

*Convention
gestion Documents*



M-26681-01
(14724-07)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

CENTRE DU CAMION SIGNAL FORD (1982) Inc.

ci-après appelée la "compagnie",
"la direction" ou "l'employeur",

ET:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AÉROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE
AGRICOLE D'AMÉRIQUE (TUA)
Section locale 1900

ci-après appelé "le syndicat"

Durée de la convention:

1er janvier 1982 au 31 décembre 1984.

84
MAR 23 14:09
MONTREAL
MESSAGER

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE

PAGE

1	JURIDICTION	1
2	NON-DISCRIMINATION	2
3	DROIT DE GÉRANCE	3
4	ACTIVITÉS SYNDICALES	4
5	SÉCURITÉ SYNDICALE	4
6	GRIEFS	6
7	ARBITRAGE	8
8	GRÈVE ET LOCKOUT	8
9	ANCIENNETÉ	9
10	TAUX DE SALAIRE	10
11	PRIME D'ÉQUIPE	15
12	HEURES DE TRAVAIL	15
13	FÊTES STATUTAIRES CHÔMÉES	19
14	VACANCES	21
15	CONGÉS	23
16	DISCIPLINE	23
17	DIVERS	24
18	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	25
19	DURÉE ET RENOUVELLEMENT	28

ANNEXE "A" - TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATIONS

ANNEXE "B" - RÉGIME D'ASSURANCES

BUT DE LA CONVENTION

Le but de cette convention est d'établir des relations ordonnées et harmonieuses entre la compagnie, ses employés et le syndicat, et d'établir et de maintenir des conditions de travail et de prévoir un mode de règlement des griefs et ainsi faciliter l'opération efficace des affaires de la compagnie.

ARTICLE I - JURIDICTION

1.01 Cette convention s'applique à tous les employés inclus dans l'unité de négociation, c'est-à-dire tous les salariés à l'exception des employés de bureau et des vendeurs sur la route.

1.02 Par les présentes, la compagnie reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de tous les employés inclus dans l'unité de négociation.

1.03 Aucune personne exclue de l'unité de négociation stipulée au paragraphe 1.01 n'effectue du travail régi par la présente convention collective, sauf dans les cas suivants:

- a) la formation des employés de l'unité de négociation;
- b) l'expérimentation;
- c) les situations d'urgence, et
- d) dans les autres cas où aucun employé qualifié faisant partie de l'unité de négociation n'est disponible pour satisfaire à la tâche.

1.04 L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucune accréditation accordée en vertu du présent code, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective.

Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieux et place de l'employeur précédent.

ARTICLE 2 - NON-DISCRIMINATION

- 2.01 Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être tentée ou exercée par la compagnie ou par le syndicat contre tout employé à cause de son allégeance syndicale ou de sa fonction de délégué ou d'officier ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il est impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son statut familial, de son âge ou de ses opinions politiques.

ARTICLE 3 - DROIT DE GÉRANCE

- 3.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention le syndicat reconnaît que les fonctions coutumières de la direction sont du ressort de la direction et que ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter: contrôler la direction des opérations, déterminer le nombre et l'emplacement des établissements, choisir les produits à fabriquer, étendre, limiter, réduire ou cesser les opérations, planifier la production, déterminer les méthodes, procédés et moyens de fabrication, décider des tâches à accomplir, déterminer le nombre de personnes qui doivent travailler sur chacune des équipes définies à la convention collective, faire le choix des personnes à embaucher, diriger le personnel, assurer le maintien de la discipline et imposer, pour cause juste et suffisante, des mesures disciplinaires aux employés, y compris la suspension et le congédiement.

- 3.02 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les employés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective.

Les employés et le syndicat doivent être informés par écrit de ces règlements et le syndicat peut contester en tout temps le caractère raisonnable d'un règlement donné lorsqu'il est utilisé pour discipliner un employé.

ARTICLE 4 - ACTIVITÉS SYNDICALES

4.01 La compagnie, par les présentes, reconnaît que le comité syndical d'usine est mandaté pour s'occuper, au nom des employés, de toute question relevant de la présente convention, de son application ou de son interprétation et également des négociations pour le renouvellement de la présente convention.

4.02 Le comité syndical d'usine est composé de trois (3) employés nommés par le syndicat, soit deux (2) employés de jour, l'un représentant le département de service, l'autre représentant le département des pièces, et un (1) employé travaillant sur l'équipe de nuit pour représenter les employés travaillant sur l'équipe de nuit.

Chaque établissement non représenté sur le comité syndical aura droit à un délégué mandaté exclusivement pour soulever des griefs à la première étape, selon la procédure prévue à la présente convention.

4.03 Avec la permission préalable de son contremaître, laquelle permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable, un membre du comité syndical d'usine pourra s'absenter de son travail régulier pendant une période de temps raisonnable, sans perte de salaire, pour enquêter sur un grief et le régler.

4.04 Les représentants internationaux du syndicat et/ou le président de la section locale ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de la compagnie mais ils n'auront pas le droit d'entrer dans lesdits locaux pendant les heures d'ouvrage pour rencontrer les employés sans une permission spécifique de la direction. Une telle permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

4.05 Les avis du syndicat signés par les personnes mandatées à cet effet par le syndicat, seront affichés par le syndicat dans l'usine à des endroits choisis d'un commun accord, sur des tableaux sous clé, à la condition que lesdits avis soient approuvés au préalable par un représentant de la compagnie attribué à ces fins. Une telle approbation ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

4.06 A la demande du syndicat, par écrit, au moins une (1) semaine à l'avance dans tous les cas possibles, la compagnie accordera un permis d'absence sans paie ne devant pas dépasser deux (2) semaines à pas plus de deux (2) employés à la fois pour participer à des réunions et journées d'études syndicales. L'ensemble des permis d'absence accordés à tous les employés pour ces fins ne doit pas dépasser un maximum de trente (30) jours ouvrables par année contractuelle.

Les restrictions prévues ci-haut ne s'appliquent pas à un congé pour un stage au Collège Canadien des Travailleurs ou à un cours de perfectionnement syndical des TUA. Cette disposition ne s'appliquera qu'à un seul employé à la fois par année contractuelle. Ce congé sera sans solde et sans perte d'ancienneté et ne devra pas excéder douze (12) semaines, sauf par entente mutuelle entre les deux parties. Une telle demande devra être faite quinze (15) jours à l'avance.

Lorsqu'un employé est absent du travail en raison du paragraphe ci-haut, le jour suivant ou précédant un congé statutaire prévu à l'article 13, il sera réputé avoir rencontré les conditions d'éligibilité prévues audit article.

- 4.07 Les membres du comité syndical d'usine et les délégués sont autorisés, sans perte de salaire, à quitter leur travail pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention ou participer à des rencontres avec les représentants de la compagnie.

Les membres du comité syndical doivent, toutefois, obtenir l'autorisation préalable de leur superviseur immédiat avant de quitter leur travail, et cette autorisation n'est ni refusée ni retardée de façon déraisonnable.

ARTICLE 5 - SÉCURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout employé membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention ou tout employé qui le deviendra par la suite devra, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle du syndicat pour la durée de la présente convention.
- 5.02 Tout nouvel employé embauché après la date de la signature de la présente convention doit comme condition d'emploi devenir membre du syndicat et le demeurer pendant la durée de la présente convention.
- 5.03 La compagnie convient de déduire du salaire des employés, membres du syndicat ou non, le montant des cotisations syndicales au taux fixé par le syndicat par règlement.
- 5.04 La compagnie reconnaît comme valide l'autorisation de retenue syndicale annexée à la carte officielle d'adhésion au syndicat signée par chaque membre individuellement. Dans les cas des autres employés, l'autorisation sera la suivante:

CENTRE DU CAMION SIGNAL FORD (1982) INC.

"Par la présente, j'autorise ~~Signal Ford Truck Sales~~
~~Limitée~~ de retenir sur ma paie la cotisation syndicale
 uniformément payée par tous les membres du syndicat et
 le droit d'initiation et de le payer audit syndicat.
 Cette autorisation est irrévocable, sauf entre le 90e
 et le 60e jour précédant la fin de la présente conven-
 tion collective.

Date: _____

Et j'ai signé: _____"

5.05 Le syndicat informera la compagnie par écrit du montant de
 la cotisation syndicale et du droit d'entrée.

5.06 a) Par les présentes, la compagnie s'engage à déduire
 de la paie de chaque employé régi par cette conven-
 tion une somme totale équivalant à la cotisation syndicale et à
 remettre le total de ces déductions, par chèque, chaque mois, dans
 les dix (10) jours suivant la fin du mois, au secrétaire-financier
 de la section locale 1900 du Syndicat International des Travailleurs
 Unis de l'Automobile (TUA). La compagnie, en même temps, doit
 remettre au syndicat la liste des employés, en y indiquant le
 montant prélevé, la classification de l'employé et son ancienneté.

b) La compagnie s'engage à déduire le droit d'entrée
 syndicale d'un nouvel employé et l'équivalent de
 la cotisation syndicale selon l'article 5.06 a) si le nouvel employé
 a reçu une rémunération équivalant à quarante (40) heures de travail,
 applicable au premier mois de sa période de probation.

5.07 Le syndicat accepte d'indemniser et de dégager la com-
 pagnie de toute obligation, réclamation, responsabilité,
 dommage ou poursuite qui pourrait survenir à la suite de tout acte
 posé par la compagnie en accord avec les dispositions de cet article
 ou en vertu de l'autorisation décrite aux présentes, pour un montant
 qui n'excédera pas la somme reçue par le syndicat à la suite des
 déductions faites sur les gages de ce ou ces employés.

ARTICLE 6 - GRIEFS

6.01 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, y compris toute sanction ou congédiement disciplinaire et/ou congédiement administratif, constitue un grief arbitrabable au sens de la présente convention collective.

6.02 Un grief est présenté et discuté de la manière suivante, pendant les heures de travail, soit:

PREMIÈRE ÉTAPE

Dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle l'employé prend connaissance de l'incident causant le grief, celui-ci est présenté par écrit au supérieur immédiat concerné par un membre du comité syndical d'usine accompagné, si nécessaire, de l'employé. Le supérieur immédiat doit répondre dans les trois (3) jours ouvrables suivants.

DEUXIÈME ÉTAPE

Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou si aucune réponse n'est donnée dans le délai ci-haut mentionné, le comité syndical doit, dans les cinq (5) jours ouvrables, réclamer par écrit une rencontre avec les représentants de la direction qui doit avoir lieu dans les sept (7) jours ouvrables ou selon toute autre entente. La décision de la direction doit être transmise par écrit au comité syndical dans les cinq (5) jours ouvrables de la rencontre prévue ci-haut.

6.03 Si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus au paragraphe 6.02, le grief peut alors être soumis à l'arbitrage de la manière prévue ci-dessous dans les quinze (15) jours ouvrables.

6.04 A défaut de produire le grief ou de procéder à l'étape suivante dans les délais prévus ci-haut ou de déposer une demande d'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la décision rendue à la deuxième étape, le grief sera considéré comme étant abandonné, à moins que tel délai ne soit prolongé par entente mutuelle, écrite et signée par les parties.

- 6.05 Tout grief personnel sera signé par l'employé concerné.
- 6.06 Si les dispositions des paragraphes 6.01 à 6.05 ont été suivies et que le grief est porté à l'arbitrage, le grief doit être entendu au mérite.
- 6.07 Toute entente relative au règlement d'un grief sera faite par écrit et signée par les parties.
- 6.08 Lors de l'enquête sur un grief formel, lorsque la direction interroge un employé cet employé doit être accompagné de son délégué syndical ou d'un membre du comité syndical.
- 6.09 Tout grief écrit impliquant plusieurs employés ou découlant d'une suspension ou d'un renvoi sera soumis directement à la deuxième étape dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent l'événement des faits ou dans les deux (2) jours ouvrables suivant une suspension ou un renvoi et devra être entendu par le gérant général ou son représentant dans les trois (3) jours ouvrables du grief ou au plus tard dans les trois (3) jours ouvrables de la suspension ou du renvoi.
- 6.10 Lorsque les circonstances le permettent dans le cas de suspension ou de renvoi d'un employé, la compagnie offrira à ce dernier une entrevue avec son délégué syndical avant d'exiger qu'il quitte l'usine.

ARTICLE 7 - ARBITRAGE

7.01 Sur réception de la demande d'arbitrage de l'une ou l'autre des parties, le grief sera référé à tour de rôle à un des arbitres suivants:

- Claude Lauzon
- Pierre Dufresne
- André Montpetit

Toutefois, si l'arbitre désigné ne peut siéger dans un délai raisonnable, l'arbitre suivant sera désigné. Si ni l'un ni l'autre des arbitres n'est disponible, on demandera au Ministre du Travail de choisir l'arbitre pour le grief.

7.02 La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux (2) parties. L'arbitre n'aura pas juridiction de changer, modifier, altérer de quelque manière que ce soit l'une des clauses quelconque de la présente convention ou ajouter ou substituer toute nouvelle clause.

7.03 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

7.04 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenus et/ou autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner une pénalité réduite.

7.05 Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, y compris un congédiement, le fardeau de la preuve d'établir les raisons de la mesure disciplinaire ou du congédiement incombe à la compagnie.

ARTICLE 8 - GRÈVE ET LOCKOUT

8.01 Toute grève ou lockout est interdit en toute circonstance pendant la durée de la convention collective.

Le syndicat ou toute personne agissant au nom du syndicat ou d'un groupe de salariés n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

8.02 Les dispositions du paragraphe 8.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du Travail.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

9.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu à l'emploi de la compagnie, sur une occupation incluse dans l'unité de négociation.

9.02 L'ancienneté s'acquiert après une période probatoire accumulée de quarante-cinq (45) jours de travail dans l'unité de négociation.

Pendant cette période, l'employé sera considéré à l'essai et ne pourra avoir recours à la procédure de grief en cas de mise-à-pied ou de congédiement. Après cette période d'essai, l'ancienneté de l'employé sera rétroactive à sa date d'embauche.

9.03 A la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté sera soumise au syndicat, indiquant les noms des employés, leur occupation et leur ancienneté. La compagnie avisera le syndicat mensuellement de toute modification à cette liste s'il y a lieu. Cette liste sera affichée en permanence et renouvelée une fois par trimestre.

- 9.04 a) Lorsqu'un employé est muté à une occupation exclue de l'unité de négociation, son ancienneté continue à s'accumuler pendant une période de douze (12) mois. Après ce délai, son ancienneté s'interrompt mais ne se perd pas.
- b) Lorsqu'un employé est muté à une occupation exclue de l'unité de négociation après la signature de la présente convention collective pour une période cumulative maximale de dix-huit (18) mois, son ancienneté s'interrompt mais ne se perd pas. Si cette période maximale est dépassée, son ancienneté est perdue, à moins d'entente au contraire entre les parties.

9.05 a) Dans le cas de promotion et de nouvel emploi, l'emploi sera comblé en considération d'ancienneté et des aptitudes requises pour le poste concerné. L'emploi sera affiché pendant cinq (5) jours ouvrables et tous les candidats qui veulent être considérés doivent postuler pour l'emploi.

Le nom de l'employé choisi par la direction pour remplir le poste vacant sera affiché dès que la nomination entre en vigueur. Le syndicat recevra de la direction, sur demande, le nom de tous les candidats au poste vacant.

Un employé qui, par la suite de l'application du présent article, est transféré à une autre classification, peut, dans les sept (7) jours ouvrables du transfert, choisir de retourner à son ancienne classification, pourvu qu'il y ait dans ladite classification un titulaire ayant moins d'ancienneté. Si les conditions prévues ci-haut sont respectées, l'employé sera retourné à son ancienne classification au plus tard dans les trente (30) jours suivants.

b) Dans le cas de mise-à-pied, les employés en probation sur l'occupation concernée, seront les premiers mis à pied. Par la suite, les employés sur l'occupation concernée, avec le moins d'ancienneté, seront mis à pied. Ils auront le droit de déplacer un employé avec moins d'ancienneté pourvu qu'ils aient les qualifications pour accomplir le travail en question.

c) Les rappels au travail seront faits dans l'ordre d'ancienneté pourvu que les employés rappelés aient les qualifications pour accomplir le travail en question.

d) Lorsqu'un employé refuse une promotion, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

9.06 Lorsqu'un employé ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un accident de travail ou maladie ne relevant pas de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, son ancienneté continue de s'accumuler pour une période maximale de douze (12) mois. Toutefois, cette période sera de vingt-quatre (24) mois s'il avait cinq (5) ans et plus d'ancienneté. Il n'y aura aucune limite dans le cas d'un accident de travail.

9.07 Lorsqu'un employé est mis à pied, son ancienneté s'accumule pour une période équivalant à l'ancienneté à son crédit à la date de sa mise à pied jusqu'à un maximum de 24 mois. Toutefois, cette période sera de 36 mois s'il avait 5 ans et plus d'ancienneté.

9.08 Un employé perd ses droits d'ancienneté:

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour juste cause;
- c) alors qu'il est mis à pied, s'il refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables, de l'envoi par la compagnie d'un avis recommandé le rappelant au travail sur une occupation régulière, une copie de tel avis ayant été envoyé au syndicat;
- d) pour une absence de trois (3) jours ouvrables sans autorisation ou motif raisonnable;

9.08(suite)

- e) Après avoir été mis à pied pour manque de travail pour une période consécutive équivalant à l'ancienneté à son crédit à la date de sa mise à pied jusqu'à un maximum de 24 mois. Toutefois, cette période sera de 36 mois s'il avait 5 ans et plus d'ancienneté.

9.09

a) Lorsqu'il y a un poste vacant sur une équipe, les employés ayant le plus d'ancienneté parmi les employés qualifiés dans l'occupation donnée auront la priorité.

b) Cependant, il est convenu que des nouveaux employés pour leur période probatoire, pourront travailler sur la première équipe.

Toutefois, à la fin de la période probatoire, les dispositions du paragraphe 9.09 a) s'appliqueront.

- c) Pour les fins de l'application de l'article 12 de la présente convention collective, les occupations définies à l'annexe A sont comblées par ancienneté en tenant compte des exigences normales de la tâche à être accomplie.

Le choix d'équipe se fait par application une fois par année contractuelle, soit au mois de janvier de chaque année.

ARTICLE 10

L'employé intéressé doit indiquer son choix entre le premier et le 15 du mois de janvier; par la suite, la compagnie doit faire connaître le nom des employés requis de travailler sur chaque équipe, et ce dans les 5 jours suivant les délais prévus au présent paragraphe.

9.10

La direction doit établir et maintenir à date une liste de rappel. Cette liste comprend le nom de tous les employés mis à pied à cause d'une réduction de la main-d'oeuvre. Une copie de cette liste doit être affichée et maintenue à date, et une copie de la liste de rappel doit être remise au syndicat avec ses modifications.

9.11

Dans les cas de mise à pied, les membres du comité syndical d'usine jouissent d'une ancienneté préférentielle dans leur occupation.

9.12

- a) Dans le cas d'une mise à pied sujette à rappel excédant une journée ouvrable, la compagnie donnera un avis préalable de mise à pied de cinq (5) jours ouvrables aux employés affectés à l'équipe A et quatre (4) jours ouvrables aux employés affectés à l'équipe B tel que défini au paragraphe 12.03 de la présente convention, ou à défaut, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis. Une copie de cet avis doit être remise en même temps au président du comité d'usine. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas de mise à pied causée par un incendie majeur, inondation, fléau de la nature, panne majeure d'équipement ou suspension.
- b) Dans tout cas de licenciement sans rappel à l'exclusion du licenciement pour faute grave et pour tout employé justifiant d'au moins trois mois de service continu, un préavis écrit doit lui être remis avant son licenciement.
- c) Ce préavis est d'une semaine s'il justifie de moins d'un an de service continu auprès de la compagnie, de deux semaines s'il justifie de un (1) à cinq (5) ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu, et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus; ou à défaut, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis. Une copie de cet avis devant être remise en même temps au président du comité d'usine.

ARTICLE 10 - TAUX DE SALAIRE

10.01 Les classifications et salaires correspondants sont énumérés à l'annexe "A" attachée aux présentes, laquelle en fait partie.

10.02 Les salaires sont payés par chèque le jeudi matin de chaque semaine. Lorsqu'un congé bancaire survient le jour régulier de paie, le jour de paie sera alors, si possible, le jour ouvrable précédent.

Lorsqu'une erreur se produit dans le chèque de paie d'un employé et qu'il lui manque au moins 15\$, cette erreur sera corrigée en dedans d'une (1) journée ouvrable. Si l'erreur est de moins de 15\$, elle sera corrigée la journée de paie suivante.

Au cas où de l'argent est versé en trop sur le chèque de paie de l'employé, un remboursement ne pourra être exigé qu'après entente avec l'employé quant aux modalités de remboursement.

A défaut d'entente, le montant remboursable sera de vingt-cinq dollars (25\$) par semaine. En cas de fraude ou de mauvaise foi, le présent article ne s'applique pas.

10.03 Si une nouvelle occupation est créée pendant la durée de la présente convention ou si une occupation existante est modifiée au point où elle ne peut plus être adéquatement couverte par une classification existante, le taux de salaire correspondant doit être établi en accord avec la structure de salaire de l'annexe "A". Le syndicat sera avisé dudit taux et, si non satisfait, pourra soumettre le cas à l'arbitrage de la façon prévue à la présente convention collective. La fonction de l'arbitre sera de déterminer le taux de l'occupation en se guidant sur la cédule des salaires existante et sur les principes et méthodes selon lesquels le nouveau taux a été établi. Les griefs soumis en vertu du présent article seront référés à tour de rôle à un des arbitres suivants: Paul Imbeau, ingénieur - Pierre Dufresne, ingénieur. Lorsque le taux est établi ou convenu, cette classification et ce taux feront partie intégrante de l'annexe "A".

10.04 Chaque employé doit être payé le taux de salaire prévu à l'annexe "A" pour son occupation.

10.05 Si un employé est transféré temporairement à une occupation moins bien rémunérée à la demande de la compagnie sauf dans l'application de la clause d'ancienneté, il conservera son taux régulier de salaire.

10.06 Indexation des salaires au coût de la vie

- 1) En plus des taux de salaires prévus à l'annexe A, tout employé régi par cette convention recevra une allocation du coût de la vie équivalant à 1% pour chaque 1% (arrondie au cent (c) le plus près à l'heure) de hausse dans l'indice national des prix à la consommation (1971 = 100), tel que publié par Statistique Canada. La base de l'allocation étant l'indice publié en décembre 1981, soit l'indice du mois de novembre 1981 (246,9).

La base de l'allocation du coût de la vie pour la première année de la convention étant l'indice publié en décembre 1981, soit l'indice du mois de novembre 1981 (246,9). Le pourcentage payable en vertu de la clause d'indexation du coût de la vie est calculé sur le salaire de base incluant le coût de la vie rémunéré au premier janvier 1982.

La base de l'allocation du coût de la vie pour la deuxième année de la convention étant l'indice publié en décembre 1982, soit l'indice du mois de novembre 1982. Le pourcentage payable en vertu de la clause d'indexation du coût de la vie est calculé sur le salaire de base incluant le coût de la vie rémunéré au premier janvier 1983.

La base de l'allocation du coût de la vie pour la troisième année de la convention étant l'indice publié en décembre 1983, soit l'indice du mois de novembre 1983. Le pourcentage payable en vertu de la clause d'indexation du coût de la vie est calculé sur le salaire de base incluant le coût de la vie rémunéré au premier janvier 1984.

10.06 (suite)

- 2) Le premier ajustement dans l'allocation du coût de la vie a lieu à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation en décembre 1982, l'allocation payable est réduite des montants payés entre le mois de décembre 1981 et la date de la signature de la présente convention (soit 0.21¢). De plus, l'allocation est réduite d'un montant de 0,35¢ et, par la suite, les ajustements ont lieu une fois par trimestre et sont effectués à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation en mars, juin, septembre et décembre, et ce pour chaque année contractuelle de la présente convention collective.
- 3) Le montant de l'allocation du coût de la vie est inclus au taux de base et fait partie des taux de salaire prévus à l'annexe A des présentes et est considéré comme inclus au taux de salaire pour le calcul de la paie du temps supplémentaire, des jours de fête, des vacances, des absences payées, etc.
- 4) L'allocation du coût de la vie est augmentée ou diminuée selon les fluctuations de l'indice des prix à la consommation, mais en aucun cas les salaires ne seront inférieurs à ceux prévus à l'annexe A.
- 5) Lors du calcul du montant qui doit être versé en guise d'allocation du coût de la vie, la compagnie arrondira les fractions de cent (¢). Cependant, si pendant la durée de la convention collective de travail le calcul de l'indice des prix à la consommation est changé par Statistique Canada, les parties se rencontreront afin de déterminer la méthode de conversion qui sera utilisée pour déterminer l'allocation qui devra être versée en guise de compensation pour l'augmentation du coût de la vie.

ARTICLE 11 - PRIME D'ÉQUIPE

- 11.01 a) Les employés assignés à la deuxième ou à la troisième équipe reçoivent une prime de \$1,25 l'heure pour toutes les heures travaillées ou rémunérées.
- b) La prime d'équipe définie ci-haut est incluse au taux de salaire pour le calcul de la rémunération du temps supplémentaire telle que définie au paragraphe 12.09.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL

12.01 Cette section a pour but de définir les heures normales de travail et ne devra pas être considérée comme une garantie d'heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires.

12.02 La semaine normale de travail sera de quarante-deux heures et demie (42½hres) pour l'équipe 'A' et quarante (40) heures pour l'équipe 'B' - soit quatre (4) jours par semaine.

12.03 a) Cédule de travail - Equipe A

L'horaire de travail de l'équipe A est le suivant:

1) Département du service

7h30 à 12h00
12h30 à 16h30

2) Département des pièces

7h30 à 12h00
12h30 à 16h30

b) L'horaire de travail de l'équipe B est le suivant:

Lundi, mardi, mercredi, jeudi

16h30 à 22h00
22h30 à 3h00

- 12.03(suite) c) Nonobstant les dispositions du paragraphe 12.03, un horaire différent à l'équipe A et B peut être prévu pour deux employés du département des pièces dans la classification de chauffeur; de plus un horaire différent à l'équipe A et B peut être prévu pour deux employés préposés au département des pièces. L'horaire de travail pour les employés concernés est le suivant:

Chauffeur équipe A

8h00 à 12h00

12h30 à 17h00

Préposé aux pièces

Equipe A

(Réception & expédition)

7h00 à 12h00

12h30 à 16h00

Préposé aux pièces

Equipe B

(Comptoir clientèle)

9h30 à 12h30

13h00 à 20h00

et la prime d'équipe définie au paragraphe 11.01 s'applique à partir du début de son horaire.

Il est entendu entre les parties que le département des pièces reste ouvert pour la période de repas et qu'un employé préposé au département des pièces, choisi par entente mutuelle, assurera le service à la clientèle durant cette période.

- 12.04 Deux périodes de repos de dix (10) minutes par jour seront allouées aux employés vers le milieu de chaque période prévue à l'article 12.03.

- 12.05 Le syndicat reconnaît le droit de la compagnie d'établir une troisième équipe. Le cas échéant, les heures des équipes seront discutées entre les parties. A défaut d'entente, le problème sera soumis à la procédure de grief et d'arbitrage.

- 12.06 Le travail supplémentaire est volontaire, mais s'il n'y a pas de volontaires, l'employé sur l'occupation en question ayant le moins d'ancienneté sera tenu de le faire.

Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible entre les employés en question.

Lorsque le temps supplémentaire est requis pour le samedi, le dimanche ou les journées de fête, le temps supplémentaire sera réparti d'une façon équitable entre les équipes 'A' et 'B'.

- 12.07 Tout employé ayant quitté les locaux de la compagnie après avoir travaillé une journée normale de travail, et qui est rappelé au travail en dehors de son horaire régulier devra recevoir un minimum de quatre (4) heures de paie au taux applicable même s'il est renvoyé à domicile pour manque de travail avant l'expiration des quatre (4) heures. Le même minimum s'applique dans le cas d'un employé appelé au travail le samedi, le dimanche ou un jour de fête.

12.08 Les employés bénéficient d'une période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant l'heure du repas et d'une autre période payée de dix (10) minutes immédiatement avant la fin de leur journée de travail pour leur permettre de ranger leurs outils et de se laver.

12.09 Le travail supplémentaire est rémunéré comme suit:

a) ÉQUIPE 'A'

- temps et demi après huit heures et demie (8½ hres) de travail
- temps double après quatre (4) heures de travail supplémentaire

ÉQUIPE 'B'

Lundi au jeudi inclusivement:

- temps et demi après dix (10) heures de travail
- temps double après quatre (4) heures de travail supplémentaire

Vendredi:

- temps et demi
- temps double après quatre (4) heures

b) Samedi:

- temps et demi pour les huit premières heures et demie (8½ hres)
- temps double par la suite

c) Dimanche:

- temps triple

d) Jour de fête à l'article 13:

- temps double plus le salaire régulier de la journée de fête

12.10 Aux fins des dispositions du paragraphe 12.09, une période de travail supplémentaire sera considérée comme partie de la journée au cours de laquelle l'équipe régulière de l'employé a débuté, tel que cédulé au paragraphe 12.03 de la convention collective.

ARTICLE 13 - FÉTES STATUTAIREMENT CHÔMÉES

13.01 Les jours suivants sont reconnus comme fêtes statutaires chômées et payés au taux de salaire régulier et selon le total d'heures normalement travaillées pour ces jours-là:

12.11 Les employés effectuant deux (2) heures de travail supplémentaire bénéficient d'une période de repos de dix (10) minutes.

Les employés qui sont requis de faire plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire à la suite d'une journée normale de travail bénéficieront d'une période de repas d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payée à leur taux régulier. Cette période de repas devra être prise avant le début de la période de temps supplémentaire.

12.12 Les employés bénéficient également d'une période payée de dix (10) minutes pour se laver, immédiatement avant la fin de la période de travail supplémentaire.

12.13 Sur demande, lorsqu'un grief concernant la distribution de temps supplémentaire surgit, la compagnie fera connaître au syndicat les heures supplémentaires travaillées par les individus concernés.

12.14 Les employés seront prévenus, si possible, au moins quatre (4) heures à l'avance lorsque du temps supplémentaire doit être accompli.

La compagnie convient qu'en autant qu'il sera possible de le faire, elle préviendra les employés de l'équipe 'B' la veille lorsque du temps supplémentaire doit être accompli.

12.15 Un employé qui se présente au travail, à l'heure à laquelle il commence habituellement de travailler, un jour prévu à son horaire de travail régulier, et qui n'a pas été prévenu que sa présence au travail n'était pas nécessaire a droit à au moins quatre (4) heures de travail rémunérées au taux applicable. Cependant, pour bénéficier du présent article, il doit effectuer tout travail disponible qui lui sera alors assigné. Le présent article ne s'applique pas dans les cas de force majeure et/ou "Act of God".

Si l'une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée, les dispositions de cet article s'appliqueront alors au jour indiqué dans ladite proclamation.

Sous réserve des dispositions précédentes, lorsqu'une des fêtes ci-haut mentionnées tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, elle sera alors reportée à la première journée ouvrable précédente ou suivante la fête, et ce, seulement après en avoir discuté avec le syndicat ou, au moins, deux semaines avant ledit jour. Suite à ces discussions, la compagnie avisera les employés de sa décision au moins dix (10) semaines avant ledit jour.

ARTICLE 13 - FÊTES STATUTAIRES CHÔMÉES

13.01 Les jours suivants sont reconnus comme fêtes statutaires chômées et payées au taux de salaire régulier et selon le total d'heures normalement travaillées pour ces jours-là:

ÉQUIPES A ET B

- | | | |
|-----|------------------|-----------------|
| 1) | 1er janvier 1984 | Jour de l'An |
| 2) | 2 janvier 1984 | |
| 3) | 20 avril 1984 | Vendredi Saint |
| 4) | 21 mai 1984 | |
| 5) | 24 juin 1984 | Fête Nationale |
| 6) | 1er juillet 1984 | Fête du Canada |
| 7) | 3 septembre 1984 | Fête du Travail |
| 8) | 8 octobre 1984 | Action de Grâce |
| 9) | 24 décembre 1984 | |
| 10) | 25 décembre 1984 | Noël |
| 11) | 26 décembre 1984 | |
| 12) | 27 décembre 1984 | |
| 13) | 31 décembre 1984 | |

13.02 Toutefois, lorsque, par une proclamation des autorités fédérale ou provinciale une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée, les dispositions de cet article s'appliqueront alors au jour indiqué dans ladite proclamation.

Sous réserve des dispositions précédentes, lorsqu'une des fêtes ci-haut mentionnées tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, elle sera alors reportée à la première journée ouvrable précédant ou suivant la fête, et ce, seulement après en avoir discuté avec le syndicat au moins deux semaines avant ledit congé. Suite à ces discussions, la compagnie avisera les employés de sa décision au moins une (1) semaine avant ledit congé.

13.03 Le paiement du salaire prévu à l'article 13.01 ne sera pas fait:

a) lorsque l'employé n'a pas un mois de service, sauf si autrement prévu par une loi d'ordre public selon les conditions prévues à ladite loi, ou

b) Lorsque l'employé ne travaille pas la dernière journée ouvrable avant la fête et la première journée ouvrable suivant la fête, sauf dans les cas suivants:

- absence autorisée d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables;
- absence pour activités syndicales d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables;
- mise à pied dans les dix (10) jours précédant la fête ou la première journée ouvrable suivant la fête;
- toute autre absence ou retard à se présenter au travail ou départ avant la fin de l'équipe pour un motif acceptable à la compagnie. La décision de la direction peut être contestée en soumettant un grief;
- lorsque autrement prévu par une loi d'ordre public et alors selon les conditions prévues à ladite loi.

13.04 Lorsque l'employé est absent à cause d'une maladie ou d'un accident de travail, laquelle absence dure depuis moins de huit (8) semaines, le paiement du salaire prévu à l'article 13.01 sera payé au taux de salaire régulier et selon le total d'heures normalement travaillées pour ces jours-là, moins l'indemnité reçue par l'employé.

Toutefois, l'employé devant, à la demande de la compagnie, soumettre un certificat médical.

ARTICLE 14 - VACANCES

- 14.01 Un employé ayant moins d'un (1) an de service au 1er mai de l'année en cours a droit à des vacances d'un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces vacances représente quatre pourcent (4%) de ses revenus bruts durant la période se terminant le 1er mai.
- 14.02 Un employé qui a complété un an de service au premier mai de l'année en cours a droit à 2 semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de: soit 4% de ses revenus bruts durant la période de 12 mois précédant le premier mai de l'année en cours, à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.
- 14.03 Un employé qui a complété 4 ans de service au premier mai de l'année en cours a droit à 3 semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de: soit 6% de ses revenus bruts durant la période de 12 mois précédant le premier mai de l'année en cours, à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.
- 14.04 Un employé qui a complété 10 ans de service au premier mai de l'année en cours a droit à 4 semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de: soit 8% de ses revenus bruts durant la période de 12 mois précédant le premier mai de l'année en cours, à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.
- 14.05 La cédule des vacances sera affichée chaque année avant le premier mai.
- 14.06 La compagnie préparera des cédules de vacances pour tous les employés qui se qualifient en tenant compte de la période de vacances désirée par chaque employé et les exigences d'opération de la compagnie. Dans l'attribution des périodes de vacances, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence en autant qu'il est pratique de le faire. Chaque employé devra faire parvenir à la compagnie, avant le premier avril de chaque année, une liste de trois (3) choix de dates de vacances. Chaque employé sera avisé le premier mai de chaque année de la date où il devra prendre ses vacances. La date de vacances d'un employé peut être changée par consentement mutuel des parties.
- Le congé annuel auquel l'employé a droit ne peut être fractionné à moins que l'employé y consente.

- 14.07 L'employé doit recevoir sa paie de vacances avant son départ en vacances au montant dû pour les vacances qu'il prend immédiatement. La paie de vacances sera payée par chèque séparé de la paie régulière pour les semaines auxquelles l'employé a droit.
- 14.08 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 13 tombe pendant les vacances d'un employé, ledit employé a droit à une journée additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire.
- 14.09 La préférence de vacances sera indiquée par chaque employé avant le 15 avril de chaque année. En cas de conflit entre les employés de chaque occupation, préférence sera donnée par ancienneté.
- 14.10 Les vacances ne sont pas cumulatives et aucun salaire n'est payé au lieu de vacances.
- 14.11 Un employé mis à pied peut, au moment de la mise à pied, décider de ne pas retirer sa paie de vacances pour une période d'au plus six (6) mois, mais se terminant avant l'année civile.
- 14.12 L'employé qui quitte ou est congédié de l'emploi de la compagnie aura droit au 4%, 6% ou 8% (selon les articles 14.01, 02, 03, 04) de ses revenus bruts depuis le premier mai de l'année en cours.
- 14.13 Tous les employés admissibles, régis par la présente convention collective, ont droit à des vacances telles que prévues à cet article, sous réserve qu'ils aient travaillé au moins 1 062,5 heures durant les douze (12) mois précédant le premier mai de l'année en cours.
- 14.14 Un employé qui n'a pas travaillé 1 062,5 heures durant l'année en cours sera rémunéré au pourcentage prévu aux paragraphes 14.01, 02, 03 et 04.

ARTICLE 15 - CONGÉS

15.01 Un congé de cinq (5) jours de calendrier, sans perte de salaire, sera accordé à tout employé dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant, à la condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

Un congé de deuil de trois (3) jours de calendrier, sans perte de salaire, sera accordé à tout employé dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père et de la belle-mère, à la condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

Le congé ci-haut prévu sera de quatre (4) jours si la distance à parcourir pour assister aux funérailles est supérieure à 300 milles de l'île de Montréal. Dans ce cas, l'employé devra fournir une preuve de la distance qu'il a dû parcourir pour assister auxdites funérailles.

Un congé de deuil d'un (1) jour de calendrier, sans perte de salaire, sera accordé à tout employé dans le cas du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur et des grands-parents, à la condition que les funérailles surviennent une journée ouvrable.

15.02 Lorsque durant une journée pour laquelle un employé est normalement cédulé pour travailler et qu'un employé est appelé à agir comme juré ou témoin, l'employé est rémunéré son salaire régulier moins l'indemnité de juré ou de témoin sur présentation de preuve de sa présence en cour et d'un état d'indemnités de la cour approprié mentionné ci-haut. La période d'absence est considérée comme travaillée au sens de la présente convention.

15.03 Lorsque l'épouse d'un employé adopte ou donne naissance à un enfant, l'employé bénéficiera d'un congé d'une (1) journée sans perte de salaire.

ARTICLE 16 - DISCIPLINE

16.01 Aucune mesure disciplinaire ne peut être enregistrée contre un employé en aucun temps à moins que ledit employé en soit avisé en conséquence, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle la compagnie prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la mesure disciplinaire. Une copie de la mesure disciplinaire sera envoyée au syndicat.

- 16.02 Si un employé signe un document impliqué dans un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé.
- 16.03 Aucune rétrogradation ne sera imposée en aucun temps pour raison disciplinaire et aucune réduction de taux de salaire ne peut avoir lieu même s'il y a changement de classification.
- 16.04 En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre à l'employé impliqué d'en discuter immédiatement avec un membre du comité syndical, à un endroit choisi par la compagnie.
- 16.05 Dans les cas de mesures disciplinaires, en cas d'arbitrage, l'employé aura le droit de demander à la compagnie de fournir la liste des mesures disciplinaires dont elle entend se servir lors de l'audition.
- 16.06 Toute réprimande verbale ou écrite (excluant les suspensions) sera rayée du dossier de l'employé après un période de douze (12) mois, et les suspensions après dix-huit (18) mois, à moins d'autres suspensions dans la période.
- 16.07 Les avis disciplinaires, suspensions, congédiements disciplinaires ou administratifs d'un employé ayant terminé sa probation peuvent faire l'objet d'un grief et le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.

ARTICLE 17 - DIVERS

- 17.01 Lorsque les parties aux présentes ou l'une des parties aux présentes renonce à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.
- 17.02 Le syndicat doit fournir à la compagnie et la compagnie au syndicat, le nom de toutes les personnes autorisées à accomplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.
- 17.03 Tout avis ou document envoyé au syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé à l'adresse suivante:
- Travailleurs Unis de l'Automobile (TUA)
 - Section locale 1900
 - 7811 Louis Hippolyte-Lafontaine
 - Suite 203
 - Ville d'Anjou, Québec
 - HIK 4E4

Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit du syndicat par voie recommandée.

- 17.04 La compagnie assumera les dépenses raisonnables si les employés sont appelés à aller travailler à l'extérieur du centre de service, plus une prime de cinquante (0,50) cents l'heure en sus du taux régulier de salaire.
- 17.05 La compagnie pourra accorder un congé sans paie à tout employé qui en ferait la demande pour des raisons justifiées.
- 17.06 La compagnie s'engage à réajuster les salaires selon les augmentations prévues à l'annexe A pour toutes les heures travaillées ou compensées depuis le premier janvier 1974 de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation à la signature de la présente convention.
- 17.07 La compagnie s'engage à réparer ou si non réparable à remplacer à neuf (avec un outil pneumatique de qualité comparable) pour chaque employé ayant un an d'ancienneté.
- 17.08 Après une année de service et ayant travaillé 1 062,5 heures durant l'année, les mécaniciens et apprentis se verront accorder une allocation pour outils de 125\$ par année contractuelle. Les employés seront remboursés à la fin de chaque année contractuelle de la présente convention, c'est-à-dire en décembre.
- 17.09 Congés payés de perfectionnement
- La compagnie convient de verser à une caisse spéciale un cent (1¢) l'heure par employé pour toutes les heures rémunérées dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la compétence des employés dans les divers aspects des fonctions syndicales. Lesdites sommes seront versées trimestriellement à compter du 1er mai 1979 à une caisse en fiducie établie par le Syndicat International des TUA, et elles seront envoyées par la compagnie au bureau du Syndicat International au Québec, au 7811 Louis Hippolyte-Lafontaine, Suite 203, Ville d'Anjou, Québec H1K 4E4.

17.10

Lorsque des cours de perfectionnement sont donnés aux employés faisant partie de l'unité de négociation, la compagnie accordera les cours de perfectionnement d'une façon équitable entre les employés de l'équipe A et ceux de l'équipe B.

La compagnie accordera aux employés de l'équipe B qui auront à suivre des cours de perfectionnement une permission d'absence de 5 heures avant la fin de la journée de travail précédant la journée du cours. La présente clause ne s'applique pas si le cours a lieu le lundi.

17.11

Personne à charge

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge le conjoint ou l'enfant à charge d'un salarié tel que défini ci-après:

- 1) "conjoint" une personne liée au salarié par un mariage reconnu par les lois du Québec ou, une personne de sexe opposé qu'il présente publiquement comme son conjoint et avec qui il fait régulièrement vie commune depuis au moins un an.
- 2) "enfants à charge" tout enfant célibataire du salarié, de son conjoint ou des deux y compris l'enfant légalement adopté.
 - a) âgé de moins de 21 ans;
 - b) âgé de 21 ans, mais de moins de 26 ans, dont le salarié ou le conjoint assume le soutien, étudiant à temps plein dans une institution d'enseignement reconnue, moyennant présentation d'un certificat adéquat;
 - c) quel que soit son âge, dont le salarié ou le conjoint assume le soutien, atteint d'une invalidité physique ou mentale grave et prolongée rendant l'enfant régulièrement incapable de détenir une occupation véritablement rémunératrice et devant vraisemblablement entraîner le décès ou durer indéfiniment, moyennant présentation de preuves médicales adéquates.

ARTICLE 18 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

18.01 La compagnie et le syndicat conviennent mutuellement de coopérer afin de maintenir et d'améliorer les conditions de travail de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être des employés.

Le syndicat convient de coopérer avec la compagnie afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé.

a) La compagnie et le syndicat conviennent de former un comité de sécurité et d'hygiène pour discuter de toute question relative à la sécurité et à la santé des employés durant les heures de travail. Le comité de sécurité axera ses priorités sur la prévention des accidents.

b) Ce comité sera composé au maximum de deux (2) employés représentant le syndicat et de deux (2) représentants de la compagnie. Les représentants du syndicat seront nommés par le syndicat.

c) Ce comité se réunira une fois par mois de calendrier.

d) Ces deux (2) représentants du syndicat seront rémunérés au taux régulier de salaire pour le temps qu'ils siègent au comité.

18.02 La compagnie fournira gratuitement des gants de travail aux employés qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions.

- 18.03 a) La compagnie fournira gratuitement à tous les employés des salopettes, chemises, pantalons, ou couvre-tout (4 échanges par semaine), et elle assumera le coût de leur nettoyage et remplacement.
- b) La compagnie fournira gratuitement à tous les employés requis de faire de la soudure des salopettes, chemises, pantalons et couvre-tout (4 échanges par semaine), et elle assumera le coût de leur nettoyage et remplacement.
- 18.04 La compagnie fournira gratuitement des lunettes de sécurité aux employés qui devront les porter aux endroits où le port de telles lunettes est requis.
- 18.05 a) Lorsqu'un employé est victime d'un accident au travail, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident. S'il est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou chez le docteur, la compagnie assume le transport.
- b) Lorsqu'un employé est absent du travail pour raison de maladie ou d'accident, ou suite à un accident de travail, la compagnie lui fera une avance de salaire, chaque semaine, d'un montant équivalant aux bénéfices indemnités en cas de maladie auxquels il a droit en vertu du régime d'assurance collective tant et aussi longtemps que lesdits bénéfices ne seront pas payés de façon régulière par la compagnie d'assurance ou par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec.
- Pour bénéficier du présent article, l'employé devra signer en faveur de la compagnie une cession de créance pour les montants ainsi avancés et devra de plus autoriser, par écrit, la compagnie à déduire de ses salaires futurs les montants d'argent ainsi payés par la compagnie au cas où la compagnie d'assurance ou la Commission de la santé et de la sécurité du travail ne paierait pas les prestations avancées pour quelque raison que ce soit.
- 18.06 La compagnie maintiendra des commodités sanitaires raisonnables.

18.07

Le régime d'assurances collectives telles que négociées sera maintenu en vigueur pour la durée de cette convention à moins de législations fédérale ou provinciale qui prévoiraient quelques-uns des mêmes bénéficiaires. Dans tel cas, les bénéficiaires seront soustraits. Le régime d'assurances collectives incluant un régime de soins dentaires énoncé à l'annexe B de la présente convention fera partie intégrante de la présente convention. Aucun changement ne peut être fait à moins d'entente convenue entre les parties. Le coût des programmes d'assurances définis à l'annexe B est assumé par la compagnie dans sa totalité, et ce pour la durée de la présente convention collective.

18.08

Régime supplémentaire de Rentes CWIPP

Les parties ont accepté d'établir un régime de rentes, ledit régime de rentes étant connu sous le nom de Canada Wide Industrial Pension Plan (CWIPP) et doit entrer en vigueur à compter du 1er janvier 1980 (les conditions en seront définies à l'annexe C de la présente convention à la date d'entrée en vigueur du régime) et ladite annexe C fera partie intégrante de la présente convention.

Financement A partir du 1er janvier 1984, la compagnie contribuera audit régime (30¢) l'heure pour toutes les heures travaillées par l'employé.

Aux fins du présent régime, les heures non travaillées pour activités syndicales, tel que prévu à la présente convention, sont considérées comme temps travaillé.

18.09

Pour aider au maintien des mesures sécuritaires, la compagnie contribue à l'achat de chaussures sécuritaires sur présentation d'une facture jusqu'à un maximum de soixante (60\$) dollars, et ce une fois par année contractuelle pour les employés ayant complété leur période de probation prévue au paragraphe 9.02 de la présente convention.

ARTICLE 19 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT

19.01 Les parties conviennent que les clauses normatives de la présente convention sont en vigueur à partir de la signature de la présente convention, et ce jusqu'au 31 décembre 1984. De plus, les parties conviennent que les clauses monétaires de la présente convention collective entrent en vigueur à partir du premier janvier 1982 et restent en vigueur jusqu'au 31 décembre 1982.

Au premier janvier 1983, les clauses monétaires de la présente convention collective peuvent faire l'objet de nouvelles négociations pourvu que l'une ou l'autre des parties informe l'autre partie par écrit de son intention, le tout conformément aux articles 52 du Code du travail et 19.02 de la présente convention collective.

Nonobstant l'article 8 de la présente convention collective, les droits prévus à l'article 58 du Code du travail sont acquis après la réception par le ministre de la copie de l'avis qui a été transmise suivant l'article 52 du Code du travail.

Les clauses monétaires négociées lors des négociations de 1983 entrent en vigueur à partir du 1er janvier 1984, et les termes de la nouvelle entente peuvent être renégociés lorsque l'une ou l'autre des parties informe l'autre partie de son intention de mettre fin ou de modifier la présente entente conformément au paragraphe 19.02

19.02 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire y mettre fin ou la modifier ou négocier une nouvelle convention.

19.03 Si aucun avis n'est donné conformément au paragraphe 19.02, la présente convention se renouvelle automatiquement pour un terme d'un an. La convention ainsi renouvelée se prolonge d'année en année à l'expiration de chaque terme, à moins qu'un avis ne soit donné en vertu des dispositions du paragraphe 19.02.

EN FOI DE QUOI chacune des parties aux présentes a signé cette convention par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du:

.....9..... jour du mois de mars.....~~1982~~ 1984

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

Pierre Dupuis

[Signature]

Raymond Dubois

[Signature]

[Signature]

Claude Gauthier

Maurice Lharritte

N.B. Les périodes ci-haut réfèrent au temps effectivement travaillé comme apprenti.

ANNEXE "A" (1)

Places

ANNEXE "A"

Département du service

	Salaire actuel	1er janv. 82 (0.35)	31 déc. 1983	1 janv. 1984
Mécanicien A	11.19	+ 0.35 = 11.54	12.62 plus 0.50	13.12\$
Mécanicien B	10.89	+ 0.35 = 11.24	12.27	0.50 12.77
Homme de service	8.09	+ 0.35 = 8.44	9.08	0.50 9.58
Apprentis - début	7.29	+ 0.35 = 7.64	8.16	8.16
6 mois	7.79	+ 0.35 = 8.14	8.73	0.50 9.23
12 mois	8.29	+ 0.35 = 8.64	9.30	0.50 9.80
18 mois	8.79	+ 0.35 = 9.14	9.88	0.50 10.38
24 mois	9.29	+ 0.35 = 9.64	10.45	0.50 10.95
30 mois	9.79	+ 0.35 = 10.14	11.02	0.50 11.52

N.B. Les périodes ci-haut réfèrent
au temps effectivement travaillé
comme apprenti.

24 mois	8.49	+ 0.35 = 8.84	9.53 plus 0.50	10.03
18 mois	7.99	+ 0.35 = 8.34	8.96	0.50 9.46
12 mois	7.49	+ 0.35 = 7.84	8.39	0.50 8.89
6 mois	6.99	+ 0.35 = 7.34	7.81	0.50 8.31
débutant	6.49	+ 0.35 = 6.84	7.24	7.24

ANNEXE "A" (1)

Pièces

	<u>Salaire actuel</u>	<u>1er janv. 82 (0.35)</u>	<u>31 déc. 83</u>	<u>1 janv. 1984</u>
Préposé aux pièces A	10.99	+ 0.35 = 11.34	12.40 plus 0.20	12.60\$

Emplois aux pièces B Ph

18 mois	10.54	+ 0.35 = 10.89	11.88	0.20	12.08
12 mois	10.24	+ 0.35 = 10.59	11.53	0.20	11.73
6 mois	9.94	+ 0.35 = 10.29	11.19	0.20	11.39
débutant	9.64	+ 0.35 = 9.99	10.85		10.85

Préposé aux pièces C

18 mois	9.19	+ 0.35 = 9.54	10.34 plus 0.20	10.54	
12 mois	8.99	+ 0.35 = 9.34	10.11	0.20	10.31
6 mois	8.79	+ 0.35 = 9.14	9.88	0.20	10.08
débutant	8.59	+ 0.35 = 8.94	9.65		9.65

Aide général

24 mois	8.49	+ 0.35 = 8.84	9.53 plus 0.50	10.03	
18 mois	7.99	+ 0.35 = 8.34	8.96	0.50	9.46
12 mois	7.49	+ 0.35 = 7.84	8.39	0.50	8.89
6 mois	6.99	+ 0.35 = 7.34	7.81	0.50	8.31
débutant	6.49	+ 0.35 = 6.84	7.24		7.24

LETTRE D'ENTENTE entre :

Centre du Camion (Stonel Ford (1982) inc.)

et :

Les Travailleurs unis de l'automobile, TUA, local 1900

Les parties, lors des négociations de 1983, ont convenu qu'à cause des coûts qui représentent les bénéfices d'assurance à long terme, les salaires seront augmentés de 0,05 des argents gagnés par la formule de l'Annexe B, au coût de la vie, à compter du 1^{er} janvier 1984 et le 31 décembre 1984 seront applicables.

			<u>31 déc. 1983</u>	<u>1 janv. 1984</u>
Réception- expédition	6 mois	$8.69 + 0.35 = 9.04$	9.76 plus 0.50	10.26\$
	débutant	$7.99 + 0.35 = 8.34$	8.96	8.96
Chauffeur	6 mois	$8.39 + 0.35 = 8.74$	9.42 0.50	9.92
	débutant	$7.54 + 0.35 = 7.89$	8.45	8.45

En foi de ce qui précède, les parties ont signé cette entente par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du

..... jour du mois de 1984

N.B. Les périodes ci-haut réfèrent au temps effectivement travaillé comme apprenti.

LETTRE D'ENTENTE entre:

Centre du Camion Signal Ford (1982) Inc.

et:

Les Travailleurs unis de l'automobile, TUA, local 1900

Les parties, lors des négociations de 1983, ont convenu qu'à cause des coûts que représentent les bénéfices d'assurance à long terme prévus à l'Annexe B, que 0,05 des argents générés par la formule d'indexation des salaires au coût de la vie pour la période entre le 1er janvier 1984 et le 31 décembre 1984 seront applicables au coût de ce nouveau régime.

Le montant de 0,05 mentionné ci-haut sera payable en tranche de 0,02¢ par trimestre lorsque les ajustements deviennent payables selon le paragraphe 10.06 de la présente convention, soit à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation en mars, juin, septembre et décembre 1984.

En foi de quoi chacune des parties aux présentes a signé cette entente par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du

..... 9 jour du mois de ... mars 1984.

Lucien Lafarge

[Signature]

En vigueur à compter du 1er octobre 1983: vie, maladie, salaire à long terme
du 1er février 1984: soins dentaires bas et orthodontie
du 1er avril 1984: assurance-salaire à long terme et
soins dentaires d'orthodontie

DISPOSITIONS ET BENEFICES DU REGIME

ANNEXE "B"

REGIME D'ASSURANCE

Si vous êtes âgé de moins de 70 ans et que vous êtes un salarié permanent à plein temps de Signal Ford Camions Ventes Limitée à la date d'affiliation à l'assurance, vous serez admissible à la couverture immédiatement. Si vous êtes engagé après la date d'entrée en vigueur de cette assurance, vous deviendrez admissible après avoir complété un mois de travail actif.

ENTRE:

SIGNAL FORD CAMIONS VENTES LIMITEE

FORMULE DE GARANTIES

ET:

GARANTIE D'ASSURANCE-VIE

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMERIQUE (TUA),
Section locale 1900

Décès et mutilation accidentelle

Catégorie

Salaire

syndiqués

20 000 \$

20 000 \$

La couverture financière de 30%

valable 24 heures par jour

Assurance-collective: SSO, MUTUELLE D'ASSURANCE-GROUPE

L'âge de 70 ans

L'âge de 70 ans

ASSURANCE-VIE DES PREVOYANCES A CHARGE

- En vigueur à compter du 1er octobre 1983: vie, maladie, salaire court terme
- du 1er février 1984: soins dentaires base et restauration
- du 1er avril 1984 : assurance-salaire long terme et soins dentaires d'orthodontie

La couverture prend fin à l'âge de 70 ans

DISPOSITIONS ET BÉNÉFICES DU RÉGIME

ADMISSIBILITÉ

Si vous êtes âgé de moins de 70 ans et si vous êtes un salarié permanent et à plein temps de Signal Ford Camions Ventes Limitée à la date d'effet de l'assurance, vous serez admissible à la couverture immédiatement. Si vous êtes engagé après la date d'entrée en vigueur de cette assurance, vous deviendrez admissible après avoir complété un mois de travail actif continu. Voir la section «conditions générales» où l'on indique la date à laquelle votre assurance entre en vigueur.

SOMMAIRE DE GARANTIES

GARANTIES D'ASSURANCE-VIE

<u>Catégorie</u>	<u>Assurance-vie</u>	<u>Décès et mutilation accidentelle</u>
Salariés syndiqués	20 000 \$ la couverture diminuera de 50% à l'âge de 65 ans et prendra fin à l'âge de 70 ans	20 000 \$ valable 24 heures par jour la couverture prendra fin à l'âge de 70 ans

ASSURANCE-VIE DES PERSONNES À CHARGE

Conjoint 2 000 \$
Chaque enfant 1 000 \$

La couverture prend fin à l'âge de 70 ans.

GARANTIES D'INVALIDITÉ

INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

1er octobre 1983

66 2/3 du revenu
hebdomadaire
jusqu'au maximum *258.00 \$*
des prestations de
la C.E.I.C.

(A)

Accident: à compter du 1er jour

Hospitalisation: à compter du 1er jour

Maladie: à compter du 8e jour

Durée maximale des prestations:
26 semaines

La couverture prend fin à l'âge de
70 ans

GARANTIE D'INVALIDITÉ

INDEMNITÉ MENSUELLE

1er avril 1984

66 2/3 du revenu
mensuel
jusqu'à un maximum
de 1 100 \$

Accident: à compter du 183e jour

Maladie: à compter du 190e jour

Durée maximale des prestations:
jusqu'à l'âge de 65 ans.

GARANTIES D'ASSURANCE-SANTÉ

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

Franchise par année

25 \$ par personne ou par famille

Coassurance - 100 %

La couverture prend fin à l'âge de 70 ans

ASSURANCE-VIE

ASSURANCE-VIE POUR LES SALARIÉS

Lors de votre décès, le montant d'assurance sera payable au bénéficiaire que vous avez désigné. Il vous est possible de le changer, dans les limites prévues par la loi, en communiquant par écrit à cette fin à votre employeur.

EXONÉRATION DES PRIMES EN CAS D'INVALIDITÉ

Si, avant l'âge de 60 ans, vous devenez totalement invalide et le demeurez 6 mois consécutifs, votre assurance-vie sera maintenue sans paiement de primes jusqu'à la première des dates suivantes: la date à laquelle vous cessez d'être complètement invalide, ou au 65e anniversaire de naissance. Pour être admissible à la garantie, il doit s'agir d'une incapacité continue qui vous empêche de remplir tout emploi ou activité rétribuée ou d'exercer toute activité ou profession commerciale. Des preuves de votre invalidité continue doivent être soumises régulièrement.

DROIT DE TRANSFORMATION

Votre assurance-vie demeurera en vigueur pendant les 31 jours suivant la cessation d'emploi ou lorsque votre catégorie d'emploi n'est plus admissible à l'assurance. Pendant cette période de 31 jours, vous pouvez transformer le montant de votre assurance collective en une police individuelle de vie entière, d'assurance mixte, de temporaire un an transformable, ou de temporaire à 65 ans, sans soumettre une preuve d'assurabilité. La prime sera calculée selon l'âge et la catégorie de risques à laquelle vous appartenez au moment de la transformation.

Si la police d'assurance collective est résiliée et que vous êtes protégé par ces dispositions depuis au moins 5 ans sans interruption, vous bénéficiez du droit de transformation aux conditions décrites ci-haut.

ASSURANCE EN CAS DE DÉCÈS ET MUTILATION ACCIDENTELS

GARANTIE DE DÉCÈS ACCIDENTEL POUR LES SALARIÉS

Si, dans les 90 jours suivant un accident, vous décédiez, votre bénéficiaire recevra le montant total de l'indemnité après avoir soumis une preuve satisfaisante à l'assureur. Cette garantie s'ajoute à toute prestation prévue par l'assurance-vie.

Par décès accidentel, nous entendons tout décès résultant d'une action violente et accidentelle due à une cause extérieure.

GARANTIE DE MUTILATION ACCIDENTELLE

Si, dans les 90 jours de l'accident, vous subissiez une des pertes énumérées ci-dessous, l'assureur paiera le montant total de la garantie pour les pertes suivantes:

- deux mains ou deux pieds ou la perte totale de la vue
- une main et un pied
- un pied et la vue d'un oeil
- une main et la vue d'un oeil

L'assureur paiera la moitié du montant total pour les pertes suivantes:

- une main ou un pied
- la vue d'un oeil

Par perte, nous entendons l'amputation d'une main ou d'un pied, ou la perte totale et irrémédiable de la vue. Les indemnités sont payables pour chaque accident différent, sans dépasser 100 % du capital pour un même accident.

EXCEPTIONS

Les pertes en relation avec les causes suivantes ne sont pas couvertes:

- maladie ou infection bactérienne sauf si elle s'est infiltrée par une plaie visible résultant d'un accident;
- suicide ou blessure que l'on s'inflige intentionnellement;
- vol à bord d'un aéronef soit comme passager muni de billet d'une compagnie de services aériens, soit comme passager en avion privé;
- l'administration de tout gaz, poison, stupéfiant ou de médicament sauf à la suite d'un accident survenu au cours des fonctions normales de votre emploi;
- la perpétration, tentative ou provocation de voies de fait ou d'acte criminel;
- guerre ou fait de guerre, insurrection, émeute ou hostilités de toute sorte.

ASSURANCE-VIE POUR LES PERSONNES À CHARGE

Lors du décès de votre conjoint et/ou de l'une de vos personnes à charge, le montant d'assurance-vie vous est payable.

INDEMNISATION HEBDOMADAIRE D'INVALIDITÉ

INDEMNITÉ D'INVALIDITÉ POUR LES SALARIÉS

Si vous devenez totalement invalide suite à une blessure ou une maladie, vous recevrez une indemnité d'invalidité pourvu que vous soyez sous la surveillance continue d'un médecin licencié.

Les prestations sont payables à compter du 1er jour d'invalidité pour un accident et à compter du 8e jour continu d'invalidité pour une maladie. Votre prestation sera payable pour 26 semaines.

En cas de rechute, il faut qu'il y ait eu un retour au travail de 31 jours ou plus entre les deux périodes d'invalidité pour que la deuxième soit considérée comme une nouvelle période.

RÉDUCTIONS D'INDEMNITÉS

Le montant qui vous est payable en vertu de cette garantie est calculé en réduisant de votre prestation toute autre source de revenu indiquée au contrat, y compris tout autre régime de pension ou de prestations d'invalidité offert par votre compagnie.

EXCEPTIONS

Aucune indemnité n'est payable pour des invalidités résultant de :

- blessures que l'on s'inflige intentionnellement;
- participation volontaire à une guerre, une émeute, une insurrection ou un acte criminel.

En ce qui concerne la grossesse, les prestations ne sont pas payables pendant la période commençant à la dixième semaine avant la semaine prévue d'accouchement et se terminant à la sixième semaine après la date réelle d'accouchement; ou toute période prolongée de congé à laquelle vous avez convenu avec votre employeur.

INDEMNISATION MENSUELLE D'INVALIDITÉ

INDEMNITÉ D'INVALIDITÉ POUR LES SALARIÉS

Les prestations sont payables à compter du 183e jour d'invalidité pour un accident et à compter du 190e jour d'invalidité pour une maladie. Votre prestation sera payable jusqu'à l'âge de 65 ans.

DÉFINITION D'INVALIDITÉ

Pendant les 24 premiers mois d'une même période d'invalidité, une incapacité continue causée par un accident ou une maladie qui empêche effectivement l'assuré de remplir toute fonction relative à son emploi régulier. Après les 24 premiers mois d'une même période d'invalidité, une incapacité totale et continue causée par un accident ou une maladie qui empêche effectivement l'assuré d'exercer toute occupation rémunératrice ou de faire tout travail pouvant lui rapporter un salaire ou un profit quelconque, occupation ou travail auquel il est raisonnablement préparé par son éducation, son entraînement ou son expérience.

RÉDUCTION DES INDICES

RÉDUCTION D'INDEMNITÉ

Notre prestation est réduite de tout montant provenant d'une loi sociale, de prestations indemnités ou revenus reçus par l'adhérent de l'employeur d'un régime d'assurance collective ou d'un régime de retraite de l'employeur.

EXCEPTIONS

La présente garantie ne couvre aucune période d'invalidité :

- pendant laquelle l'adhérent n'est pas sous traitement et sous les soins réguliers d'un médecin;
- qui résulte directement ou indirectement d'une émeute, guerre, insurrection ou de blessures que s'est intentionnellement causées l'assuré qu'il ait été alors conscient ou non de ses actes;
- qui résulte d'une grossesse, d'un accouchement, d'une fausse-couche ou de toute complication en rapport direct ou indirect avec l'une de ces causes lorsque cette période se situe pendant la grossesse et les 3 mois suivant la fin de la grossesse.

RÉADAPTATION

Un assuré invalide peut, avec l'approbation de l'assureur, s'engager dans un travail de réadaptation tout en continuant de bénéficier de la présente garantie relativement à son invalidité en cours, aussi longtemps que ledit travail demeure un travail de réadaptation dans l'opinion de l'assureur. Les montants d'indemnité payables par l'assureur pendant la durée de tel travail de réadaptation sont alors réduits d'une somme égale à 75% de la rémunération totale provenant dudit travail.

EXONÉRATION DES PRIMES

La cotisation de la présente garantie n'est pas payable, à compter du 1er jour du 7e mois d'une même période d'invalidité et pendant que telle invalidité dure, pourvu qu'une demande d'exonération des cotisations soit faite par écrit au siège social de l'assureur.

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

COUVERTURE POUR LES SALARIÉS ET LES PERSONNES À CHARGE

Si, au cours d'une année civile, vous avez encouru des dépenses pour des frais admissibles (voir description à la page suivante) le montant total de telles dépenses vous sera remboursé, en sus de la franchise pour cette année-là.

FRAIS ADMISSIBLES

REGIME DE BASE

FRAIS HOSPITALIERS

En cas d'hospitalisation pour subir un traitement curatif ou pour un cas de grossesse, les frais de chambre sont couverts jusqu'au coût quotidien d'une chambre semi-privée.

MAISON DE CONVALESCENCE

Les frais de séjour dans une maison de convalescence sont couverts jusqu'à 15 \$ par jour, par personne. Maximum payable, par personne, par année civile: 365 jours.

GARANTIE GLOBALE

Ces garanties couvrent 100% des frais admissibles décrits ci-dessous jusqu'à concurrence des limites mentionnées lorsqu'il y a lieu, pourvu qu'ils se rapportent à des fournitures ou à des services prescrits par un médecin. La prescription d'un médecin pour les garanties "ambulance, soins dentaires, lunettes et chiropraticien" n'est pas requise.

Les premiers 25 \$ des frais admissibles de chaque année civile sont à la charge de l'assuré. C'est une franchise unique, applicable aux frais engagés à la fois par l'adhérent et ses personnes à charge.

MEDICAMENTS

Les frais de médicaments et produits pharmaceutiques délivrés seulement sur ordonnance médicale y compris les pilules anticonceptionnelles.

LUNETTES

Les frais d'achat de lunettes jusqu'à un montant admissible de 40 \$ par personne, par période de 24 mois.

VERRES DE CONTACT

Achat de verres de contact prescrits par un ophtalmologiste pour le traitement du k eratoc one, ou par suite d'une intervention chirurgicale aux yeux, ou encore lorsque l'acuité visuelle de l'oeil en meilleur état ne peut être rectifiée à 20/40 au moyen de lunettes, jusqu'à concurrence de 200 \$ par personne, une fois dans son existence sauf si d'autres verres de contact sont prescrits en raison d'une modification de la vision mais pas plus d'une fois par période de 24 mois.

OSTEOPATHE ET PODIATRE

Les honoraires d'ostéopathe et podiatre sont couverts jusqu'à concurrence d'un montant admissible de 15 \$ par traitement. Un seul traitement par discipline professionnelle, par jour, pour le même patient, est admissible. Maximum payable, par personne, par année civile: illimité

AMBULANCE

Les frais de transport en ambulance d'un patient en direction ou en provenance d'un hôpital, y compris le coût des traitements d'oxygénothérapie reçus immédiatement avant et durant le transport. Le transport par avion est également couvert, lorsqu'une partie du trajet doit s'effectuer par ce moyen, si l'assuré est alité et occupe l'équivalent de deux sièges. Maximum par personne, par année civile: illimité

RADIOGRAPHIES ET ANALYSES DE LABORATOIRE

Les frais d'électrocardiogrammes, radiographies et analyses de laboratoire engagés sans être hospitalisé. Maximum par personne, par année civile: illimité

FRAIS MEDICAUX ET CHIRURGICAUX A L'ETRANGER

Les frais médicaux et chirurgicaux, alors que l'assuré est temporairement à l'extérieur du Canada, sont admissibles pour la partie qui excède les allocations versées par un régime gouvernemental d'assurance-maladie.

CHAMBRE D'HOPITAL A L'ETRANGER

En cas d'hospitalisation à l'extérieur du Canada en vue de subir un traitement curatif ou pour un cas de grossesse, les frais moyens quotidiens de l'hospitalisation sont considérés comme frais admissibles jusqu'à 100 \$ par jour, sans limite quant au nombre de jours. Ce montant s'ajoute à celui prévu pour l'hospitalisation au Canada.

CHIROPRACTICIEN

Les frais de traitements et de radiographies, administrés par un chiropraticien. Un seul traitement, par patient, est couvert.

Frais admissibles par traitement: 15 \$

Frais admissibles par radiographie: 30 \$

Prestations maximums, par personne, par année civile: 350 \$

INFIRMIERE PRIVEE

Les services d'une infirmière privée et licenciée. L'infirmière doit être au service continu et exclusif du patient, ne pas être parente avec lui ni résider ordinairement dans la même maison.

Frais quotidiens admissibles: 150 \$

Prestations maximums, par personne, par année civile: 3 000 \$

PSYCHOLOGUE

Les honoraires de psychologue sont remboursés à 50%.

Prestations maximums, par personne, par année civile: 200 \$.

FRAIS PARTAGES

Les frais d'achat de prothèses, membres artificiels lorsque l'invalidité causant la perte du membre naturel est survenue alors que l'assurance était en vigueur et d'autres prothèses externes (exclusions: prothèses dentaires, appareils auditifs, lunettes, verres de contact).

Les frais d'achat de corsets orthopédiques, de béquilles, attelles, plâtres, bandages herniaires, appareils d'assistance respiratoire et autres appareils orthopédiques ainsi que les frais d'achat de bas de soutien, maximum 3 paires par année.

Les frais de location de chaise roulante, lit d'hôpital et autres appareils de même nature pour usage temporaire.

Les frais de traitements d'orthophonie, d'audiologie, d'ergothérapie et de physiothérapie.

Les frais pour soins d'un chirurgien dentiste pour blessures accidentelles aux dents naturelles survenues pendant que l'assurance était en vigueur.

Prestations maximums de 1 000 \$ par personne, pour un même accident et pendant les 12 mois qui le suivent.

NOMENCLATURE DES FRAIS ADMISSIBLES POUR LES SOINS DENTAIRES

FRAIS DENTAIRES DE BASE

A) Lorsqu'un assuré ou l'une de ses personnes à charge engage des frais dentaires de base tels que définis ci-après rendus par un chirurgien-dentiste légalement reconnu, l'Assureur paie ces frais jusqu'à concurrence des montants prévus au tarif de l'Association des Chirurgiens-Dentistes du Québec pour l'année en cours.

B) Par frais dentaires de base, on entend:

1. Diagnostic

a) Examen

examen complet (un examen par période de trois ans)
examen périodique (un examen par période de six mois)
examen d'urgence (un examen partiel effectué en urgence
le samedi ou le dimanche ou entre
23 heures et 7 heures les autres jours)

b) Radiographies et interprétations

Intra-orale
périapicale
occlusale
interproximale

Extra-orale
sialographie
articulation temporo-mandibulaire
panoramique

c) Tests et examens de laboratoire

cultures bactériologiques pour la détermination
d'agents pathologiques
test de susceptibilité à la carie
biopsie: tissu mou et tissu dur
examen cytologique
test de vitalité

B) 1. d) Modèles de diagnostic

2. Prévention

Application topique de fluorure
Analyse de la diète et recommandations
Instruction initiale d'hygiène buccale

3. Restauration

Restauration en amalgame
Tenons par restauration
Restauration en silicate
Restauration en acrylique ou composite

4. Périodontie

5. Chirurgie buccale

Ablation de dent ou de racine
Incision et drainage
Contrôle d'hémorragie

6. Endodontie

- a) coiffage de pulpe
- b) pulpotomie
- c) traitements de canal
- d) apexification
- e) traitements périapicaux
- f) amputation de racine
- g) traitements endodontiques spéciaux préparation de la dent en vue de traitement
- h) hémisection
- i) blanchiment

B) 6. Endodontie

- j) réimplantation intentionnelle comprenant
 - exérèse
 - préparation et obturation canalaire
 - reposition
- k) stabilisateur endodontique intra osseux
- l) traitements d'urgence
 - pulpectomie d'urgence, comme traitement séparé
 - ouverture de la dent sans pulpectomie
 - pansement sédatif
 - mommification de la pulpe
 - meulage et polissage d'une dent traumatisée (anaméloplastie)
 - meulage sélectif pour soulager une occlusion traumatique -
procédure séparée
 - réimplantation d'une dent avulsée
 - reposition d'une dent déplacée par traumatisme

C) EXCLUSION

La présente garantie ne couvre pas les actes de restauration autres que ceux mentionnés dans la liste des frais dentaires de base, ni les traitements orthodontiques qu'ils soient préventifs ou curatifs.

FRAIS DENTAIRES DE RESTAURATION

- A) Lorsqu'un assuré ou l'une de ses personnes à charge engage des frais dentaires de restauration tels que définis ci-après, rendus par un chirurgien-dentiste légalement reconnu ou pour des prothèses amovibles légalement fournies par un denturologiste, l'Assureur paie 50% de ces frais sans tenir compte des montants excédant le tarif de l'Association des Chirurgiens-Dentistes du Québec pour l'année en cours.

Les prestations de la présente garantie sont sujettes à un maximum de 1 000 \$ par personne assurée par année civile.

- B) Par frais dentaires de restauration, on entend:

1. Restauration

a) Aurification

b) Incrustations

- en or

i) avec recouvrement de cuspides

ii) tenons de rétention dans les incrustations et les couronnes

- en porcelaine

c) Prothèse fixe

acrylique cuit

or et acrylique ou acrylique sur métal

intermédiaire - directe

- indirecte

porcelaine

porcelaine sur métal

or (couronne complète)

or (couronne 3/4)

acier inoxydable préfabriqué

couronne polycarbonate

B) 1. Autres services

recimentation d'incrustation ou de couronne
ablation d'une incrustation ou d'une couronne
corps non coulé (préfabriqué)
corps coulé fabriqué d'après un pivot préfabriqué

2. Prothèse amovible

a) Prothèse complète

- prothèse dentaire immédiate
- prothèse complète temporaire (de transition)

b) Prothèse partielle amovible

- prothèse partielle amovible de transition
- prothèse partielle amovible avec base coulée,
alliage chrome, cobalt ou or
- prothèse partielle amovible avec attaches de précision
- prothèse partielle coulée de type semi-précision

c) Ajustements de prothèses

d) Réparations

- examen
- additions à un partiel
- nettoyage et polissage d'une prothèse

e) Duplication, rebasage, regarnissage

- prothèse
- partiel

B) 3. Prothèse fixe extensive

- a) Pontiques
- b) Incrustations avec ou sans recouvrement
- c) Réparations
- d) Jumelage
- e) Tiges de rétention dans les piliers
couverture temporaire en restauration extensive
ou complexe

C) RESTRICTIONS

Lorsqu'une prothèse a été sujette à prestations, aucune prothèse de remplacement n'est sujette à prestations, si elle est posée dans les 48 mois de l'installation de la précédente.

Toutefois, après 2 ans de l'installation d'une prothèse couverte par la présente garantie ou pour les personnes possédant une prothèse à l'entrée en vigueur de la protection en vertu de la présente garantie, un montant est accordé pour réparation de cette prothèse jusqu'à concurrence d'un montant maximum de 50 \$.

FRAIS DENTAIRES D'ORTHODONTIE

- A) Lorsqu'un assuré ou l'une de ses personnes à charge engage des frais d'orthodontie tels que définis ci-après, rendus par un chirurgien-dentiste légalement reconnu, l'Assureur paie 50% de ces frais sans tenir compte des montants excédant le tarif de l'Association des Chirurgiens-Dentistes du Québec pour l'année en cours.

Les prestations de la présente garantie sont sujettes à un maximum de 1 000 \$ par personne assurée, par année civile.

- B) Par frais dentaires d'orthodontie, on entend :

1. Appareils de maintien
2. Surveillance et ajustement
3. Exposition chirurgicale d'une dent incluant un attachement orthodontique
4. Transplantation d'une dent
5. Reposition d'une dent par chirurgie
6. Orthodontie corrective:
 - appareils amovibles
 - appareils fixes bilatéraux
 - appareils fixes unilatéraux
7. Appareils de contrôle des habitudes buccales
8. Appareils de rétention

FRAIS EXCLUS

Sont exclus des garanties:

1. Les frais effectivement payés en vertu d'une loi sociale, de toute loi concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles, les soins ou les services rendus dans des cliniques municipales, provinciales ou fédérales ainsi que les frais engagés pour des fins esthétiques ou pour des maladies mentales dont le traitement est habituellement à la charge d'organismes publics;
2. Les services, fournitures, examens ou soins qui ne sont pas conformes aux normes ordinaires et raisonnables de la pratique courante des professions de la santé impliquées ou qui sont exigés par un tiers ou reçus collectivement.
3. Les frais en rapport avec une insurrection, une émeute, une guerre ou avec des blessures que l'on s'est volontairement infligées.

CONDITIONS GENERALES

LA PRISE D'EFFET DE VOTRE ASSURANCE

Votre assurance prend effet à la dernière des dates suivantes, à condition que vous soyez effectivement au travail à cette date:

- soit la date à laquelle vous devenez admissible;
- soit la date à laquelle vous faites une demande d'assurance;
- soit, si une justification d'assurabilité est exigée, la date à laquelle celle-ci est approuvée par l'assureur.

JUSTIFICATION D'ASSURABILITE

Une preuve d'assurabilité est exigée dans les cas suivants:

- si vous soumettez une proposition d'assurance plus de 31 jours après la date de votre admissibilité, ou
- si vous soumettez de nouveau une proposition après que votre assurance a été terminée parce que les primes ne sont pas acquittées, ou
- si le montant de votre assurance excède la limite sans justification.

LA TERMINAISON DE VOTRE ASSURANCE

Votre assurance se termine dans les cas suivants:

- si une prime demeure impayée;
- si vous passez à une catégorie non admissible à l'assurance;
- si vous cessez de travailler pour l'employeur;
- si le contrat principal est résilié ou modifié;
- si vous entrez en service actif dans les forces armées.

NOTE: Si vous êtes absent de votre travail à cause d'une maladie, d'une blessure, d'un licenciement provisoire ou d'un congé autorisé, votre assurance peut être continuée dans la manière indiquée au contrat principal à condition que les primes requises soient acquittées.

PERSONNES A CHARGE ADMISSIBLES

Aux termes de cette police, les personnes à charge admissibles comprennent votre conjoint et chacun de vos enfants célibataires âgés de moins de 25 ans * en ce qui concerne le régime complémentaire et âgés de 24 heures à 25 ans * en ce qui concerne la garantie d'assurance-vie pour les personnes à charge. Les enfants à charge doivent être à votre charge pour leur soutien et ne doivent pas avoir un emploi régulier et à plein temps.

* Pour être considéré en tant que personne à charge, un enfant âgé de 21 ans à 25 ans doit fréquenter à plein temps, une école, un collège ou une université accréditée.

MONTANTS D'ASSURANCE

Un changement du montant de votre assurance prendra effet le 1er jour du mois qui suit une telle modification à condition que vous soyez effectivement au travail pendant toute la journée de travail.

DEMANDES DE REGLEMENT

Lorsque vous avez une demande de règlement à présenter, vous devrez contacter votre employeur qui vous enverra les formules nécessaires avec des instructions pour les remplir.

Afin d'assurer une prompte évaluation de votre demande de règlement, toutes vos formules doivent contenir les renseignements suivants:

- vos noms, prénom(s) et adresse
- le nom de votre employeur
- votre numéro d'assurance sociale
- le numéro de la police d'assurance