

No.

18010-01

NOM

Systemes de Localisation Standard

Pf. 1

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE: SYSTEMES DE SONORISATION STANDARD LIMITEE

ci-après désignée "La Compagnie"

ET:

LOCAL 568 de la FRATERNITE INTERNATIONALE
DES OUVRIERS EN ELECTRICITE

ci-après désignée "L'Union"

PAR MESSAGEUR

82 AOU - 5 10 56

CENTRE PRE-ARCHIVAGE
1982 09 28
M.T.M.S.R.

De la date de la signature au 31 mars 1984
inclusivement.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1.00	BUT DE LA CONVENTION	1
2.00	RECONNAISSANCE	2
3.00	JURIDICTION	3
4.00	SECURITE SYNDICALE	4
5.00	DROITS ET RESPONSABILITES DE LA DIRECTION	6
6.00	AUCUNE GREVE OU LOCK OUT	7
7.00	REPRESENTATION SYNDICALE	8
8.00	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE	10
9.00	TAUX HORAIRES	13
10.00	PRESENCE A L'HEURE DU TRAVAIL	14
11.00	ANCIENNETE	15
12.00	PROMOTION, RETROGRADATION, TRANSFERT	17
13.00	MISE A PIED ET RAPPEL	18
14.00	TRAVAIL A FORFAIT	19
15.00	PROCEDURE DE GRIEFS	20
16.00	TABLEAU D'AFFICHAGE	23
17.00	CONGES PAYES	24
18.00	VACANCES ANNUELLES	26
19.00	CONDITIONS DE TRAVAIL ET SECURITE	29
20.00	CHAMBRE ET ALLOCATION DE REPAS	30
21.00	CONGE DE DEUIL	32
22.00	CONGE - NAISSANCE D'ENFANT	33
23.00	DEVOIR DE JURY	34
24.00	DUREE DE LA CONVENTION	35
ANNEXE "A"	DEDUCTION COTISATION SYNDICALE	36
ANNEXE "B-1"	LISTE D'ANCIENNETE (MONTREAL)	37
ANNEXE "B-2"	LISTE D'ANCIENNETE (QUEBEC)	38
ANNEXE "C"	TAUX HORAIRES	39
	DESCRIPTION DES TACHES	40

ARTICLE 1.00 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est de favoriser des relations ordonnées entre la Compagnie et ses employés que représente l'Union, de définir des conditions de travail justes et équitables pour tous les intéressés et de prévoir une méthode pour régler les griefs qui peuvent se produire de temps à autre.

ARTICLE 2.00 - RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme seul et unique négociateur certifié pour les groupes des employés spécifiés à la décision rendue par la Commission des Relations de Travail du Québec, le 3 août 1967 et amendée le 13 mai 1970 pour ses établissements situés au 9475 rue Charles de Latour, Montréal, Québec et au 2128 boulevard Ste-Anne, Québec, Qué.

ARTICLE 3.00 - JURIDICTION

3.01 La juridiction de la présente convention ne s'applique qu'aux employés réguliers formant le groupe négociateur, tel que décrit à l'article 2.01.

3.02 Les employés engagés pour la saison d'été (étudiants) ne sont pas des employés réguliers. Cependant, si leur emploi continue à la fin de l'été, le temps travaillé comme employés engagés pour la saison d'été sera considéré comme temps travaillé en qualité d'employés à l'essai. Il est de plus convenu que l'emploi d'étudiants pour la saison d'été ne causera pas de mise à pied d'employés réguliers.

ARTICLE 4.00 - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout employé couvert par le certificat d'accréditation mentionné à l'article 2.01 devra, à la signature de la présente convention, devenir et demeurer membre en règle de l'Union pour la durée de la présente convention et devra consentir par écrit et individuellement à la retenue par l'Employeur sur son salaire d'une somme équivalente aux cotisations régulières de l'Union. L'Employeur effectuera la retenue des cotisations syndicales des membres de l'Union qui l'auront autorisé à le faire, au moyen de la formule prévue à l'annexe "A" de cette convention.
- 4.02 Toute autorisation donnée à la Compagnie est révocable par écrit, entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième(60e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention.
- 4.03 Cette condition d'emploi prévue au présent article ne s'appliquera pas si l'employé est suspendu ou expulsé de l'Union, ou refusé par l'Union, pourvu qu'il autorise la Compagnie à déduire de ses gains l'équivalent de la cotisation syndicale et à verser ce dit montant à l'Union.
- 4.04 La retenue des cotisations syndicales devra s'effectuer le ou vers le 15 de chaque mois et le montant de cette retenue devra être remis au Secrétaire des Finances de l'Union avant le 30 du mois courant.
- 4.05 Le montant des cotisations syndicales est déterminé par les règlements du Local 568 de l'Union et sera communiqué, par écrit, à la Compagnie par le Secrétaire des Finances, quinze(15) jours avant la date de la retenue mensuelle. Une copie de l'avis sera affichée sur le tableau des employés.
- 4.06 L'Union s'engage à indemniser l'Employeur contre toute réclamation que pourrait faire un employé en vertu de cet article et assume toute responsabilité quant à la disposition des sommes d'argent de la retenue

4.06 syndicale, une fois les sommes reçues par le Secrétaire des Finances.

4.07 Quand l'employé est assigné d'une façon régulière à une position exclue de l'unité de négociation, la Compagnie cessera de faire de telles déductions, sur autorisation écrite de l'employé avec copie à l'Union.

ARTICLE 5.00 - DROITS ET RESPONSABILITES DE LA DIRECTION

5.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention, l'Union reconnaît que seule la Compagnie a et conserve le droit et la responsabilité exclusive de gérer son commerce et de diriger la main-d'oeuvre, y compris, mais ne se limitant pas à ce qui suit:

- a) d'engager, de promouvoir, de rétrograder, de classier, d'assigner le travail, de décider des exigences des occupations, des méthodes de travail et des qualifications des employés, d'imposer des sanctions disciplinaires, de suspendre ou de congédier les employés pour cause;
- b) de planifier, de diriger et contrôler les opérations, de déterminer les horaires de travail, d'introduire des changements technologiques ou de nouvelles méthodes d'exécution ou de service, d'éliminer, de créer ou de changer les occupations, d'élargir, de restreindre ou de cesser son commerce;
- c) de décider du nombre d'employés requis par la compagnie ou du nombre d'employés requis pour un travail en quelque temps que ce soit et maintenir l'efficacité.
- d) Dans l'exercice de ses droits, la Compagnie devra se conformer aux dispositions de la présente convention, et tout employé se croyant lésé dans les droits qui lui sont reconnus par la présente convention, pourra se prévaloir de la procédure de griefs.

ARTICLE 6.00 - AUCUNE GREVE OU LOCK-OUT

6.01 Considérant la méthode ordonnée, prévue aux présentes, de régler les griefs qui peuvent se produire de temps à autre pendant que la présente convention est en vigueur, la Compagnie convient de ne pas provoquer de lock-out et l'Union et les employés qui sont membres de l'Union consentent à ne pas faire de grève, ni à ralentir le travail afin de restreindre le travail, ni à poser aucun geste concerté qui pourrait arrêter, retarder ou nuire au travail.

6.02 Dans le cas de violation du présent article, l'Union convient de dénoncer sans délai cette violation et d'ordonner à ses membres de reprendre le travail immédiatement.

ARTICLE 7.00 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 7.01 La Compagnie reconnaît le droit à l'Union de nommer pour chaque groupe de un(1) à vingt-cinq(25) employés, un(1) délégué d'atelier et un(1) substitut qui doivent toujours être des employés de la Compagnie, afin d'aider les employés à soumettre leurs griefs aux représentants de la Compagnie, selon la procédure des griefs, tels employés devront être sur la liste d'ancienneté de la Compagnie.
- 7.02 L'Union informera la Compagnie par écrit du nom des employés qui auront été élus dirigeants, délégués d'atelier ou substituts pour la représenter, et maintiendra cette liste à date.
- 7.03 Chaque délégué d'atelier ou substitut doit accomplir le travail normal qui lui est assigné. S'il était nécessaire qu'un délégué d'atelier ou un substitut accompagne un employé pour présenter un grief, durant ses heures régulières de travail, celui-ci doit d'abord obtenir la permission d'un représentant autorisé de la Compagnie et cette permission sera accordée à un temps qui entrave le moins son assignation de travail normal. Lorsque le délégué d'atelier travaille à l'extérieur de la ville, le substitut le remplacera. A l'exception de l'étape no. 1 de la procédure des griefs, l'on fera enquête au sujet des griefs en dehors des heures de travail, à moins qu'un grief ne requière une attention immédiate.
- 7.04 Lorsqu'un délégué d'atelier ou un substitut reçoit l'autorisation de s'absenter de son poste de travail pour les raisons prévues ci-haut, il ne subira pas de perte monétaire sur son taux horaire pour le temps qu'il agit en qualité de délégué, mais il agira de façon expéditive.
- 7.05 Sur demande écrite de l'Union, la Compagnie accordera à un(1) membre désigné pour remplir une fonction syndicale à plein temps (agent d'affaires), une permission d'absence ne dépassant pas l'expiration de la présente convention. Telle autorisation est également sujette aux conditions suivantes:

- 7.05
- a) telle demande devra être formulée à la Compagnie, un mois à l'avance;
 - b) à la date de la requête, l'employé devra avoir complété une(1) année de service continu avec la Compagnie;
 - c) durant la période du congé, l'ancienneté ne sera pas accumulée;
 - d) un seul employé à la fois se verra accorder un tel congé;
 - e) l'employé ne devra pas accepter d'autre travail que celui spécifié dans cette clause.

Avant la fin de la dite permission d'absence, la Compagnie devra recevoir un avis, au moins trente(30) jours à l'avance, l'informant si l'employé désire ou non reprendre son emploi.

A la fin de ce congé et moyennant que son ancienneté lui permette de reprendre son travail, l'employé aura droit à sa classification d'emploi lors de son départ, et sera payé au taux relatif de l'échelle établie de sa classification, pourvu que le travail soit disponible dans sa classification et qu'il possède la compétence et l'habileté d'effectuer le travail alors disponible.

- 7.06
- La Compagnie accordera un permis d'absence sans paie à un(1) délégué de l'Union pour assister aux congrès syndicaux (l'Union Internationale, Congrès Canadien du Travail) en autant que l'Union donne à la Compagnie un avis écrit d'au moins un(1) mois. Toutefois, le total des dites absences ne devra pas dépasser quinze(15) jours ouvrables au total, par année.

- 7.07
- Un employé pourra s'absenter de l'établissement de l'Employeur pour fins de grief, de conciliation ou d'arbitrage, mais sans paie. Un représentant officiel de l'Union devra en avoir fait la demande trois(3) jours ouvrables à l'avance.

- 7.08
- Il est entendu que dans les deux(2) cas précédents, soit 7.06 et 7.07, l'Union coopérera avec l'Employeur afin de trouver un remplaçant qualifié afin que la production n'en soit pas affectée.

ARTICLE 8.00 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.01 Cet article énonce les heures normales de travail des employés. On ne doit pas le lire ou l'interpréter comme étant une garantie de la part de la Compagnie de fournir du travail pour quelque période que ce soit.
- 8.02 La Compagnie convient de donner à l'Union un préavis de cinq(5) jours ouvrables avant de reviser l'horaire régulier des employés. Cependant, la Compagnie pourrait en arriver à une entente avec un employé de changer temporairement son heure de début ou de départ pourvu que l'Union soit informée de ce changement.
- 8.03 Un employé devra se présenter au travail selon son horaire normal de travail ou donner un préavis du contraire.
- 8.04 La semaine normale de travail sera de quarante(40) heures, soit huit(8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement, de 8:00 A.M. à 16:45 P.M. heures ou tel qu'en vigueur après l'application de la clause 8.02. L'arrêt pour le repas sera de trois-quart (3/4) d'heure.
- 8.05 Le temps supplémentaire sera payé au taux de temps et demi du taux horaire régulier:
- a) pour les trois(3) premières heures travaillées en sus de huit(8) heures durant une période de 24 heures.
 - b) pour les quatre(4) premières heures travaillées le samedi.
- 8.06 Le temps supplémentaire sera payé au taux de temps double du taux horaire régulier:
- a) pour toutes les heures travaillées en sus de onze(11) heures durant une période de vingt-quatre(24) heures;
 - b) pour toutes les heures travaillées en sus de quatre(4) heures le samedi;
 - c) pour toutes les heures travaillées les dimanches et jours de congés payés.

- 8.07 Les employés affectés au service demeureront en disponibilité, si nécessaire, pour répondre aux appels de service en dehors des heures normales de travail selon un système de rotation hebdomadaire sur un cycle égal au nombre d'employés normalement affectés au service.
- 8.08 Dans le but d'étendre ce cycle, tout employé qualifié pour répondre aux appels de service peut s'engager à le faire, dans lequel cas, le cycle de trois semaines sera prolongé d'un nombre de semaines égal au nombre d'employés qualifiés prenant tel engagement. Dès que la durée du cycle sera connue, la Compagnie préparera une cédule qui demeurera affichée.
- 8.09 L'employé qui demeure en disponibilité en dehors des heures normales de travail, est rémunéré comme suit:
- a) Du lundi au vendredi, entre 17:00 et 21:00 heures, un minimum garanti de \$15.00 par journée.
 - b) Le samedi, entre 9:00 AM et 17:00 PM, un minimum garanti de \$20.00 par journée.
 - c) Le dimanche et jour de congé statutaire, entre 9:00 AM et 17:00 PM un minimum garanti de \$25.00 par journée.

Effectif le 1 avril 1983 (deuxième année de la convention): Un montant de \$5.00 sera ajouté au montant déjà payé à la signature de la convention à l'article 8.09 a) b) et c).

Ces minimums garantis seront payés, qu'il y ait des appels de service ou non. Si un employé répond à un appel de service, le minimum garanti à l'article 8.09 sera ajouté à la rémunération à laquelle il a droit pour le temps travaillé.

Si un employé est appelé à demeurer en disponibilité sur un jour de congé payé, le minimum garanti sera payé en plus du jour de congé, en conformité avec l'article 17.00.

- 8.10 Un employé dont le nom apparaît à la cédule de mise en disponibilité hebdomadaire peut, avec l'autorisation de la compagnie, changer ses jours de disponibilité avec un autre employé dont le nom apparaît à la même cédule ou se faire remplacer par un employé qualifié pour ré-

- 8.10 pondre aux appels de service, lequel employé n'a pas son nom inscrit sur ladite cédule, en autant que le changement n'occasionne aucun frais additionnel à la Compagnie.
- 8.11 Les employés qui ne sont pas en disponibilité et qui sont rappelés au travail en dehors de leur horaire normal de travail, après leur retour à leur domicile, seront payés au taux de temps supplémentaire applicable, avec un minimum équivalant à quatre(4) heures à leur taux horaire régulier, sauf lorsque le travail précède immédiatement leur horaire normal de travail.
- 8.12 Lorsqu'il est pratique de le faire, la distribution du temps supplémentaire se fera de manière équitable parmi les employés généralement assignés au genre de travail exigeant du temps supplémentaire.
- 8.13 Pour être rémunéré, tout travail en temps supplémentaire, doit avoir préalablement, été approuvé par l'Employeur ou son représentant autorisé.

ARTICLE 9.00 - TAUX HORAIRES

- 9.01 La Compagnie paiera selon les taux horaires prévus à l'annexe "C", toutes les occupations visées par cette convention.
- 9.02 La Compagnie a le droit d'établir et d'introduire des occupations nouvelles. L'Union sera informée de la date de la mise en vigueur de ces changements ou nouvelles occupations et du taux horaire prévu et recevra une copie des identifications de l'occupation. L'Union peut présenter un grief en rapport avec cette nouvelle classification ou classification changée dans les trente(30) jours de sa mise en vigueur. Ce grief peut être présenté à l'étape no. 2 de la procédure des griefs.
- 9.03 Advenant que ce grief soit arbitré, l'arbitre devra examiner les éléments de l'occupation et sa juridiction sera limitée à déterminer si l'occupation nouvelle ou changée a bien le bon taux horaire en rapport avec les classifications incontestées et visées par cette convention.
- 9.04 Pour les fins de la présente convention le mot "salaire" signifie: "taux horaire tel que décrit à l'annexe "C".
- 9.05 La paie sera disponible aux employés dans l'après-midi du mercredi qui suit la fin de la période des deux semaines précédentes. Si le jour habituel de la paie tombe un jour férié, la paie sera disponible le jour ouvrable qui précède ce mercredi.

ARTICLE 10.00 - PRESENCE A L'HEURE DU TRAVAIL

10.01 Quand un employé se présente au travail à l'heure normalement prévue à son horaire et sans avoir été avisé au moins neuf(9) heures avant l'heure prévue pour le début de son travail de ne pas se présenter au travail, et pour lequel son travail régulier ou autre n'est pas disponible, il recevra quatre(4) heures de paie à son taux horaire.

10.02 Le paiement en vertu du paragraphe précédent ne sera pas effectué sous les conditions suivantes:

a) quand le travail est interrompu dû à des circonstances qui sont raisonnablement hors de la volonté de la compagnie, incluant mais sans limiter la généralité de ce qui suit:

- i) des dommages causés à l'usine par le feu, la foudre, l'inondation ou une tempête;
- ii) insuffisance d'approvisionnement de pouvoir électrique, d'air, d'eau et de gaz;

b) quand l'employé n'est pas consentant à accepter un autre travail, ou

c) quand l'employé fait défaut d'informer la Compagnie de son adresse et numéro de téléphone les plus récents.

ARTICLE 11.00 - ANCIENNETE

11.01 Définition:

L'ancienneté se définit comme étant la durée de service continu d'un employé au service de l'Employeur, à compter de sa dernière date d'embauchage ou de réembauchage.

11.02 Employés à l'essai:

Un employé sera considéré à l'essai et son nom n'apparaîtra pas sur la liste d'ancienneté avant d'avoir travaillé soixante(60) jours ouvrables de service continu avec la compagnie. Un employé à l'essai qui est congédié par la compagnie n'a pas de recours suivant la procédure de griefs. Une entente mutuelle entre la Compagnie, l'Union et l'employé concerné permet de prolonger cette période d'essai.

11.03 Listes d'ancienneté:

Une liste d'ancienneté séparée sera préparée par la Compagnie pour chaque établissement à Montréal et à Québec. Les listes d'ancienneté conformes, telles qu'acceptées par les parties à la date de signature apparaissent en Annexes "B-1" et "B-2" de la présente convention et en font partie intégrante. Ces listes seront également affichées dans les établissements concernés.

Lorsqu'une liste révisée est affichée, tout employé cité en Annexes "B1" ou "B2" aura dix(10) jours ouvrables suivant le premier affichage d'un nom pour contester l'exactitude de son ancienneté en se servant de la procédure de griefs. Des listes révisées seront affichées tous les six(6) mois et une copie de chaque sera remise à l'Union. Après cette période de dix(10) jours ouvrables, les listes révisées d'ancienneté seront considérées exactes et finales.

11.04 Les employés devront maintenir et accumuler leur ancienneté lorsqu'ils sont absents de l'ouvrage conformément aux conditions ci-après énoncées:

- a) Durant une permission d'absence écrite d'absence accordée à la discrétion de la Compagnie.
- b) Durant une mise-à-pied pour une période de douze(12) mois ou une période de temps équivalente à l'ancienneté de l'employé, laquelle des deux est la moindre.

- 11.04 c) Durant des périodes d'absence pour cause de maladie ou de blessures n'étant pas survenues au travail pour une période de dix-huit (18) mois ou une période de temps équivalente à l'ancienneté de l'employé, laquelle des deux est la moindre.
- d) Durant des périodes d'absence découlant d'une blessure survenue à l'ouvrage pour une période indéfinie.
- 11.05 Un employé perdra son ancienneté et l'on considérera son emploi comme terminé pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) départ volontaire;
- b) congédiement sans réintégration selon les dispositions de cette convention;
- c) défaut de se présenter au travail sans une raison acceptable.
- d) défaut de prévenir la compagnie qu'il accepte le rappel au travail dans les trois(3) jours ouvrables suivant l'envoi d'une lettre enregistrée à la dernière adresse connue de l'employé l'avisant d'un rappel au travail, ou si après avoir prévenu qu'il se présenterait au travail, il ne donne pas suite à cet avis de rappel dans les cinq(5) jours ouvrables suivant tel rappel;
- e) mise-à-pied ou non disponibilité pour quelque raison que ce soit pour une période égale à la durée de son ancienneté, jusqu'à concurrence de douze(12) mois, sauf pour un accident pour lequel il reçoit une compensation en vertu de la Loi des Accidents de Travail.
- 11.06 Il incombera à tout employé de faire connaître toute nouvelle adresse au surintendant technique. A défaut de le faire, la compagnie ne sera pas responsable du fait qu'un employé n'aurait pas reçu un avis.
- 11.07 Quand un employé ayant de l'ancienneté est nommé à une position exclue de l'unité de négociation, son ancienneté continuera de s'accroître tant qu'il sera au service de la compagnie. En cas de perte de sa charge, tel employé pourra retourner au groupe d'ancienneté où il travaillait au moment de sa nomination, si son ancienneté le lui permet.

ARTICLE 12.00 - PROMOTION, RETROGRADATION, TRANSFERT

- 12.01 Dans le cas de promotions, rétrogradations, de classements dans une catégorie supérieure ou de mutations à une des occupations visées par cette convention, la compétence, l'habileté et l'efficacité pour exécuter le travail, tel que requis, seront les facteurs dominants et lorsque ceux-ci sont relativement égaux, l'ancienneté deviendra le facteur décisif.
- 12.02 Cet article sera interprété en fonction de l'article 11.03 et sera appliqué séparément aux deux groupes d'employés visés à l'article 2.00 de la présente convention.

ARTICLE 13.00 - MISE A PIED ET RAPPEL

- 13.01 Advenant une mise à pied, la Compagnie devra tenir compte de l'ancienneté de l'employé pourvu que l'employé ayant le plus d'ancienneté puisse satisfaire aux exigences du travail à accomplir.
- 13.02 La Compagnie donnera aux employés un préavis de mise à pied de sept(7) jours de calendrier. Cependant, cette disposition ne s'applique pas dans les cas suivants:
- a) employés à l'essai;
 - b) mise à pied résultant d'une situation qui ne dépend pas de la volonté de la Compagnie.
- 13.03 Les rappels seront exécutés dans l'ordre inverse des mises à pied.
- 13.04 Cet article sera interprété en fonction de l'article 11.03 et sera appliqué séparément aux deux groupes d'employés visés à l'article 2.00 de la présente convention.

ARTICLE 14.00 - TRAVAIL A FORFAIT

14.01 La Compagnie consent à ne pas donner de travail à sous-contrat qui pourrait être la cause directe de mise à pied d'employés réguliers exécutant ce même genre de travail.

14.02 Cependant, cette disposition ne devra pas être utilisée par la Compagnie dans le but spécifique d'enlever du travail aux employés réguliers.

ARTICLE 15.00 - PROCEDURE DE GRIEFS

15.01 ETAPE NO. 1

Après en avoir discuté verbalement, l'employé peut soumettre par écrit au surintendant technique tout grief, seul ou accompagné du délégué d'atelier, pourvu qu'il soumette le grief sur la formule prévue à cet effet par l'Union dans les cinq(5) jours des faits qui ont donné naissance audit grief; cependant, les employés travaillant en dehors de la région métropolitaine de Montréal bénéficieront d'un délai additionnel de cinq(5) jours.

Le surintendant technique rendra sa décision dans les cinq(5) jours de la réception du grief.

ETAPE NO. 2

Si ladite décision ne règle pas le grief, le grief peut être soumis par écrit au cours des cinq(5) jours suivant la décision rendue à l'étape no. 1, au gérant général lequel rencontrera le délégué d'atelier ou le substitut et le représentant syndical extérieur dans les cinq(5) jours après que le grief lui aura été soumis par écrit.

Dans les cinq(5) jours suivant la rencontre mentionnée au paragraphe précédent, le gérant général rendra une décision par écrit.

ETAPE NO. 3

Si la décision écrite du gérant général n'apporte pas une solution au grief qui se rapporte à l'interprétation ou à l'application de la convention, le grief pourra être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties selon la procédure ci-après décrite. Toute demande d'arbitrage devra être faite par écrit, et remise à l'autre partie dans le délai de dix(10) jours suivant la décision rendue à l'étape no. 2 ci-haut, par le Gérant Général ou le Représentant approuvé par la Compagnie.

15.02 L'une ou l'autre des parties peut exiger qu'un grief portant sur la non-application, la violation ou la mauvaise interprétation de la présente convention, soit soumis à l'arbitrage s'il n'est pas réglé après avoir été étudié à toutes les étapes prévues à l'article 15.01. Toute demande

- 15.02 d'arbitrage devra être faite par écrit, dans le délai de dix(10) jours qui suivront la décision rendue à la dernière étape de la procédure de griefs.
- 15.03 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord été soumis à toutes les étapes antérieures prévues dans la présente convention, ou s'il a été réglé par écrit.
- 15.04 Un grief déposé à l'arbitrage doit déterminer les articles et sections de la convention soi-disant violés ou mal interprétés, la nature du grief, de même que le règlement désiré.
- 15.05 L'arbitrage des griefs sera limité à l'application ou à l'interprétation des dispositions de cette convention collective nécessaires pour décider du grief.
- 15.06 L'arbitre n'aura pas juridiction pour ajouter, modifier ou soustraire aucune des dispositions de cette convention.
- 15.07 Lorsqu'une ou l'autre des parties décide de demander l'arbitrage, elle doit en même temps, en aviser l'autre partie par écrit.
- 15.08 Si l'une ou l'autre des parties décide que le grief soit soumis à l'arbitrage d'un tribunal composé de trois(3) membres, les parties appointeront chacune leur représentant. Les représentants n'agiront que comme assesseurs.
- 15.09 La décision de l'arbitre est finale et lie la Compagnie, l'Union et les employés concernés.
- 15.10 La décision de l'arbitre sur le grief devra être communiquée par écrit à chacune des parties dans les trente(30) jours qui suivent la dernière séance d'arbitrage.
- 15.11 Chacune des parties paie son représentant et paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre, à moins d'entente contraire.

- 15.12 On considérera comme réglé ou abandonné tout grief qui n'est pas soumis pendant les délais prévus à la procédure de règlement des griefs ou renvoyé à l'arbitrage comme le prévoit le présent article.
- 15.13 On ne tiendra pas compte du samedi, du dimanche, ni des jours fériés pour déterminer les délais au cours desquels toute mesure doit être prise ou complétés à toute étape de la procédure de règlement des griefs ou de l'arbitrage.
- 15.14 Tous les délais prévus au présent article sont obligatoires. Cependant, ils peuvent être prolongés si la Compagnie et l'Union y consentent par écrit.
- 15.15 Toute décision écrite que prendront les représentants de la Compagnie et de l'Union à toute étape de la procédure de règlement des griefs ou de l'arbitrage sera finale et liera la Compagnie, l'Union et tout employé concerné.

ARTICLE 16.00 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 16.01 La Compagnie convient d'afficher les avis de l'Union sur les tableaux d'affichage situés dans chaque établissement visé par cette convention. Avant d'être affichés, la Compagnie approuvera tous les avis et verra à son affichage.
- 16.02 La Compagnie adressera à l'Union une copie de tous les avis généraux ayant trait aux heures, taux de paie ou conditions de travail que la Compagnie affiche sur les tableaux d'affichage des établissements concernés.

ARTICLE 17.00 - CONGES PAYES

17.01 La Compagnie convient de payer les jours de congés suivants à un employé non requis de travailler, selon son taux horaire multiplié par le nombre d'heures de sa journée régulière de travail:

-Jour de l'An,	-Vendredi Saint,
-Fête de Dollard,	-St-Jean-Baptiste,
-Fête de la Confédération (Jour du Canada)	-Fête du Travail,
-Jour de l'Action de Grâces,	-Le 24 décembre,
-Noel,	-Le 26 décembre,
-Le 31 décembre,	-Le 2 janvier.

17.02 Un employé est éligible à cette paie s'il a acquis trente(30) jours ou plus de service continu avec la Compagnie et s'il a travaillé la veille ouvrable et le lendemain ouvrable du congé. Cependant, le paiement sera accordé si l'employé a été absent durant les jours précités pour cause de maladie vérifiée, de décès dans sa famille immédiate, en accord avec l'article 21, de fonction de jury, de manque de travail ou sur permission écrite de la Compagnie, ou pour une raison acceptable par la Compagnie,

17.03 Un employé éligible à l'allocation décrite ci-haut, qui est requis de travailler un de ces jours, sera payé pour le temps travaillé selon l'article 8 en plus de ladite allocation.

17.04 Si l'un de ces jours de congés ci-haut mentionnés survient un samedi ou un dimanche, l'on considérera le lundi suivant comme jour de congé aux fins de cet article, à moins que par proclamation fédérale, provinciale ou municipale, ledit jour de congé soit célébré un autre jour.

17.05 Assurance-groupe, plan de pension, assurance-salaire, plan dentaire.

La Compagnie consent de tenir à jour durant le terme de cette convention un plan d'assurance-groupe, un plan de pension, un plan d'assurance-salaire, ainsi qu'un plan dentaire. Ces quatre (4) plans sont offerts par "Standard Broadcasting Corporation Limited" et peuvent être sujets à des révisions périodiques. Des brochures explicatives

17.05 Sur tous ces plans seront distribués aux employés aussitôt que possible. Advenant qu'un bénéfice quelconque offert par ces plans devienne disponible par mesure législative, l'Union sera avisée en conséquence. (Voir Annexe "D")

56

17.06 En cas de maladie, un employé devra aviser la Direction de la cause de son absence au cours de la première heure après le début de la période régulière de travail et être disposé à produire un certificat médical à cet effet si requis par la Direction.

57

58

ARTICLE 18.00 - VACANCES ANNUELLES

- 18.01 Tout employé qui, au premier (1er) mai de chaque année aura accumulé moins d'un(1) an d'ancienneté au service de la Compagnie, aura droit à des vacances annuelles à raison d'une(1) journée par mois de service avec maximum de dix(10) jours ouvrables, rémunérés à raison de quatre pourcent (4%) du salaire gagné au cours de l'année de calendrier précédant ce premier(1er) mai.
- 18.02 Tout employé qui, au premier(1er) mai de chaque année aura accumulé un(1) an mais moins de cinq(5) ans d'ancienneté aura droit à deux(2) semaines de vacances payées à raison de quatre pourcent (4%) du salaire gagné au cours des douze(12) mois précédant ce 1er mai. L'on ajoutera toutefois, s'il y a salaire gagné, les indemnités de salaire reçues par l'employé, de la Commission des Accidents de Travail au cours de cette même période.
- 18.03 Tout employé qui, au 1er mai de chaque année aura accumulé cinq(5) ans d'ancienneté ou plus, aura droit à trois(3) semaines de vacances, payées à raison de six pourcent(6%) du salaire gagné au cours des douze(12) mois précédant ce premier(1er) mai. L'on ajoutera toutefois s'il y a salaire gagné, les indemnités de salaire reçues par l'employé, de la Commission des Accidents de Travail au cours de cette même période.
- 18.04 Tout employé qui, au premier mai de chaque année aura accumulé treize (13) ans d'ancienneté ou plus, aura droit à quatre(4) semaines de vacances payées à raison de huit pourcent(8%) du salaire gagné au cours des douze (12) mois précédant ce 1er mai et à raison de 9% dans le cas de tout employé qui au 1er mai de chaque année aura accumulé vingt(20) ans d'ancienneté et plus, et à raison de dix pourcent(10%) dans le cas de tout employé qui, au 1er mai de chaque année aura accumulé vingt-cinq(25) ans d'ancienneté et plus. L'on ajoutera toutefois s'il y a salaire gagné, les indemnités de salaire reçues par l'employé, de la Commission des Accidents de Travail au cours de la même période.
- 18.05 Le choix des périodes de vacances devra être fait avant le 15 avril de l'année durant laquelle les dites vacances devront être prises. Après le 30 avril de la même année, les périodes de vacances, telles qu'indiquées sur les calendriers officiels à Montréal et à Québec ne pourront être changées sans le consentement écrit des parties.

- 18.06 Dans le cas de conflit entre les périodes de vacances désirées par certains employés et les besoins des opérations, la Compagnie peut exiger des périodes de vacances différentes.
- Cette période de vacances ne devra pas être différée de plus de trente (30) avant ou après la période choisie initialement par l'employé.
- 18.07 Tout employé quittant le service de la Compagnie recevra le montant de vacances qui lui est dû en fait de vacances payées jusqu'au jour où il quitte tel service et ce, en conformité avec les dispositions du présent article.
- 18.08 La rémunération des vacances prévue à cet article sera payée aux employés avant leur départ pour lesdites vacances.
- 18.09 Si une fête légale spécifiée, pour laquelle l'employé aurait de toute façon été payé, tombe pendant la période de ses vacances, elle ne sera pas comptée comme faisant partie de ses vacances et l'employé recevra une journée supplémentaire ajoutée à la période de vacances qui sera payée de la même façon que l'aurait été la fête légale à condition que l'employé ait travaillé durant la dernière journée précédant ses vacances et la première journée suivant ses vacances annuelles à moins qu'il se soit absenté pour une raison approuvée par la Compagnie.
- 18.10 L'employeur pourra déterminer combien d'employés il peut laisser partir durant la même période, ou durant une partie de la même période, de chaque établissement à Montréal et à Québec, pour chacune des catégories suivantes: -installateurs et techniciens/hommes de service/ Techniciens senior "A" et "B" - Chef technicien et technicien chef-adjoint.
- Le choix de la période de vacances sera accordé en tenant compte de l'ancienneté des employés dans chacune des classifications et des dispositions du paragraphe précédent.
- 18.11 Si un employé est absent pour cause de maladie vérifiée juste avant sa période de vacances, tel qu'indiqué sur le calendrier officiel, cette période de vacances sera différée à des dates ultérieures par accord mutuel.

ARTICLE 18:00 VACANCES ANNUELLES (Suite)

18.11 Si un employé tombe malade au cours de sa période de vacances telle qu'indiquée sur le calendrier officiel, le calcul de la période requise pour l'assurance-salaire débutera le premier jour de la maladie vérifiée. Néanmoins, les jours de vacances qui coïncident au jours de maladie vérifiée pourront être pris à une date ultérieure après entente mutuelle.

56

4

ARTICLE 19.00 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET SECURITE

- 19.01 Outils
Les outils seront fournis par la Compagnie. La Compagnie convient de remplacer les outils hors d'usage ou brisés. Les outils perdus ou volés devront être remplacés par l'employé à moins d'une raison acceptable à la Compagnie.
- 19.02 Uniformes
La Compagnie aura la responsabilité d'acheter et de nettoyer les uniformes que des employés sont requis de porter comme condition d'emploi.
- 19.03 Périodes de repos
L'on accordera aux employés, une période de repos de quinze(15) minutes au milieu de la matinée et une période de repos de 15 minutes au milieu de l'après-midi.
- 19.04 Sécurité
- a) La Compagnie fournira tout équipement de sécurité requis en conformité avec les normes de sécurité prescrites en vertu de la loi couvrant les établissements industriels et commerciaux.
 - b) Les employés suivront tous les règlements de sécurité prévus par la Loi, faute de quoi, ils pourraient être sujets à des mesures disciplinaires par la compagnie.

ARTICLE 20.00 - CHAMBRE ET ALLOCATION DE REPAS

- 20.01 La Compagnie paiera une allocation de repas de \$5.00 sans facture à l'employé qui travaille au moins deux(2) heures de temps supplémentaire, à condition que l'employé fasse une pause non payée de trente(30) minutes pour son repas.
- 20.02 A la demande de la Compagnie, si un employé doit rester hors de la ville, on lui paiera alors chaque soir une allocation de chambre selon la note d'hôtel et dix dollars(\$10.00) par jour pour ses repas sans facture, plus le téléphone quotidien à sa famille pour les cinq(5) premières minutes. La Compagnie se réserve le droit de faire à l'avance une réservation dans un hôtel commercial.
- 20.03 Heures de voyage
L'employé devra commencer la journée de travail au bureau régional de la Compagnie, ou à l'endroit où l'ouvrage doit être exécuté selon les instructions qu'on lui donnera.
- 20.04 Lorsqu'un employé commence la journée de travail au bureau régional, le temps mis à voyager pour se rendre et revenir à son domicile ne sera pas considéré comme temps de travail.
- 20.05 Lorsqu'un employé commencera la journée de travail à l'endroit où l'ouvrage doit s'exécuter, l'excédent du temps requis pour se transporter sera considéré comme du travail normalement effectué. En aucun temps, un employé ne sera tenu d'utiliser sa voiture personnelle pour se rendre à son lieu de travail.
- 20.06 Dans les cas prévus par le paragraphe précédent, lorsque l'employé commencera la journée de travail à l'endroit où l'ouvrage doit s'exécuter, l'employeur peut requérir de cet employé qu'il téléphone au bureau régional dès qu'il sera rendu sur les lieux de travail.
- 20.07 Le temps qu'un employé met à voyager à la demande de la Compagnie sera rémunéré sur la base du taux horaire applicable de l'employé.

20.08

Si l'employé, à la demande de la Compagnie, utilise sa voiture personnelle pour se rendre à un lieu de travail autre que son bureau régional, la Compagnie devra assumer les coûts de transport, soit la gazoline, frais d'autoroute et tout autre frais de transport. Si un employé, à la demande de la Compagnie, se rend à un lieu de travail autre que son bureau régional par transport en commun, la Compagnie lui remboursera les frais.

ARTICLE 21.00 - CONGE DE DEUIL

- 21.01 Sous réserve des conditions suivantes, la Compagnie accordera le paiement du taux horaire à un employé qui est absent dû uniquement à un décès dans sa famille immédiate:
- a) L'employé devra être sur la liste d'ancienneté de la Compagnie.
 - b) L'employé aurait normalement travaillé n'eut été du décès et des funérailles.
- 21.02 Pour les fins de l'article 21.03, les membres de la famille immédiate de l'employé sont: le père, la mère, la soeur, le frère, la fille, le fils, le conjoint, le beau-père, la belle-mère de l'employé.
- 21.03 Un employé recevra une indemnité pour le temps perdu de la façon suivante:
- a) L'indemnité sera effectuée, basée sur le taux horaire de l'employé jusqu'à concurrence de huit(8) heures par jour, excluant les heures supplémentaires ou toute autre forme de prime, pour un maximum de trois(3) jours ouvrables;
 - b) Le temps à être indemnisé doit être compris entre le décès et les funérailles inclusivement, à l'exception de tout autre jour;
 - c) Sur demande de la compagnie, l'employé devra présenter une preuve satisfaisante du décès d'un membre de la famille immédiate.
- 21.04 La Compagnie accordera une indemnité de huit(8) heures à un employé qui est absent durant son horaire régulier dû uniquement au décès de: son beau-frère, sa belle-soeur, son grand-père, sa grand-mère, et ses petits-enfants.
- 21.05 Un employé ne sera pas éligible à ces indemnités selon les termes de cette convention, pour toute période durant laquelle il reçoit d'autres paiements sous forme d'indemnités de jour férié, de maladie ou d'accident industriel ou durant une période de grève, de lock out ou de permission d'absence autorisée ou non.

ARTICLE 22.00 - CONGE - NAISSANCE D'ENFANT

22.01 A l'occasion de la naissance d'un enfant durant la semaine de travail, la Compagnie accordera au père huit (8) heures de congé payé à son taux horaire.

ARTICLE 23.00 - DEVCIR DE JURY

23.01. Un employé qui est convoqué pour faire partie d'un jury, ou comme témoin devant une cour de justice, sera payé pour la différence entre le montant total reçu pour ce service et le montant régulier de ses gains des heures normales pour toute la durée de ce service. On se basera sur son taux horaire avec limite de quarante(40) heures par semaine.

ARTICLE 24.00 - DUREE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention entrera en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 mars 1984 inclusivement.

24.02 Rétroactivité au 1er avril 1982

Les taux horaires seulement sont rétroactifs au 1er avril 1982, pour les employés encore à l'emploi de la Compagnie à la signature, basée sur les heures régulières seulement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce. 21.....ième jour de.... juillet.....1982.

SYSTEMES DE SONORISATION STANDARD LIMITEE

[Signature]
W. Grillett
R. Chommanet

LOCAL 568 de la FRATERNITE INTERNATIONALE DES OUVRIERS EN ELECTRICITE

[Signature]
Marie McLaughlin
A. L. L. L.

ANNEXE "A"

A LA COMPAGNIE: _____

Je, soussigné, _____
(prénom et nom)

(adresse)

par les présentes, autorise mon employeur à déduire de ma paie le montant de la cotisation syndicale pour le remettre à la Fraternité Internationale des Ouvriers en Electricité, Local 568, conformément aux dispositions de la convention collective de travail intervenue entre les parties mentionnées précédemment, sujet à tout changement dans le montant de la cotisation syndicale mensuelle qui pourra être déterminé de temps en temps selon la Constitution de l'Union. A moins d'entente contraire entre les parties, telles déductions seront faites le ou vers le 15 de chaque mois, commençant au mois de _____ et tant que je serai au service de la Compagnie et que je n'aurai pas perdu mes droits d'ancienneté.

Fait en trois exemplaires (pour la Compagnie, l'Union et l'employé).

Signé à _____ le _____ 19 _____

Témoin _____ Signé _____

Numéro de poinçon _____

ANNEXE "B-1"

SYSTEMES DE SONORISATION STANDARD LIMITEE

9475 Charles de Latour,
Montréal, Quebec

LISTE D'ANCIENNETE AU 1ER AVRIL 1982

	<u>NOM</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DATE D'EMBAUCHAGE</u>
1	SAVOIE "Gabriel"	T (Magasinier)	6 octobre 1949
2	JOLICOEUR "Yves"	T.C.A.	15 février 1954
3	VOIPAN "Edward"	SR. A.	31 août 1954
4	ALLARD "Guy"	S.	22 août 1955
5	STEWART "Thomas"	T.	2 mars 1959
6	THOMAS "Philip"	SR. A.	18 février 1963
7	MC LAUGHLIN "Marc"	T.	4 mars 1963
8	COUPIL "Michel"	S.	1 mars 1964
9	LEGROS "Normand"	S.	22 mars 1965
10	MARQUIS "Noel"	S.	6 juillet 1965
11	BOSSE "Gaston"	T.	10 mai 1966

ANNEXE "B-2"

SYSTEMES DE SONORISATION STANDARD LIMITEE

POUR SON ETABLISSEMENT AU

2128 Boul. Ste-Anne
Québec, Québec
GLJ LX8

Liste D'Anciennete au 1er avril 1982

<u>Nom</u>	<u>Classification</u>	<u>Date d'Emploi</u>
1. Jean Guy Desjardins	S.	1 decembre 1964
2. Andre Boutin	T.	5 Septembre 1973

ANNEXE "C"

SYSTEMES DE SONORISATION STANDARD LIMITEE

TAUX HORAIRES

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>1er avril 1982</u>	<u>1er avril 1983</u>
Installateur, grade 4	\$ 6.03	\$6.63
Installateur, grade 3	\$ 7.28	8.01
Installateur, grade 2	\$ 8.44	9.28
Installateur, grade 1	\$ 9.67	10.64
Techniciens	\$10.58	11.64
Hommes de service	\$11.11	12.22
Techniciens Senior B	\$11.55	12.71
Techniciens Senior A	\$12.16	13.38
Techniciens Chef Adjoint	\$12.54	13.79
Technicien Chef	\$12.87	14.16

DESCRIPTION DES TACHES

Classification

L'Employeur peut, s'il le juge à propos, exiger un examen technique pour preuve de compétence dans les diverses classifications.

INSTALLATEUR

Est capable d'exécuter du travail régulier sur les installations de son.
Possède une connaissance passable de l'appareillage de son.
Possède une Licence chauffeur.
Est capable de réparer et de construire tout appareillage simple sous surveillance.

TECHNICIEN

Possède une bonne connaissance de l'appareillage de son.
Possède une licence de chauffeur.
Est capable de corriger toutes imperfections sur les installations.
Est capable d'exécuter le travail régulier des appels de service et de relève lorsque nécessaire.
Est capable d'assumer les responsabilités de l'homme de service si nécessaire.

HOMME DE SERVICE

Possède une bonne connaissance de l'appareillage de son.
Possède une licence de chauffeur.
Est capable de corriger toutes imperfections sur les installations.
Est capable de réparer et de construire tout appareillage requis dans les installations.
Est capable d'assumer les responsabilités du technicien senior si nécessaire.
Exécute le travail régulier d'appels de service et de relève lorsque nécessaire.

TECHNICIEN SENIOR "B"

Possède une connaissance approfondie de l'appareillage de son.
Possède une licence de chauffeur.
Est capable de résoudre toute urgence de nature technique.
Est capable de faire des relevés sur les appareillages de son.
Est capable de réparer et de construire tout appareillage de son ainsi que
d'effectuer toutes réparations sur les installations.
Peut assumer les responsabilités du technicien senior "A"
lorsque nécessaire.

TECHNICIEN SENIOR "A"

Possède toute les qualifications des catégories précédentes.
Est capable d'organiser et de prendre charge de toute installation, y
compris le travail d'entretien et les appels de service.
Agit à titre d'assistant au gérant de département dans la projection
et l'exécution du travail.

TECHNICIEN CHEF ADJOINT

Le technicien Chef Adjoint devrait posséder toutes les qualifications du
Technicien Senior "A", plus les suivantes:
Etre capable de planifier et distribuer le travail de service,
d'entretien et de construction au jour le jour.
Etre capable d'assumer la responsabilité de l'équipement et dossiers
de service.
Etre en mesure d'assumer le rôle de substitut au Technicien Chef en son
absence temporaire.

CHEF TECHNICIEN

Possède toutes les qualifications des catégories précédentes.
Est capable de distribuer le travail d'installation et de disconnection
au jour le jour.
Est capable d'assumer la responsabilité de l'approvisionnement et de la
distribution de l'équipement sur les chantiers.
Est en mesure d'assumer le rôle de substitut au Surintendant Technique
en son absence temporaire.

AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

1. Avancements automatiques des installateurs d'un grade à l'autre après douze (12) mois de service continu dans le grade précédent.
2. Les promotions à toutes les autres classifications énumérées à l'annexe "C" dépendront sur a) ouverture dans la classification suivante b) l'habileté et la compétence de remplir les tâches de cette classification telles que décrites ci-haut et c) application de l'article 12.00. L'employeur peut requérir tout homme considéré pour une promotion de subir un examen technique pour démontrer sa compétence et son habileté dans la classification envisagée.

SURVIVORS' INCOME

- If you have questions on any of this material, please don't hesitate to contact your Accounting Department.
- While the Company expects to continue this Plan indefinitely, future conditions cannot be foreseen and the Company reserves the right to change, terminate or suspend the Plan at any time.
- While every effort has been made to give accurate information, this Booklet does not purport to describe fully your benefit Plans. It is designed as a guide to assist you in understanding your benefits. Should any questions arise, the legal Plan Contracts will govern in all cases.

INTRODUCTION

Family protection is a concern of most people. To help provide protection for your family against the loss of your earnings if you were to die prior to retirement, the Standard Broadcasting Benefit Programme provides valuable coverage:

the Group Life Insurance Plan and the Survivor Income Plan

... provide the main sources of this protection. Also, if your death occurs as the result of an accident, your beneficiary could receive benefits from:

the Accidental Death and Dismemberment Plan and the Business Travel Accident Plan

And, Government Benefits could provide additional income.

BENEFITS YOU RECEIVE

- a) *The Group Life Insurance Plan* — provides a benefit in the event of your death from any cause. Your beneficiary or estate would receive a lump sum amount equal to:

Your Annual Rate of Earnings or Twice Your Annual Rate of Earnings

... depending upon the amount you selected when you enrolled in the plan.

- b) *The Accidental Death & Dismemberment Plan* — pays an additional lump sum amount to your beneficiary or estate in the event of your accidental death, equal to:

Your Annual Rate of Earnings or Twice Your Annual Rate of Earnings

... depending upon the amount you selected when you enrolled in the plan.

Coverage is effective 24 hours a day and in order to qualify for benefits under this Plan, death must occur within 365 days as a result of injuries sustained in an accident. These benefits are entirely in addition to benefits you receive from other sources.

If you suffer dismemberment or paralysis as the result of injuries sustained in an accident, the Plan will pay a benefit based on the extent of the dismemberment. For further details, see the Booklet entitled "DISABILITY INCOME".

Benefits from the Accidental Death and Dismemberment Plan will not be payable if death results from:

- suicide or any attempt thereof while sane or self destruction or any attempt thereof while insane

- declared or undeclared war or act thereof
 - active, full-time service in the armed forces of any country
 - flying which requires a special permit or waiver from an authority having jurisdiction over civil aviation, even though granted, unless previously consented to in writing by the Insurer
 - flying as a member of the crew of any aircraft or as a passenger of any aircraft not having a current and valid certificate of airworthiness.
- c) *Survivor Income Plan* — if you are a member of Standard Broadcasting's Pension Plan, it provides your eligible survivors with a *continuing monthly income* equal to:
- (i) 25% of your monthly earnings to your eligible spouse*
(plus)
 - (ii) 5% of your monthly earnings to each eligible child (maximum 2)
(or)
 - (iii) 25% of your monthly earnings divided equally among your orphans.

This is paid as long as your spouse lives and/or as long as your children continue to qualify but in any event, not less than 5 years.

*Includes your legal spouse or common-law spouse provided you have co-habited for the past 12 consecutive months and have made public representation as being spouses.

- d) *Business Travel Accident Plan* — pays an additional \$25,000 lump sum to your estate if you die as a result of an accident while travelling on company business.

MAXIMUM BENEFIT

The maximum insured salary for the Group Life Insurance Plan, Survivor Income Plan and Accidental Death and Dismemberment Plan is \$175,000.

Satisfactory evidence of insurability will be required for employees earning in excess of \$100,000 and only the amount over \$100,000 will be subject to this evidence requirement.

HOW TO CLAIM

The Company will provide your beneficiary with the necessary claim forms and assistance in the event of your death.

GOVERNMENT BENEFITS

• From Canada/Quebec Pension Plan

A lump sum payment, plus monthly income is payable to your spouse and any dependent children, provided that you have been contributing to this Plan for at least three years. This benefit is entirely in addition to the benefits your survivors receive from Company Plans.

ELIGIBILITY DATE

You automatically become a member of the Group Life Insurance Plan, the Accidental Death and Dismemberment Plan and the Business Travel Accident Plan once you have commenced your employment with the Company. No medical examination is necessary. You are required to name a beneficiary.

You are eligible to join the Survivor Income Plan if you have eligible survivors and you are a member of the Company Pension Plan.

"Eligible Survivors" include your spouse and children. Your children must be unmarried, under the age of 21 (or under the age of 25 if attending an accredited institute of learning) and, at the time of your death, must be dependent upon you for support and maintenance.

COST

Standard Broadcasting pays 100% of the cost of your coverage under the Business Travel Accident Plan and the Survivor Income Plan. You contribute to the cost of the Group Life Insurance and the Accidental Death & Dismemberment Plans.

IF YOU LEAVE THE COMPANY

If your employment with the Company terminates prior to retirement, coverage under all the Group Life, Business Travel Accident, Survivor Income and Accidental Death and Dismemberment Plans ceases immediately.

You can, however, convert your coverage under the Group Life Insurance Plan and Survivor Income Plan — within 31 days after leaving — to an individual policy without taking a medical examination. Your premium for the personal policy will be based on the type of policy, the rates in effect and on your age, at the time you make the conversion. If your death should occur within that 31-day period (while you were making your decision to convert), the full benefit will be paid to your beneficiary as if you were still an active employee.

ADDITIONAL FACTS

- The definition of earnings for the purposes of calculating your Survivor Benefits is as follows:
 - Regular salary received excluding overtime, shift premium or talent fees;
 - Earnings for commissioned staff — Commission income averaged from the two previous years. In the event no commission income was earned in each of the previous years, earnings will be deemed by the Company for insurance purposes;
 - Earnings for staff paid by salary and commission — Commission income averaged from the two previous years plus current salary. In the event no commission income was earned in each of the two previous years, earnings will be deemed by the Company for insurance purposes.

DENTAL EXPENSES

IF YOU LEAVE THE COMPANY

If you leave, the Dental Care Plan ends on the day your employment is terminated.

ADDITIONAL FACTS

- Benefits will only be paid for those services performed by a dentist or under his/her supervision.
- The term "dentist" means a legally qualified dentist practising within the scope of his/her licence. A licensed denture therapist means a person who is licensed to make, produce, reproduce, furnish or supply a denture and to take impressions of the inside of a person's mouth.
- When more than one type of treatment is suitable under customary dental practice for the condition being treated, for purposes of payment by this Plan, the least expensive of the suitable services will be considered to have been performed.
- The insurance company reserves the right to request a dental examination, at their expense, at any time.
- If you have any questions on any of this material, please don't hesitate to contact your Accounting Department.
- While the Company expects to continue this Plan indefinitely, future conditions cannot be foreseen and the Company reserves the right to modify the Plan at any time.
- While every effort has been made to give accurate information, this Booklet does not purport to fully describe your benefit Plans. It is designed as a guide to assist you in understanding your benefits. Should any questions arise, the legal Plan contracts will govern in all cases.

INTRODUCTION

Dental expenses can often be an unexpected financial burden. As a member of the Standard Broadcasting Dental Care Plan, however, you can receive substantial financial assistance in meeting these costs.

The way the Standard Broadcasting Dental Care Plan works is very similar to the operation of the Medical Plans.

- In each province, a Schedule of Dental Fees has been established. This is a province-wide recommended Schedule of Dental Fees for normal dental care services. Most, but not all, dentists charge according to this Schedule of Fees.
- Based on the current Schedule of Dental Fees in your province the Dental Care Plan will reimburse you for a percentage of all eligible dental expenses.

BENEFITS YOU RECEIVE

This Plan provides coverage for those services that are required to maintain teeth in good order and to restore teeth to good order and for certain major procedures such as crowns and bridges. The Plan will pay:

100%

... of the Provincial Dental Fee Schedule applicable for the following services:

Basic Treatment

- oral examinations, cleaning teeth, topical application of fluoride solutions and bite-wing x-rays, but not more than once in any 3-month period
 - full mouth series of x-rays once every 24 months
 - extractions and simple alveolectomy at time of tooth extraction
 - surgical removal of impacted teeth and surgical preparation of dental ridges for prosthetic appliances
 - amalgam, silicate, acrylic and composite fillings
 - necessary treatment for relief of dental pain
 - space maintainers for missing primary teeth
 - general anaesthesia and diagnostic x-ray and laboratory procedures required in relation to oral surgery
 - consultations required by the attending dentist
- ... and will pay

50%

... of the Dental Fee Schedule applicable for the following services:

Major Treatment

- provisions of crowns, inlays

- provisions of fixed partial denture prosthesis (bridgework) and provisions of removable denture replacement when necessitated by the extraction of natural teeth
 - denture or bridge replacement provided:
 - i) for reasons of oral health or dental necessity and after five consecutive years have elapsed since the repaired or replaced denture was installed, or
 - ii) when the existing denture is temporary and replacement with a permanent bridge or denture occurs within 12 months of installation of the temporary denture
 - iii) where necessitated by the extraction of natural teeth while insured under the plan.
 - provision of relines, rebases and repairs of existing dentures
 - endodontics, including root canal therapy
 - periodontics, including surgery, splinting and occlusal equilibration
 - surgical removal of tumours, cysts, neoplasms, incision and drainage of abscesses.
- ... and the Plan will pay

50%

... of orthodontic treatments for dependent children up to an annual maximum benefit payment of \$1,000 per dependent child.

Maximum Benefit

The maximum payable on behalf of each covered individual is \$1,000 for Basic and Major benefits during any calendar year.

THE PLAN DOES NOT COVER

- Orthodontic care which is wholly cosmetic
- Treatment furnished without charge or paid for directly or indirectly by any government or for which a government prohibits payment of benefits
- Treatment rendered for cosmetic purposes unless made necessary by an accident and commencing within 90 days of an accident
- Facing on pontics or crowns posterior to the second bicuspid
- Treatment received from a dental or medical department maintained by an employer, or an association
- Expenses not recommended or prescribed by a dentist or physician
- Replacement of existing dentures or bridgework which have been lost, mislaid or stolen
- Expense of dental treatment required as a result of any war or of engaging in a riot
- Charges made by a dentist for broken appointments or for completion of claim forms required by the insurance company
- Services covered under a Provincial or other Company Plan
- Education or training in dietary or nutritional counselling
- Treatment for which a treatment plan estimate was necessary but was not submitted and approved by the insurance company prior to the treatment

In some Provinces, Government Insurance has been extended to include provisions for dental care for young children. If one of your covered dependent children receives a benefit from a Provincial Plan, the Company Plan cannot cover those expenses.

PRE-TREATMENT ESTIMATE OF MAJOR RESTORATIVE

Frequently the more complex forms of dentistry offer more than one choice of treatment, and since it is the intention of the Plan to pay the least expensive, professionally adequate method of treatment, it is important that you obtain a written estimate for the proposed course of dental care prior to the commencement of treatment for basic, major restorative or orthodontic services unless,

- the total cost of the proposed dental work is less than \$300, or
- the treatment was given in emergency conditions (in the insurance company's opinion).

CO-ORDINATION OF BENEFITS

Sometimes an employee or a dependent is entitled to benefits with respect to the same dental expenses from both this Plan and some other group insurance plan or dental plan. Should this type of duplication occur, the benefits under this Plan will be co-ordinated so that you will not receive more in benefits from all plans combined, than your actual expenses.

HOW TO CLAIM

- obtain a Dental Benefit Claim Form from the Accounting Department
- ask your dentist to complete the form
- you must also complete your portion of the form, making sure the form includes
 - policy number and your division number,
 - your full name and your certificate holder number (your social insurance number),
 - an indication of the patient for whom the claim is made, including birthdate and relationship,
 - your return address for any claim payment; otherwise payment will come to the Company's office.
- mail the completed form to the insurance company at the address indicated on the form.

ELIGIBILITY DATE

For You

- As a full-time employee, you are eligible to become a member of the Plan on your first day of employment with the Company.

Note: You must be actively at work on the day you become eligible, otherwise coverage begins on the first day you return to work.

For Your Dependents

- When you become a member of the Plan, similar coverage is automatically extended to your eligible dependents. Your "eligible dependents" include your spouse and your unmarried children under 21 years of age (or under 25 years of age if they are attending an accredited institute of learning).

COST

Standard Broadcasting pays the full cost for your protection under this Plan.

RETIREMENT INCOME

established yearly by the government (\$16,500 in 1982). For persons retiring in 1982, this could mean a possible benefit of \$3,691.66 per annum (\$307.63 per month). However, if a person has not always earned as much as the earnings ceiling or has not been employed for the entire period from January 1, 1966 through to age 65 the benefit will be reduced.

Throughout your working career, you and your employer will make equal contributions towards this government plan.

Old Age Security

This government plan provides a monthly income for you and your spouse. Benefits begin at age 65. As of January 1, 1982, the benefit level is \$2,732.76 per annum (\$227.73 per month).

The Canada/Quebec Pension Plan and Old Age Security benefits are periodically adjusted to keep pace with the cost of living.

GOVERNMENT BENEFITS IN RETIREMENT

• The Canada/Quebec Pension Plan

In addition to providing a retirement income, this plan provides benefits for your beneficiary or estate when death occurs after retirement.

• Provincial Hospital/Medical Insurance

This coverage continues for you and any eligible dependents during your retirement years (in accordance with the Plan provisions in your Province).

ADDITIONAL FACTS

- If you leave Canada and reside in another country after you retire:
 - Your Company Pension will continue to be paid to you in Canadian dollars,
 - The Canada/Quebec Pension Plan benefits will also continue to be paid to you, and
 - Old Age Security benefits will continue to be paid to you provided you have been a resident of Canada for at least 20 years since your 18th birthday.
- Your Company Pension is provided for your own use and benefit, and is protected by law. It cannot be assigned, or borrowed against.
- While the Company expects to continue this plan indefinitely, future conditions cannot be foreseen and the Company reserves the right to change or terminate the plan at any time. However, no such action taken by the Company will affect benefits already earned.
- While every effort has been made to give accurate information, this Booklet does not purport to describe fully your benefits under the Company Pension Plan. It is designed as a guide to assist you in understanding your benefits. Should any questions arise, the legal Plan Documents will govern in all cases. For further information, do not hesitate to contact the Accounting Department.

INTRODUCTION

Security in retirement years depends upon having a regular income to help pay the expenses of everyday living.

Your Pension Plan at Standard Broadcasting helps you meet this need. It provides a monthly retirement income that is in addition to the income from Government Plans.

The Standard Broadcasting Pension Plan is designed to help you build for your future security. Its main features are:

- The plan assures you of a retirement income for as long as you live — and favourable options are available to continue your pension to your spouse after your death.
- Benefits are based on your years of participation.
- Benefits are based on the best 3 of your last 5 years' pensionable earnings.
- Benefits from the plan are entirely in addition to the benefits you receive from the Canada/Quebec Pension Plan and Old Age Security.

WHEN YOU CAN RETIRE

The Standard Broadcasting Pension Plan provides a flexible retirement schedule:

- *Normal Retirement* — is the first day of the month coincident with or next following your 65th birthday.
- *Early Retirement* — can be arranged at your request subject to the following conditions:
You can retire after age 55 and your earned pension will be reduced by 1/2 of 1% for each month that your early retirement date precedes your 65th birthday.

HOW YOUR COMPANY PENSION IS CALCULATED

At your Normal Retirement Date, you are eligible for your full earned pension to that date.

- For each year of participation in the plan up to 15 years, you receive:
2% of your Final Average Earnings in excess of the Final Average CPP Earnings Ceiling,
plus
1% of your Final Average Earnings at or below the Final Average CPP Earnings Ceiling.
- For each year of participation in the plan in excess of 15 years up to 25 years, you receive:
1 1/2% of your Final Average Earnings in excess of the Final Average CPP Earnings Ceiling, plus
3/4% of your Final Average Earnings at or below the Final Average CPP Earnings Ceiling.
- For each year of participation in the plan in excess of 25 years up to 35 years, you receive:
1% of your Final Average Earnings in excess of the Final Average CPP Earnings Ceiling, plus
1/2% of your Final Average Earnings at or below the Final Average CPP Earnings Ceiling.
- For each year of participation in the plan in excess of 35 years, you receive:
1/2% of your Final Average Earnings in excess of the Final Average CPP Earnings Ceiling, plus
1/4% of your Final Average Earnings at or below the Final Average CPP Earnings Ceiling.

"Final average earnings" means the average of your best three years earnings in the last 5 years prior to your retirement.

"Final Average CPP Earnings Ceiling" means the portion of your earnings which are subject to required contributions for purposes of the Canada Pension Plan (or Quebec

Pension Plan) over the same 3 year period as used to determine your Final Average Earnings.

EXAMPLE OF BENEFITS FROM THE STANDARD BROADCASTING PENSION PLAN

Suppose you became a member of the plan today, at age 32, and retire at age 65, 33 years later, and your Final Average Earnings were \$25,000. For purposes of the example, assume that the Final Average CPP Earnings Ceiling will be \$16,500 (its 1982 level). In that case, your Final Average Earnings in excess of the Final Average CPP Earnings Ceiling will be \$25,000 minus \$16,500 or \$8,500. Your Final Average Earnings at or below the Final Average CPP Earnings Ceiling will be \$16,500.

Your annual company pension would be:

2% x 8,500 x 15 years	\$2,550.00
1% x 16,500 x 15 years	2,475.00
1½% x 8,500 x 10 years	1,275.00
¾% x 16,500 x 10 years	1,237.50
1% x 8,500 x 8 years	680.00
½% x 16,500 x 8 years	660.00
Total annual company pension	<u>\$8,877.50</u>

If Government benefits remained at their 1982 levels, your total retirement income would be:

From Company Plan	\$8,877.50
From the Canada/Quebec Pension Plan	3,691.66
From Old Age Security	2,732.76
Total Annual Retirement Income	<u>\$15,301.92</u>

All pensions are subject to limits established by Department of National Revenue regulation, currently \$1,715 for each year of service to a maximum of 35 years (\$60,000 per annum).

HOW YOUR COMPANY PENSION IS PAID

The Normal Form of Pension

Upon retirement, your Company Pension is paid to you in equal monthly instalments for the rest of your life. If you are married, your surviving spouse will continue to be paid 50% of your pension for life (not applicable to marriages that take place after retirement).

ELIGIBILITY DATE

As an employee of Standard Broadcasting, you are eligible to enroll in the plan on your date of employment. Membership is compulsory upon attainment of age 30 (January 1st following your 30th birthday).

EMPLOYEE CONTRIBUTIONS

You are required to contribute 5% of salary less the amount of required contribution to the Canada or Quebec Pension Plan. The maximum annual required contribution to the Company plan is \$1,000. No further contributions are required if you have completed 35 years of plan membership. The interest rate credited to your contributions is based on average bank savings accounts rates.

ADDITIONAL VOLUNTARY CONTRIBUTIONS

You are permitted to contribute additional contributions within the limits permitted by the Income Tax Act. Such contributions are accumulated with interest until retirement, termination of service, or death. At that time, they can be applied to increase pension income or taken out in a lump sum.

No company contribution is made with respect to your additional voluntary contributions.

WITHDRAWAL OF CONTRIBUTIONS

Government regulations do not permit you to withdraw any contributions made to the plan (including additional voluntary contributions) while you remain in the service of the Company.

IF YOU DIE BEFORE RETIREMENT

If your spouse or an eligible child is entitled to an income from the Company survivor income plan, no benefit is payable from the pension plan.

If no benefits are payable from the survivor income plan, your beneficiary will be paid a cash payment equal to your contributions to the pension plan with interest.

IF YOU ARE DISABLED

If you are disabled before you are eligible to retire, and are in receipt of benefits from the Company Long Term Disability Plan, you will continue to earn pension credits for the period of your disability based upon your pensionable earnings at the inception of disability.

IF YOU LEAVE STANDARD BROADCASTING

If you leave the Company before completing 5 years membership in the plan, you will receive a refund of your contributions plus interest.

If you leave the Company after 5 years membership but before having both attained age 45 and completed 10 years of service, you will receive, at your option, either a cash refund of your contributions with interest or a paid up pension to commence at age 65.

If you leave the Company after having both attained age 45 and completed 10 years of service and before age 55, you will either be permitted to transfer twice your required contributions with interest to a personal locked-in Registered Retirement Savings Plan or be entitled to a paid up pension to commence at age 65. A cash settlement is not permitted under current legislation.

HOW GOVERNMENT PLANS SUPPLEMENT YOUR COMPANY PENSION

Retirement income from the Company Plan is calculated entirely in addition to benefits from the following two government sources.

- The Canada/Quebec Pension Plan
- Old Age Security

The Canada/Quebec Pension Plan

This government plan will provide you with income beginning at age 65. The amount of pension will be based on your past earnings and contributions to the plan. Generally speaking, the C/QPP annual benefit is equal to 25% of a 3 year average of the earnings ceiling

DISABILITY INCOME

ELIGIBILITY DATE

Coverage under the Short Term Disability Plan, Long Term Disability Plan, and Accidental Death and Dismemberment Plan begins automatically once you have commenced full-time employment.

COST

Standard Broadcasting pays the full cost of your protection under the Short Term Disability Plan. You contribute toward the cost of the Accidental Death and Dismemberment Plan.

You pay the premium for coverage under the Long Term Disability Plan — benefits are therefore *completely tax-free* under current legislation.

IF YOU LEAVE THE COMPANY

If your employment with the Company terminates, your coverage under the Short Term and Long Term Disability Plans and Accidental Death and Dismemberment Plan ceases immediately.

CONTINUATION OF BENEFIT COVERAGE DURING DISABILITY

While you are in receipt of benefits from the Company Long Term Disability Plan, your Pension credits under the Company Pension Plan and most other benefits will continue at no cost to you.

ADDITIONAL FACTS

- The Short Term and Long Term Disability Plans do not cover any period that you are not under the care of a qualified physician. For example, in the case of disability resulting from mental or nervous disorders, a qualified physician would be a psychiatrist.
- If you become disabled while on authorized leave of absence, benefits will begin on the day you were scheduled to return to work.
- The insurance company has the right to have a claimant medically examined at its own expense.
- The Company reserves the right to request a Doctors' Certificate in the event of a Short Term Disability.
- The Definition of earnings for the purposes of calculating your Long Term Disability Benefit is as follows:
 - Regular salary received excluding overtime and shift premium or special talent fees;
 - Earnings for commissioned staff — Commission income averaged from the two previous years. In the event no commission income was earned in each of the previous years, earnings will be deemed by the Company for insurance purposes;
 - Earnings for staff paid by salary and commission — Commission income averaged from the two previous years plus current salary. In the event no commission income was earned in each of the two previous years, earnings will be deemed by the Company for insurance purposes.
- If you have any questions on any of this material, please don't hesitate to contact your Accounting Department.
- While the Company expects to continue this Plan indefinitely, future conditions cannot be foreseen and the Company reserves the right to change, terminate or suspend the Plan at any time. However, no such action taken by the Company will affect benefits already accrued.
- While every effort has been made to give accurate information, this Booklet does not purport to describe fully your benefit Plans. It is designed as a guide to assist you in understanding your benefits. Should any questions arise, the legal Plan Contracts will govern in all cases.

INTRODUCTION

Even with your medical bills paid, if your illness or injury causes you to be absent from work, you may quickly need a dependable source of replacement income. The Standard Broadcasting Benefit Programme provides such a replacement to help ensure continuity of income. This protection is provided in interlocking stages depending upon the length of time your illness or injury causes you to be absent from work.

- *Short Term Benefits* — replaces your earnings during temporary absence due to illness or accident.
- *Long Term Benefits* — provides long term income protection for you and your family if you should suffer a total disability which keeps you away from work for a longer period of time. You must meet the eligible requirements described later in this booklet.

In addition . . . if your disability involves the accidental loss of limbs or sight, or full or partial paralysis, you may be entitled to benefits from the Accidental Death and Dismemberment Plan.

Benefits may also be available from Government Plans.

SHORT TERM INCOME PROTECTION

The Short Term Disability Plan

This Plan is designed to help replace your earnings during the first 120 days of absence due to illness or non-occupational injury provided you submit medical evidence as requested by the Company. The Plan pays:

100%* of Your Regular Earnings

. . . minus normal deductions and will continue for as long as you are sick or disabled up to a maximum of 120 days.

* During your first year of employment, this benefit is 66⅔% of Your Regular Earnings.

Once you return to work, you will automatically be reinstated for full protection under this Plan.

Short Term Disability Benefits will not be paid for:

- disabilities while not under the continuing care of a physician
- intentional injuries or illnesses
- bodily injury resulting from insurrection, war or riot

LONG TERM INCOME PROTECTION

The Long Term Disability Plan

This Plan is designed to protect your income if your disability should last beyond 120 days. In this case, the Plan assures you of a regular income equal to:

60% of Your Regular Earnings

— Tax-Free —

* Payments will continue throughout the period of your total disability until you reach age 65 years of age. At that time, any income to which you are entitled from the Company Pension Plan would begin. Once you are in receipt of Long Term Disability income, it will be increased by 3% annually on January 1st of each year, subject to a maximum benefit of \$4,000 per month.

How You Qualify For Benefits

To qualify for long term disability benefits, you must be totally disabled and under the care of a legally qualified physician.

You are considered totally disabled if you are under a doctor's care and are unable to perform any and every duty of your position. Under these circumstances, payments will be made for

as long as 36 months. After that, you will continue to receive a disability benefit if you remain under a doctor's care and are unable to work at any position for which you are reasonably suited by virtue of your education, training and experience.

You will need written proof of your total disability that is satisfactory to the insurance company in order to receive benefits. The required claim form will be sent to you prior to expiration of the 120 day elimination period. Also, from time to time, you may be required to provide evidence that your disability is continuing.

Long term disability benefits will not be paid for:

- disabilities, injury or illness as the result of war, riot, insurrection or service in the armed forces of any country;
- during the period for which you are paid Unemployment Insurance Maternity Benefits;
- self inflicted injury while sane or insane;
- injury as a result of committing or attempting to commit a criminal offence.

Recurrent Disability

For the purposes of this Plan, successive periods of disability will be considered one continuous period, unless

- you have been back at work for over 6 months, or
- the cause of the second period of disability was entirely unrelated to the cause of the first period of disability. In this case, you will begin receiving benefits from the Short Term Disability Plan until the 120 day "elimination period" has elapsed.

Income From Rehabilitative Employment

If your disability does not prevent you from doing so, you may take a job in any formal or informal rehabilitation programme which is designed to hasten your recovery and is approved by the insurance company. In this case, you will receive your Company Long Term Disability Income — less 50% of your rehabilitative earnings. In other words, while the Long Term Disability Plan assures you of receiving 60% of your earnings from all sources combined, you can increase this amount through rehabilitative earnings, and at the same time, possibly speed-up your return to full-time employment. Your combined total may not exceed 100% of your net monthly earnings on the date you become totally disabled.

For example:

Let's assume your earnings prior to becoming disabled equalled \$1,400 per month. Let's also assume that income from rehabilitative employment provided \$400 per month.

- From the Company Long Term Disability Plan
(60% of \$1,400 = \$840 less 50% of \$400 = \$200) \$ 640 per month
- From Rehabilitative Employment \$ 400 per month
- TOTAL \$1,040 per month

You are allowed to continue rehabilitative employment for up to two years.

GOVERNMENT BENEFITS

Disability Benefits available from any Government Plan or any other group plan are fully integrated with your Company Long Term Disability Plan, such that the total monthly benefit cannot exceed 60% of your normal earnings.

• The Canada/Quebec Pension Plan —

may provide a disability benefit which is based on the Government pension you would have received if you had been 65 years of age at the time your disability occurred. To qualify for this benefit, you must be totally and permanently disabled and have contributed to this Government plan for the minimum specified period. You may be asked to undergo examinations and reasonable rehabilitative measures and supply reports to the Government Plan.

Benefits begin after four months of disability have elapsed and continue for as long as you are disabled, up to age 65. At age 65, these benefits are replaced by the Canada/Quebec Pension Plan retirement pension. The Plan also pays benefits on behalf of your dependent children.

Benefits are escalated to reflect any increase in the consumer price index.

Any benefits payable under the Long Term Disability Plan will be reduced by the initial benefits from this Government plan.

EXAMPLE OF LONG TERM DISABILITY INCOME

If you are totally disabled and cannot work

Let's assume you become totally disabled and unable to work. Let's also assume that your earnings equal \$1,400 per month and you qualify for Canada/Quebec Pension Plan benefits. Your benefit from the Company Plan would equal:

60% of \$1,400 \$840 per month

After four months of total and permanent disability, benefits from the Canada/Quebec Pension Plan would become payable. Your disability income would be calculated as follows:

- From the Canada/Quebec Pension Plan \$269 per month
- From the Company Long Term Disability Plan
($\$840 - C/QPP$ of \$269) \$571 per month
- TOTAL \$840 per month

If you do not receive benefits from other sources, the Standard Broadcasting Long Term Disability Plan will pay the full \$840 benefit per month.

ACCIDENT BENEFITS

If your disability involves the accidental loss of limbs or sight, within 365 days of an accident, you may be eligible for additional benefits from the Accidental Death and Dismemberment Plan. Your coverage equals:

Your Annual Earnings or Twice Your Annual Earnings (whichever you have elected)

. . . to a maximum benefit of \$350,000.

Benefits payable depend on the extent of the injury:

Both hands or both feet or both eyes	full amount
Speech and hearing in both ears	full amount
Paraplegia, Quadriplegia, Hemiplegia	full amount
One hand and one foot	full amount
One hand and one eye	full amount
One foot and one eye	full amount
One arm or one leg	$\frac{3}{4}$ of full amount
One hand or one foot or one eye	$\frac{1}{2}$ of full amount
Speech or hearing in both ears	$\frac{1}{2}$ of full amount
Thumb and index finger	$\frac{1}{4}$ of full amount
Hearing in one ear	$\frac{1}{6}$ of full amount

This Plan pays only one benefit per accident. It will be the largest single benefit to which you are entitled.

Accident benefits will not be paid for:

- injury resulting from insurrection, riot, war, or service in the armed forces of any country
- injury resulting from air travel other than as a passenger in an approved aircraft
- attempted suicide or self destruction.

MEDICAL EXPENSES

INTRODUCTION

In most families, medical expenses probably occur more frequently than any other employee benefit expense. As an employee of Standard Broadcasting you can receive substantial financial assistance in meeting these costs from two sources:

(1) Government Insurance

- Provincial Medical Insurance, and
- Provincial Hospital Insurance

... these Provincial coverages pay the cost of basic hospital accommodation and doctors' bills. Benefits are provided for you and your eligible dependents.

(2) Company Medical Plan

... benefits from this source go beyond Provincial coverage to help pay the cost of services and supplies not covered by your Provincial insurance. It covers you and your eligible dependents.

In addition to the security provided by the Company Medical Plan,

- The Short Term Disability Plan, and
- The Long Term Disability Plan

... are designed to continue your income if your illness or injuries are such that you are unable to work.

These benefits are discussed in detail in the Booklet entitled "DISABILITY INCOME".

BENEFITS YOU RECEIVE

The value of your Company Medical Plan can best be appreciated by considering it in conjunction with your Government (Provincial) Insurance coverages, because it covers those expenses that are above and beyond coverages provided by the Government. Let's examine how these plans complement each other to form a total medical care programme.

Provincial Hospital Insurance

Basically, Provincial Hospital Insurance covers the following expenses:

- standard ward accommodation in a hospital,*
- all normal hospital services while confined, plus
- certain required out-patient services.

* A hospital means only an institution operating according to the law for the care and treatment of sick and injured persons, with organized facilities for diagnosis and major surgery and 24-hour nursing service.

... COMPANY MEDICAL PLAN (HOSPITAL BENEFITS) EXTENDS BEYOND PROVINCIAL HOSPITAL

The Hospital coverage incorporated in the Plan pays:

100%

... of the cost difference between the Provincially-paid standard ward accommodation in a hospital and semi-private or private accommodation.

Provincial Medical Insurance

Basically, this covers all types of physician services. These include:

- doctors' visits at home, in the office, or in the hospital,
- surgical procedures, and
- specialists' fees.

**... COMPANY MEDICAL PLAN
(MEDICAL BENEFITS)
EXTENDS BEYOND PROVINCIAL MEDICAL**

The Medical Plan coverage provides an effective shield for both you and your family against the often heavy cost of medical supplies and services. As an individual, you pay a deductible as described below. The Plan then pays:

100%

... for all qualifying medical expenses, including:

- charges for drugs, medicines, serums and vaccines obtained by a written prescription; excluding patent or proprietary medicines, anti-obesity treatments, dietary supplements such as proteins and vitamins and anti-smoking treatments and any charges made for the administration of serums, vaccines, or injectible drugs;
- charges for the services of a Registered Nurse (R.N.) or Registered Nursing Assistant (R.N.A.) at your residence, provided the R.N. or R.N.A. is not normally resident in your home, to a maximum of \$5,000 within any three consecutive calendar years.

N.B. Such nursing services are covered to the extent that they are medically necessary. Payment is not made for services which are custodial or for services which do not require the skill level of a registered nurse or registered nursing assistant. If extended nursing care is anticipated, it is recommended you contact the Accounting Department to determine the amount of nursing care that will be covered.

- charges for hospital, hospital services and supplies obtained from an out-patient department of a licensed hospital or surgical company while confined in the hospital;
- charges for licensed ambulance service or other emergency service when used to transport you from the place where bodily injury or disease is suffered to the nearest hospital where adequate treatment can be rendered or from one hospital to another or from hospital to your residence;
- charges for the purchase of braces, crutches, surgical stockings, artificial limbs and eyes and prosthetic devices approved by the Insurance Company including surgical brassieres and breast prostheses required following a mastectomy and the rental of a wheelchair, hospital-type bed or other durable equipment for temporary therapeutic use, oxygen and blood serum, and orthopaedic shoes prescribed by a podiatrist or physician up to a maximum of one pair per calendar year;
- charges by a dentist for the treatment of injuries to natural teeth or the replacement of natural teeth (\$500 maximum) caused by a direct accidental blow to the mouth, and not by an object wittingly or unwittingly placed in the mouth, which occurred while insured under this benefit, received within three years of the accident, provided that the charges do not exceed the current dental Association Schedule of Fees for General Practitioners in your province of residence;
- while you are temporarily travelling outside of your province or outside the country, charges for room and board in a licensed hospital up to ward level for each day confined in hospital, hospital services and supplies furnished by a licensed hospital and diagnosis and treatment by a physician or surgeon required as a result of an emergency;
- charges for diagnostic tests and radiological treatments including x-rays and laboratory tests and radium treatments;
- charges for the services of a qualified physiotherapist, who is not normally resident in your home;
- charges for the services of a qualified speech therapist, up to a maximum payment of \$200 per calendar year;
- charges for the services of a legally licensed Clinical Psychologist, up to a maximum payment of \$200 per calendar year;
- charges for hearing aids prescribed by a legally licensed Otolaryngologist, up to a maximum payment of \$300 for one instrument per person in any four consecutive years;
- charges for qualified services performed by Chiropractors, Osteopaths, Chiropodists or Podiatrists, Naturopaths, Masseurs (recommended by a physician or surgeon), and

Christian Science Practitioners (if listed in the current Christian Science Journal), who are registered in accordance with the laws of the province in which they are practising; also, charges for diagnostic x-rays and laboratory fees ordered by a chiropractor, osteopath, chiropodist or podiatrist. Charges for such paramedical services are not to exceed the Schedule of Fees approved by the Association of which the practitioner is a member and are subject to a \$200 maximum per calendar year.

"The Deductible"

... is the initial portion of your medical expenses which you are required to pay in any calendar year in which you have medical expenses (excluding hospital accommodation) that are covered by the Plan. The deductible for each employee is \$25. The deductible for your family (your spouse and children) is an additional \$25. The plan will pay 100% of the remaining expenses for that year after you have met the applicable deductibles.

The Maximum

There is no overall medical expenses maximum (except where noted).

EXPENSES NOT COVERED BY THE COMPANY MEDICAL PLAN

- expenses covered by a Government plan or any other medical plan
- expenses that are not necessary or recommended and approved by the attending physician, or expenses that are unreasonable
- expenses that are illegal to insure
- expenses connected with any sickness or injury that is caused by war, riot, or armed conflict
- cosmetic surgery or treatment, unless required within 90 days of an accident to repair injuries resulting from an accident
- cosmetic medical or surgical care, unless rendered as a result of reconstructive cosmetic surgery and you submit satisfactory proof that such care is necessary to restore tissue damaged by disease or accidental bodily injury
- intentionally self-inflicted injury while sane or insane
- injury sustained as a result of committing or attempting to commit a criminal offence.

HOW TO CLAIM

The procedure for claiming benefits varies according to whether they are paid by your Company Plan or your Provincial Insurance.

• Provincial Insurance

You will be required to show your Provincial identification to your doctor whenever you or a dependent first receive attention and on admission to any hospital.

• Company Medical Plan (Hospital)

In certain cases, you may be required to complete a hospital claim form at the hospital. Information regarding procedures should be obtained when being admitted to any hospital. Should a hospital require direct payment for insured costs, you will simply have to file a claim form along with a receipt of the payment in the same manner as that described below for medical expenses.

• Company Medical Plan (Medical Expenses)

The following steps outline how to proceed whenever you or your covered dependents have eligible medical expenses.

- the accounting department can provide you with a claim form,
- complete the claim form and attach all bills and receipts and send to the insurance company at the address indicated on the claim form,
- be certain the claim form includes:
 - policy number,
 - division number,

- your full name and certificate (social insurance number) number,
- if claim is for dependent(s), dependent's first name, age and relationship is required,
- the name of the prescribed drug, or the Drug Identification Number, on the receipt from a pharmacy for which a claim is submitted.

NOTE . . .

Your first claim of the year should be submitted only when the total of your expenses exceeds \$25.

ELIGIBILITY DATE

For You

- As a full-time employee, your coverage becomes effective on the first day you are actively at work.

For Your Dependents

- When you become a member of the Plan, similar coverage is automatically provided for your eligible dependents. Your "eligible dependents" include your spouse and your unmarried children under 21 years of age (or under 25 years of age if they are attending an accredited institute of learning).

COST

Standard Broadcasting pays the full cost for your protection under this Plan.

IF YOU LEAVE THE COMPANY

Coverage under this Plan terminates immediately, unless you are totally disabled or a dependent is confined to hospital on the day your coverage terminates. Insurance under this benefit will continue for that individual for up to 90 days, provided the plan remains in force.

ADDITIONAL FACTS

- Benefits under the Plan are reduced when necessary so that the total amount payable under this Plan together with any amount payable under any other policy will not exceed 100% of the incurred charges.
- The insurance company reserves the right to have a claimant medically examined at their expense.
- If you have any questions on any of this material, please don't hesitate to contact your Accounting Department.
- While the Company expects to continue this Plan indefinitely, future conditions cannot be foreseen and the Company reserves the right to modify the Plan at any time.
- While every effort has been made to give accurate information, this Booklet does not purport to describe fully your benefit Plans. It is designed as a guide to assist you in understanding your benefits. Should any questions arise, the legal Plan Documents will govern in all cases.