Effectif date de ratification:

Premier quart (jour) . Nil

Deuxième quart - .32¢/hr

Troisième quart . .34¢/hr

Effectif septembre 1, 1985

Premier quart - Nil

Deuxième quart - .34¢/hr

Troisième quart. .36¢/hr

Cette lettre demeurera en effet pendant la durée
de cette Convention.

SIGNE A HORNEPAYNE, ONTARIO CE ___ JOUR
DE _____ 1985.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION:

ENTENTE SUPPLEMENTAIRE

entre

**OLAV HAAVALDSRUD TIMBER COMPANY
LIMITED**

et

**L'UNION DES BUCHERONS ET
EMPLOYES DE MENUISERIES, LOCAL 2995**

.....

RE: TRANSFERT ENTRE DEPARTEMENT:

Il est entendu qu'aucun "bumping" ne sera permis entre le département du Bois et les départements du Moulin à Scie et Usine de Rabotage et vice-versa.

Il est aussi entendu que dans le département du Bois, les travailleurs à forfait ne seront pas alloués de "bumper" les travailleurs sur l'opération d'écorçage et vice-versa.

Il est aussi entendu que lorsqu'une affiche pour emploi n'aura pas été empié dans un département, la Compagnie affichera cette dite ouverture dans l'autre département et dans l'éventualité qu'elle n'est pas encore empié, la Compagnie aura le droit d'engager des nouveaux employés.

SIGNE A HORNEPAYNE, ONTARIO CE _____ JOUR
DE _____ 1985.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION:

