

No.

1928-07

NOM

Cie Chevrolet Motor Sales de
Mex Stee

1828-07

PAR MESSAGEF

'83 MAR -2 13 54

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LA CIE CHEVROLET MOTOR SALES DE MONTREAL LTEE

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

ET:

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

ci-après appelé "le syndicat".

EN VIGUEUR DU:

31 décembre 1982
au 30 décembre 1984.



TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	I
2	JURIDICTION	I
3	NON-DISCRIMINATION	2
4	DROIT DE GERANCE	2
5	ACTIVITES SYNDICALES	2-3-4
6	SECURITE SYNDICALE	4-5
7	GRIEFS	5-6-7
8	ARBITRAGE	7
9	GREVE OU LOCKOUT	8
10	ANCIENNETE	8-9-10
11	TAUX DE SALAIRE	11-12-13-14
12	PRIME D'EQUIPE	14
13	HEURES DE TRAVAIL	15-16-17-18
14	JOURS DE FETE	18-19-20
15	VACANCES PAYEES	20-21-22
16	CONGES	23
17	DISCIPLINE	24
18	SECURITE ET HYGIENE	24-25-26-27
	- assurance-groupe, régime dentaire et régime de rentes supplémentaires	26-27
19	DIVERS	27-28
20	DUREE ET RENOUVELLEMENT	28
	ANNEXE "A" - Taux de salaire et classifications	
	ANNEXE "B" - Assurance collective et régime dentaire	
	ANNEXE "C" - Régime supplémentaire de rentes CWIPP	
	ANNEXE "D" - Liste d'ancienneté	

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention est d'établir des relations ordonnées entre la compagnie et le syndicat et un mode de négociation collective entre les parties, de déterminer pour la durée de cette convention les taux de salaire et autres conditions de travail et d'emploi mutuellement satisfaisants, de prévoir un mode de règlement des griefs et ainsi de faciliter l'opération efficace des affaires de la compagnie.

ARTICLE 2 - JURIDICTION

2.01 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, des vendeurs de service, des vendeurs sur la route, des pointeurs et de toute autre personne automatiquement exclue par la loi.

2.02 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.

2.03 Aucune personne exclue de l'unité de négociation décrite au paragraphe 2.01 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; et
- c) Dans le cas de situations urgentes où aucun employé qualifié faisant partie de l'unité de négociation n'est disponible pour satisfaire à la tâche.

2.04 L'aliénation ou la concession totale ou partielle de cette entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucune accréditation accordée en vertu du présente 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 places de l'employeur précédent.

ARTICLE 3 - NON-DISCRIMINATION

3.01 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.

3.02 Nonobstant le paragraphe 3.01, tout employé ayant atteint l'âge de 65 ans sera mis à la retraite. Toutefois, l'âge de la retraite pourra être retardé du consentement de l'employeur, du syndicat et de l'employé concerné.

ARTICLE 4 - DROIT DE GERANCE

4.01 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 et 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.

4.02 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 5 - ACTIVITES SYNDICALES

5.01 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.

5.02 Le comité syndical d'usine est composé de trois (3) employés nommés par le syndicat, deux (2) de ces employés représentant le département du service (1 pour l'équipe de jour - 1 pour l'équipe de nuit) et le troisième représentant le département des pièces.

5.03 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.

5.04 Chaque partie peut obtenir la présence d'un représentant extérieur à toute rencontre entre les représentants des deux parties, à la condition que la partie opposée en soit informée à l'avance et que la date et l'heure de telle rencontre soient mutuellement convenues. Il est entendu que cette disposition ne s'applique pas à la première étape de la procédure de grief.

5.05 Les avis du syndicat, signés par des personnes mandatées à cet effet par le syndicat, seront affichés dans l'usine, à des endroits choisis d'un commun accord, sur des tableaux sous clef désignés à cette fin par la direction à condition que lesdits avis soient approuvés au préalable par la direction. Une telle approbation n'est pas refusée d'une façon déraisonnable.

Seuls les avis relatifs aux sujets suivants peuvent être affichés en vertu de ce qui précède:

- a) les élections syndicales et les résultats de telles élections;
- b) les présentations de candidatures syndicales;
- c) les assemblées syndicales;
- d) les activités éducatives, sociales et récréatives du syndicat ou de ses affiliés; et
- e) les affaires officielles du syndicat ou toute autre activité pertinente qui pourrait affecter les employés de l'unité de négociation.

5.06 a) A la demande du syndicat, présentée 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 sept (7) jours ouvrables, à pas plus de deux (2) employés à la fois (un (1) employé du département des pièces et un (1) employé du département du service) pour participer à des réunions et journées d'étude syndicale. L'ensemble de ces 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. L'ancienneté d'un employé continue à s'accumuler pendant une telle absence.

b) 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 (1) 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.

5.07 La compagnie paiera les trois (3) membres du comité syndical sur la base de leur taux horaire de travail régulier jusqu'à concurrence du salaire payé pour une journée régulière de travail pour le temps qu'ils s'absenteront pour les fins de participer aux séances de négociation, à l'exception des rencontres devant le conciliateur ou des auditions devant un tribunal d'arbitrage.

Le président du comité syndical sera affecté à l'équipe de jour.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

6.01 a) Comme condition du maintien de son emploi, chaque employé inclus dans l'unité de négociation doit devenir membre en règle du syndicat et le demeurer pendant toute la durée de cette convention.

b) Par les présentes, la compagnie s'engage à déduire de la paie de chaque employé régi par cette convention une somme équivalente à la cotisation syndicale et au droit d'entrée.

c) Les employés sont tenus, comme condition d'emploi, d'autoriser par écrit la compagnie à faire de telles retenues conformément aux dispositions contenues dans l'Annexe "C", et ce, dans les sept (7) jours de la signature de la présente convention ou dès leur transfert à l'unité de négociation ou dès leur embauchage ou dès leur rappel au travail, selon le cas.

6.02 a) Par les présentes, la compagnie s'engage à déduire de la paie de chaque employé régi par cette convention une somme totale équivalente 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 syndical d'un nouvel employé ou d'un employé nouvellement transféré dans l'unité de négociation et l'équivalent de la cotisation syndicale si le nouvel employé ou l'employé nouvellement transféré dans l'unité de négociation a reçu une rémunération équivalente à quarante (40) heures de travail applicables au premier mois de son embauche ou de son transfert.

6.03 La compagnie n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le syndicat ou vis-à-vis les employés quant à la retenue de telle cotisation syndicale ou de tel droit d'entrée, sauf l'obligation de faire la retenue mentionnée ci-haut et de verser au syndicat les montants perçus.

Le syndicat protégera la compagnie contre toute réclamation qui pourrait survenir dans l'exécution des dispositions de cet article.

ARTICLE 7 - GRIEFS

7.01 Un grief signifie toute plainte et/ou toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention ou toute autre question affectant les employés régis par cette convention collective qu'un employé, un groupe d'employés, ou le syndicat désire discuter avec la compagnie, y compris toute mesure disciplinaire, suspension ou congédiement.

7.02 Première étape

Un grief est présenté et discuté de la manière suivante pendant les heures de travail. Un grief doit être présenté par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'événement des faits. A l'origine de la présumée violation, un grief est présenté par écrit au supérieur immédiat concerné par un membre du comité syndical d'usine.

Un employé peut demander à son contremaître de faire venir son délégué syndical pour s'occuper d'un grief déterminé. Le contremaître fera venir le délégué le plus tôt possible avant de poursuivre la discussion du grief.

Lorsque les circonstances le permettent dans le cas de suspension ou congédiement d'un employé, la compagnie offrira à ce dernier une entrevue avec son délégué syndical avant d'exiger qu'il quitte l'usine.

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 peut, dans les cinq (5) jours ouvrables, réclamer par écrit une rencontre avec les représentants de la direction. Cette rencontre doit avoir lieu dans les sept (7) jours ouvrables de la demande de ladite rencontre. 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.

7.05 Sous réserve du paragraphe 7.06, si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus au paragraphes 7.02 et 7.05, le grief peut alors être soumis à l'arbitrage de la manière prévue ci-dessous dans les quinze (15) jours ouvrables.

7.04 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.

7.05 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 découlant d'une suspension ou d'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.

7.06 Nonobstant le paragraphe 7.01 de la convention, seules pourront être soumises à l'arbitrage les questions suivantes:

- a) Les plaintes et/ou mésententes relatives à l'interprétation ou l'application de la convention collective.

- 7.06 b) Toute mesure disciplinaire, suspension ou tout congédiement qu'il soit disciplinaire ou administratif.
- 7.07 Lorsque, lors de l'enquête sur un grief formel, la direction interroge un employé signataire du grief, cet employé doit être accompagné d'un délégué ou d'un membre du comité syndical.
- 7.08 Toute entente relative au règlement d'un grief sera faite par écrit et signée par les parties.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

- 8.01 Sur réception de la demande d'arbitrage, le grief sera référé à tour de rôle à l'un des arbitres suivants:

- Claude Lauzon
- Bernard Brody
- 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.

- 8.02 La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux 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 d'y ajouter ou substituer toute nouvelle clause.
- 8.03 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.
- 8.04 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 incluant le taux d'intérêts courant fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du ministère du revenu (1972, chapitre 22).
- En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 8.05 Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, y compris un congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.

ARTICLE 9 - GREVE OU LOCKOUT

9.01 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.

9.02 Les dispositions du paragraphe 9.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du Travail.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu à l'emploi de la compagnie, sur une occupation incluse dans l'unité de négociation, soit l'ancienneté acquise à l'emploi de la compagnie "La Compagnie Chevrolet Motor Sales Company of Canada (1970) Limited" et/ou l'ancienneté acquise à l'emploi de la compagnie "Chevrolet Motor Sales Company of Montreal Limited".

10.02 L'ancienneté s'acquiert après une période probatoire accumulée de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier 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.

10.03 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 immédiatement de toute modification à cette liste, s'il y a lieu. Cette liste sera affichée en permanence et renouvelée mensuellement.

10.04 Lorsqu'un employé est muté à une occupation exclue de l'unité de négociation, son ancienneté s'interrompt mais ne se perd pas. Lorsqu'un tel employé est retourné par la direction ou à son choix à l'unité de négociation, cet employé pourra déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans l'occupation qu'il occupait avant qu'il soit muté à une occupation exclue de l'unité de négociation.

10.05 a) Lorsqu'un employé ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un congé autorisé ou de maladie ou d'accident, son ancienneté s'accumule pendant cette absence. Toutefois, l'ancienneté cesse de s'accumuler après une absence de douze (12) mois pour les employés ayant d'un (1) an à cinq (5) ans d'ancienneté ou de vingt-quatre (24) mois pour les employés ayant cinq (5) ans d'ancienneté et plus, pour cause de maladie.

b) Après avoir été mis à pied à cause d'un manque de travail pour une période consécutive équivalente à son crédit d'ancienneté à la date de sa mise-à-pied jusqu'à un maximum de trente-six (36) mois.

10.06 Un employé perd ses droits d'ancienneté:

a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;

b) lorsqu'il est congédié pour cause juste;

c) alors qu'il est mis à pied, s'il refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis recommandé de rappel par le bureau de poste du district de l'employé le rappelant au travail sur une occupation régulière; copie de tel avis ayant été envoyé au syndicat.

d) Après avoir été mis à pied à cause d'un manque de travail pour une période consécutive équivalente à son crédit d'ancienneté à la date de sa mise-à-pied jusqu'à un maximum de trente-six (36) mois.

10.07 a) Lorsqu'il y a un poste vacant ou un nouveau poste créé sur une équipe, le poste vacant est comblé dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté parmi les employés ayant les qualifications requises et ayant posé leur candidature à moins que l'employé ayant le plus d'ancienneté parmi les employés ayant les qualifications requises n'ait pas les capacités requises pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir après une période de familiarisation d'une durée de vingt (20) jours ouvrables.

b) L'emploi sera affiché pendant trois (3) jours ouvrables et tous les candidats qui veulent être considérés doivent postuler pour l'emploi.

c) Lorsqu'un employé refuse une promotion, il pourra toujours repostuler quand l'emploi est encore affiché.

10.08 Augmentation de la main-d'oeuvre

a) La direction doit établir et maintenir à jour une liste de rappel. Cette liste comprend les noms 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.

Le nom d'un employé mis à pied est maintenu sur la liste de rappel pour une période consécutive équivalente à son crédit d'ancienneté à la date de sa mise-à-pied jusqu'à un maximum de trente-six(36) mois.

b) Dans le cas d'augmentation de la main-d'oeuvre, les employés doivent être rappelés par ordre d'ancienneté à moins que l'employé ayant le plus d'ancienneté parmi les employés qualifiés n'ait pas les capacités requises pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir après une période de familiarisation d'une durée de vingt (20) jours ouvrables.

10.09 Dans les cas de réduction de la main-d'oeuvre, les employés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté sont mis à pied en premier lieu. Si la réduction de la main-d'oeuvre s'étend davantage, les employés ayant des droits acquis d'ancienneté sont alors mis à pied dans leur occupation respective dans l'ordre inverse de leurs droits acquis d'ancienneté. L'employé mis à pied ayant des droits acquis d'ancienneté pourra déplacer un employé demeurant au travail, dans une classification ou occupation dont le taux de salaire est égal ou inférieur, s'il a les capacités requises pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir après une période de familiarisation d'une durée de vingt (20) jours ouvrables.

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

b) Sous réserves de l'article 15.06, les membres du comité syndical d'usine jouissent également d'une ancienneté préférentielle dans leur occupation pour les fins du choix de leurs vacances.

10.11 a) Tout employé ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'une (1) semaine s'il justifie moins d'un (1) an de service auprès de la compagnie, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service ou plus, ou, à défaut, le salaire régulier de cette période avant toute mise-à-pied. Une copie de cet avis doit être remise en même temps au syndicat.

b) Nonobstant les dispositions du paragraphe 10.11a) du présent article, un employé dont le travail est directement affecté par une panne majeure d'équipement ou par un cas de force majeure peut être mis à pied de façon temporaire sans préavis.

ARTICLE 11 - TAUX DE SALAIRE

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

11.02 a) 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 le jour ouvrable précédent.

b) Les détails suivants seront communiqués sur le talon de chèque des employés:

- i) nom et prénom de l'employé
- ii) la date et la période de paie
- iii) le nombre d'heures régulières et supplémentaires
- iv) le taux de salaire
- v) les déductions faites
- vi) le montant cumulatif net payé
- vii) le montant cumulatif de la cotisation syndicale
- viii) le montant cumulatif brut payé à date
- ix) le montant cumulatif payé aux Rentes du Québec
- x) les contributions à la Commission d'assurance-chômage

c) Les employés de l'équipe B sont payés par chèque le mercredi soir de chaque semaine au début des heures régulières de travail.

11.03 Lorsqu'une erreur se produit dans le chèque de paie d'un employé et qu'il lui manque au moins \$5.00, cette erreur sera corrigée en dedans d'une (1) journée ouvrable. Si l'erreur est de moins de \$5.00, elle sera corrigée la journée de paie suivante.

Au cas où de l'argent est versé en trop sur le chèque de paie d'un 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 (\$25) par semaine. En cas de fraude ou de mauvaise foi, le présent article ne s'applique pas.

11.04 Sauf en cas de transfert permanent, tout employé transféré de son occupation à une autre dont le taux de salaire est inférieur continue d'être payé le taux de son occupation régulière.

11.05 Tout employé temporairement transféré de son occupation à une autre dont le taux de salaire est supérieur reçoit le taux supérieur correspondant pour tout travail effectué dans cette occupation pourvu qu'un tel travail soit d'une durée excédant quatre (4) heures consécutives ou non consécutives dans la même journée.

Un employé ne sera pas remplacé par un autre pendant ou à l'expiration de la période de quatre (4) heures afin d'éviter le paiement du taux supérieur.

11.06 Si une nouvelle occupation est créée pendant la durée de la présente convention collective 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".

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

11.08 Tout employé muté temporairement de son occupation à une occupation moins bien rémunérée continuera, lorsque la mutation est faite à la demande de la compagnie, à être payé au taux de salaire de son occupation régulière:

11.09 Indexation des salaires au coût de la vie

A compter du 1er janvier 1983, l'indice des prix à la consommation, basé sur l'indice national du mois de décembre 1982, publié au mois de janvier 1983, est payable de la façon suivante:

- a) En plus des salaires prévus à l'Annexe A, les employés recevront
- pour l'année 1983, une allocation du coût de la vie d'un demi-cent ($\frac{1}{2}\text{¢}$) l'heure
 - pour l'année 1984, une allocation du coût de la vie d'un cent (1¢) l'heure

pour chaque .3 de point de majoration 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 au mois de janvier 1983, soit l'indice du mois de décembre 1982.

- b) 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 mars 1983 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 juin, septembre, décembre 1983 et des mois de mars, juin, septembre et décembre de l'année 1984.
- c) 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 fêtes, des vacances, des absences payées, etc.
- d) 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".
- e) Lors du calcul du montant qui doit être versé en guise d'allocation du coût de la vie, la compagnie arrondira en complétant les fractions de cents. 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.

11.10 Progression - service d'entretien - mécanicien, débosseleur, peintre

Un apprenti suivra une période d'apprentissage d'une durée de trois (3) ans. L'apprenti sera automatiquement promu tous les six (6) mois et lors du parachèvement de son apprentissage, il sera promu au niveau de mécanicien 3e classe.

Le taux de salaire d'un apprenti sera les taux prévus à l'échelle de salaire de l'annexe "A" de la présente convention collective.

Après une période de trente (30) mois, un mécanicien, débosseleur ou peintre de troisième (3e) classe sera promu à un niveau de mécanicien, débosseleur ou peintre de deuxième (2e) classe.

Le taux de salaire d'un mécanicien, débosseleur ou peintre 5e classe sera le taux prévu à l'échelle de salaires de l'annexe "A" de la présente convention.

Après une période de trente (30) mois, un mécanicien, débosseleur ou peintre de deuxième (2e) classe sera promu au niveau de mécanicien, débosseleur ou peintre de première (1ère) classe.

Le taux de salaire d'un mécanicien, débosseleur ou peintre de deuxième (2e) classe sera le taux prévu à l'échelle de salaires de l'annexe "A" de la présente convention.

Le taux de salaire d'un mécanicien, peintre, ou débosseleur première (1ère) classe sera le taux prévu à l'échelle des salaires de l'annexe "A" de la présente convention.

11.11 Progression - département des pièces
hommes de comptoir

Un apprenti suivra une période d'apprentissage d'une durée de deux (2) ans.

L'apprenti sera automatiquement promu tous les douze (12) mois jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois et lors du parachèvement de son apprentissage, il sera promu au niveau d'homme de comptoir B.

Le taux de salaire d'un apprenti sera le taux de salaire prévu à l'échelle de salaires de l'annexe "A" de la présente convention.

Après une période de dix-huit (18) mois, l'homme de comptoir B sera promu au niveau d'homme de comptoir A.

Le taux de salaire d'un homme de comptoir B sera le taux de salaire prévu à l'échelle de salaires de l'annexe "A" de la présente convention.

Le taux de salaire d'un homme de comptoir A sera le taux de salaire prévu à l'échelle de salaire de l'annexe "A" de la présente convention.

ARTICLE 12 - PRIME D'EQUIPE

12.01 La compagnie convient de payer aux employés une prime de 65¢ l'heure pour les heures travaillées à compter de 18:30 heures pourvu que ces heures fassent partie de leur équipe normale de travail, cette prime de 65¢ est incluse au taux de salaire pour le calcul de la rémunération du travail supplémentaire fait, consécutif à l'horaire déterminé.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

13.01 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 ni hebdomadaires.

13.02 a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures pour la première équipe 'A' de cinq (5) jours consécutifs et de quarante (40) heures pour l'équipe 'B' de cinq (5) jours consécutifs. L'horaire de travail est le suivant:

Equipe 'A': La compagnie déterminera l'horaire de l'équipe 'A' entre 8 heures et 18:30 heures.

Equipe 'B': La compagnie déterminera l'horaire de l'équipe 'B' entre 13:00 heures et 1:00 heure.

La compagnie se réserve le droit de fermer l'équipe 'B' et au cas de fermeture temporaire ou permanente de ladite équipe 'B', la compagnie pourra alors déterminer l'horaire de l'équipe 'A' entre 8:00 heures et 20 heures et la prime d'équipe définie à l'article 12.01 s'applique à partir de 18:30 heures.

13.03 Les horaires de travail prévus au présent article sont comblés par ordre d'ancienneté et par occupation en tenant compte des exigences de la production.

Il est convenu que de nouveaux employés, pendant leur période de probation, pourront travailler sur la première équipe. Une fois la période de probation terminée, les dispositions du premier paragraphe s'appliquent. Toutefois, l'employeur pourra garder deux (2) apprentis-mécaniciens sur l'équipe de jour.

Nonobstant le paragraphe 13.02 du présent article, les employés du département des pièces déjà à l'emploi de la compagnie continueront à faire la rotation jusqu'au temps où les nouveaux employés embauchés après la signature de la présente convention collective auront obtenu la classification d'hommes de comptoir 'B'; par après les employés déjà à l'emploi de la compagnie avant la signature de la présente convention collective pourront exercer leurs droits acquis d'ancienneté dans le choix des horaires de travail, tel que défini au paragraphe 13.02 du présent article. La compagnie doit donner un avis d'une (1) semaine avant de changer l'horaire d'un employé, sauf les cas hors du contrôle de la compagnie, soit au cas de maladie et d'accident.

13.04 Deux périodes de repos de dix (10) minutes par jour seront allouées aux employés vers le milieu de chaque période prévue à l'article 13.02.

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

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

13.06 Tout employé ayant quitté les locaux de la compagnie et qui est rappelé au travail pour effectuer du travail en dehors de son horaire régulier est rémunéré au taux applicable, mais avec une rémunération minimale de quatre (4) heures, seulement après une journée complète de travail terminée. Le même minimum s'applique dans le cas d'un employé appelé au travail le samedi, le dimanche ou un jour de fête.

13.07 Les employés bénéficient d'une période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant l'heure du repas pour se laver et d'une autre période payée de quinze (15) minutes immédiatement avant la fin de leur journée de travail pour leur permettre de ranger leurs outils et de se laver.

13.08 Le travail supplémentaire est rémunéré comme suit:

a) du lundi au vendredi inclusivement: temps et demi après huit (8) heures de travail - temps double après quatre (4) heures de temps supplémentaire;

b) Samedi

temps et demi pour toutes les heures travaillées avant midi - temps double pour toutes les heures travaillées après midi;

c) Dimanche

temps triple;

d) Fête statutaire

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

13.09 Aux fins des dispositions du paragraphe 13.08, la période de travail supplémentaire est considérée comme partie de la journée au cours de laquelle l'équipe régulière de l'employé a débuté tel que cédulé au paragraphe 13.02 de la présente convention.

13.10 Les employés effectuant au moins une (1) heure de travail supplémentaire bénéficient d'une période payée d'une demi-heure avant de commencer leur période de temps supplémentaire pour prendre leur repas.

13.11 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.

13.12 En tenant compte des exigences du travail et des occupations, la compagnie distribuera d'une façon équitable le travail à effectuer en temps supplémentaire entre les employés de la même occupation.

Le syndicat et tout employé ont accès pendant les heures régulières de travail au dossier de travail supplémentaire maintenu par la direction.

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

13.14 Lorsqu'il y a une assemblée syndicale, la compagnie n'obligera aucun employé à faire du temps supplémentaire pendant une telle assemblée, sauf en cas d'urgence.

13.15 Un employé appelé à passer de l'équipe de nuit à l'équipe de jour pendant la semaine, ne subira aucune perte de salaire durant cette semaine-là à cause d'un tel changement.

13.16 Lorsqu'un employé est appelé à effectuer du travail supplémentaire le samedi, il ne sera pas renvoyé chez lui et remplacé par un autre employé pour éviter le paiement du taux de temps double.

13.17 Un employé qui se présente au travail à l'h'heure à laquelle il commence habituellement à 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 un cas de force majeure et/ou "Act of God".

ARTICLE 14 - JOURS DE FETE

14.01 Les jours suivants sont reconnus comme fêtes statutaires chômées et payées au taux de salaire régulier et selon le total d'heures normalement travaillées. Toutefois, il est entendu que les employés régis par cette convention collective bénéficieront d'un maximum de treize (13) jours de congé rémunérés pour chaque année contractuelle de la présente convention collective.

PREMIERE ANNEE - le 1er janvier 1983

1. * Jour de l'An
2. * Lendemain du Jour de l'An
3. * Vendredi Saint
4. * Fête de Dollard des Ormeaux
5. * Fête Nationale
6. * Confédération
7. * Fête du Travail
8. * Action de Grâces

- 9. * Veille de Noël
- 10. * Noël
- 11. * Lendemain de Noël
- 12. 28 décembre
- 13. 29 décembre
- 14. * Veille du Jour de l'An

DEUXIEME ANNEE - le 1er janvier 1984

- 1. * Jour de l'An
- 2. * Lendemain du Jour de l'An
- 3. * Vendredi Saint
- 4. * Fête de Dollard des Ormeaux
- 5. * Fête Nationale
- 6. * Confédération
- 7. * Fête du Travail
- 8. * Action de Grâces
- 9. * Veille de Noël
- 10. * Noël
- 11. * Lendemain de Noël
- 12. 27 décembre
- 13. 28 décembre
- 14. * Veille du Jour de l'An

Les parties conviennent que les jours marqués d'un astérisque seront chômés par les employés faisant partie de l'unité de négociation. Les autres jours non-marqués d'un astérisque seront travaillés par la moitié du personnel faisant partie de l'unité de négociation en tenant compte de l'ancienneté et des exigences de la production. Les jours non-travaillés par les employés requis de travailler durant la période des fêtes seront chômés par ces employés dans la première période de paie suivant la période des fêtes.

14.02 Toutefois, lorsque, par une proclamation des autorités fédérales ou provinciales, 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 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 (2) semaines avant ledit congé. Suite à ces discussions, la compagnie avisera les employés de sa décision au moins une (1) semaine avant ledit congé.

14.03 Le jour de fête sera payé à chaque employé qui travaille ses équipes régulières au cours de la journée précédant et celle suivant immédiatement le congé. Aux fins de ce paragraphe, tout congé autorisé ou prévu à la présente convention collective est considéré comme temps travaillé.

Toutefois, le présent article ne pourra avoir pour effet de permettre à un employé de réclamer une paie de jour de fête s'il est déjà indemnisé de quelque manière que ce soit pour le jour de congé.

ARTICLE 15 - VACANCES PAYEES

15.01 Un employé ayant moins d'un (1) an de service le 1er mai de l'année en cours à 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.

15.02 Un employé qui a complété un (1) an de service le 1er mai de l'année en cours a droit à deux (2) semaines de vacances par année. La paie de ces vacances représente quatre pourcent (4%) de ses revenus bruts durant la période se terminant le 1er mai.

15.03 A compter du 1er janvier 1983, un employé qui aura complété quatre (4) ans de service au 1er mai de l'année en cours aura droit à trois (3) semaines de vacances par année. La paie de ces vacances représente six pourcent (6%) de ses revenus bruts durant la période se terminant le 1er mai.

15.04 A compter du 1er janvier 1983, un employé qui aura complété douze (12) ans de service au 1er mai de l'année en cours aura droit à quatre (4) semaines de vacances par année. La paie de ces vacances représente huit pourcent (8%) de ses revenus bruts durant la période se terminant le 1er mai.

15.05 Tous les employés admissibles, régis par la présente convention collective, ont droit à des vacances telles que prévues à cet article, sous réserves qu'ils aient travaillé au moins cent quarante (140) jours ouvrables durant les douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

La paie de ces vacances sera rémunérée au taux le plus élevé, soit la paie régulière que l'employé a droit au 1er mai de l'année en cours multipliée par le nombre de semaines d'éligibilité, ou le pourcentage des revenus bruts durant la période se terminant le 1er mai de l'année en cours.

Un employé qui n'a pas travaillé cent quarante (140) jours durant l'année en cours sera rémunéré au pourcentage prévu aux paragraphes 15.01, 15.02, 15.03 et 15.04.

15.06 Un employé ayant droit à des vacances pourra prendre ses vacances entre la dernière semaine du mois de juin et la première semaine du mois de septembre de chaque année.

En tenant compte des exigences de la production, la compagnie convient d'effectuer une fermeture partielle de l'entreprise aux fins de vacances générales et cette fermeture devra coïncider avec les vacances générales de la construction.

Les employés ayant droit à une troisième ou quatrième semaine de vacances peuvent prendre leurs vacances de façon consécutive en tenant compte des vacances générales, de l'ancienneté et des exigences de la production.

Un employé ayant des droits acquis d'ancienneté peut différer son choix de vacances en dehors de la période prévue au premier paragraphe pourvu que les vacances soient prises entre le 1er mai de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante.

L'employé devra exprimer son choix de vacances dans les trente (30) jours suivant le 1er mars de l'année en cours.

La compagnie déterminera la période de vacances de chaque employé selon l'ancienneté et les listes de vacances seront affichées au plus tard le 1er mai de l'année en cours.

15.07 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.

15.08 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 14 tombe pendant les vacances d'un employé, ledit employé a droit à une journée de vacances additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire.

15.09 Les vacances ne sont pas cumulatives et aucun salaire n'est payé au lieu de vacances.

15.10 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 avec l'année civile.

15.11 L'employé qui quitte ou est congédié de l'emploi de la compagnie aura droit à 4%, 6%, 8% (selon les articles 15.01, 15.02, 15.03 et 15.04) de ses revenus bruts depuis le 1er mai de l'année en cours.

ARTICLE 16 - CONGES

16.01 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 ses enfants, 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, de la belle-mère à condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

Dans le cas du décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père et de la grand-mère, le jour des funérailles est accordé sans perte de salaire, à condition que l'employé assiste aux funérailles.

16.02 Lorsque, durant ses heures normales de travail, un employé est appelé à agir comme juré ou témoin de la couronne, la période d'absence du travail est considérée comme temps travaillé et son salaire régulier lui est payé en conséquence, moins l'indemnité de juré ou de témoin de la couronne, sur présentation d'une preuve de sa présence en cour et d'un état d'indemnité de la cour appropriée.

16.03 Lorsqu'un employé est appelé à comparaître devant une cour civile ou criminelle, à titre d'employé de la compagnie ou dans une cause impliquant la compagnie, la période d'absence est considérée comme temps travaillé et rémunérée au taux approprié.

16.04 La compagnie pourra, comme par le passé, accorder un congé sans solde à tout employé qui en ferait la demande pour des raisons justifiées, le tout sujet à entente mutuelle entre les parties.

16.05 a) Lorsque l'épouse d'un employé adopte ou donne naissance à un enfant, l'employé bénéficiera d'un congé d'un (1) jour ouvrable sans perte de salaire.

b) Lorsque l'épouse ou les enfants d'un employé subissent une intervention chirurgicale grave, on accordera un congé de huit (8) heures à l'employé sans solde.

c) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

ARTICLE 17 - DISCIPLINE

- 17.01 Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un employé ni utilisée contre lui en aucun temps, à moins que ledit employé et le syndicat en soient avisés 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 plainte.
- 17.02 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.
- 17.03 Aucune rétrogradation ne sera imposée en aucun temps pour raison disciplinaire.
- 17.04 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.
- 17.05 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.
- 17.06 Toute réprimande écrite sera rayée du dossier de l'employé après une période de douze (12) mois. Toute mention de suspension sera rayée du dossier de l'employé après une période de dix-huit (18) mois à moins que d'autres suspensions n'apparaissent pendant la période en question.
- 17.07 Les avis disciplinaires, suspensions, congédiement d'un employé ayant terminé sa période de probation peuvent faire l'objet d'un grief et le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.

ARTICLE 18 - SECURITE ET HYGIENE

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 de ses employés.

Le syndicat convient de coopérer avec la compagnie afin de promouvoir et d'encourager 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 ou participent aux activités du 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 du département de service des salopettes, chemises, pantalons, ou couvre-tout (quatre (4) échanges par semaines) et elle assumera le coût de leur nettoyage et remplacement.

b) La compagnie fournira gratuitement à tous les employés du département des pièces deux (2) chemises et deux (2) pantalons et elle mettra un (1) grand manteau à la disposition de tout le monde et elle assumera le coût de leur nettoyage et remplacement.

18.04 a) La compagnie fournira gratuitement des lunettes de sécurité aux employés qui devront les porter aux endroits où le port de telles lunettes est requis.

b) Pour aider au maintien des mesures sécuritaires, le port de chaussures sécuritaires est obligatoire. La compagnie contribuera à l'achat de chaussures sécuritaires sur présentation d'une facture jusqu'à un maximum de \$60.00 et ce, une fois par année contractuelle, pour les employés ayant un (1) an et plus de service.

18.05 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 renvoyé chez lui ou à l'hôpital ou chez le docteur, la compagnie assume le transport.

18.06 La compagnie maintiendra des commodités sanitaires convenables.

18.07 La compagnie fournira gratuitement des vêtements de pluie ainsi qu'une "canadienne" aux chauffeurs des pièces, au chauffeur de camion-remorque ainsi qu'aux jockeys. On mettra aussi à la disposition des mécaniciens deux (2) ensembles de pluie ainsi que deux (2) canadiennes" afin qu'ils puissent rentrer les camions de l'extérieur.

18.08 Lorsqu'un employé est hospitalisé ou accidenté, la compagnie lui fera une avance de salaire, chaque semaine, d'un montant équivalent aux bénéfices d'indemnité-salaire en cas de maladie ou aux bénéfices recevables en fonction de la Loi des accidents du travail n'excédant pas la somme des bénéfices de vacances auxquels l'employé a droit.

Si l'employé n'a pas de bénéfices de vacances, il aura droit à une avance de deux (2) semaines seulement. Toutefois, l'employé devra avoir un (1) an d'ancienneté.

18.09 Assurance-groupe, régime dentaire

La compagnie maintiendra pour la durée de la présente convention collective un plan d'assurance-maladie, assurance-vie, assurance-salaire et un régime dentaire aux termes prévus à l'annexe "B". Aucun changement ne peut être fait à moins d'entente convenue entre les parties.

Il est, toutefois, convenu que l'engagement de l'employeur se limite au paiement de la portion des primes pour maintenir les bénéfices qui apparaissent en annexe et non pas au paiement des bénéfices.

Le coût des programmes d'assurance définis à l'annexe "B" devrait être en partie assumé par la compagnie et par l'employé de la façon suivante:

- a) A compter du 1er janvier 1983, la contribution sera payée à 75% par l'employeur et à 25% par l'employé.

18.10 Régime de rentes supplémentaires

Un régime de rentes connu sous le nom de Canada-Wide Industrial Pension Plan (C.W.I.P.P.) sera établi et entrera en vigueur à compter de la signature de la présente convention collective. Les conditions en seront définies à l'annexe "C" et ledit régime fera partie intégrante de la présente convention collective.

A compter de la signature de la présente convention collective, l'employeur contribuera audit régime pour toutes les heures travaillées ou compensées l'équivalent de quinze cents (15¢) l'heure.

De plus, à compter du 1er janvier 1983, l'employeur contribuera cinq cents (5¢) additionnelles pour un total de vingt cents (20¢) l'heure, et ce, pour la durée de la présente convention collective.

Il est, toutefois, convenu que l'engagement de l'employeur se limite au paiement des primes pour maintenir les bénéficiaires qui apparaissent en annexe et non pas au paiement des bénéficiaires.

18.11 La compagnie s'engage à payer la prime d'une assurance contre le feu et contre le vol par effraction du coffre à outils des employés laissé sur les lieux de la compagnie. La couverture sera d'un maximum de \$3,000.00 avec franchise de \$100.00 par réclamation assumée par l'employé.

ARTICLE 19 - DIVERS

19.01 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 au contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.

19.02 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.

19.03 Tout avis ou document envoyé au syndicat en vertu de la présente convention collective doit être envoyé à l'adresse suivante:

Travailleurs Unis de l'Automobile (TUA)
Section locale 1900
7811 Louis Hippolyte-Lafontaine, Suite 203
Anjou, Québec
HIK 4E4

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

19.04 La compagnie assumera les dépenses raisonnables si les employés sont appelés à aller travailler à l'extérieur du centre de camions.

19.05 Toute disposition de cette convention collective qui enfreindrait la législation fédérale ou provinciale est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.

19.06 Dans le cas où une ou plusieurs dispositions de la présente convention collective seraient inférieures aux législations provinciales ou fédérales applicables, les dispositions de la Loi feront

partie intégrante de la présente convention collective au moment de la proclamation de ou des articles de la Loi concernée.

La compagnie s'engage à faire parvenir au syndicat une copie de tout avis affiché par elle et à l'intention des employés, y compris la liste d'ancienneté. Cette copie sera fournie au syndicat le même jour que l'affichage de l'avis. FEB 1983

19.07 Congés payés de perfectionnement

La direction convient de verser à une caisse spéciale un cent (1¢) l'heure par employé pour toutes les heures rémunérées ou compensées pendant la durée de la présente convention collective dans le but d'accorder aux membres de l'unité de négociation, qui seront choisis par le syndicat, des congés payés de perfectionnement pour suivre des cours destinés à développer leur compétence dans tous les aspects du fonctionnement du syndicalisme.

Ces versements seront effectués sur une base trimestrielle, à compter de la signature de la convention collective, à un fonds en fidéicommiss établi par le Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile (TUA) et la direction les fera parvenir au 7811 Louis Hippolyte-Lafontaine, Suite 203, Anjou, Québec, H1K 4E4.

ARTICLE 20 - DUREE ET RENOUVELLEMENT

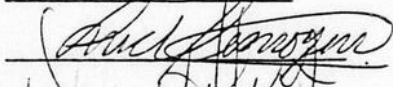
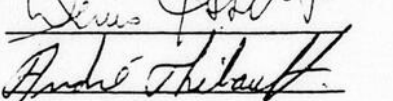
20.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1984 inclusivement.

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

20.03 Cette convention doit demeurer en vigueur au cours de la négociation de toute nouvelle convention ou de toute convention amendée jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article 46 du Code du Travail selon le premier des événements à survenir.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du 28 février 1983.

POUR LE SYNDICAT



 André Thibault

POUR LA COMPAGNIE




ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATIONS

OCCUPATION

25 JANVIER 1983

Mécanicien, débosseleur,
peintre

1ère classe	\$ 12.18
2ème classe	\$ 11.83
3ème classe	\$ 11.48

Apprenti-mécanicien, débosseleur,
peintre

1ère 6 mois	\$ 7.03
2ème 6 mois	\$ 7.28
3ème 6 mois	\$ 8.18
4ème 6 mois	\$ 8.43
3ème année	\$ 9.08

Chauffeur de camion-remorque

\$ 8.58

Service général

\$ 8.58

Graisseur

\$ 8.38

Chasseur Laveur

\$ 8.28

Homme de comptoir "A"

\$ 11.23

Homme de comptoir "B"

\$ 10.38

Apprenti 1ère année

\$ 7.38

Apprenti 2ème année

\$ 8.48

Chauffeurs des pièces

\$ 8.58

Expéditeur-Receveur

\$ 8.63

ASSURANCE COLLECTIVE

ANNEXE "B"

REGIME D'ASSURANCES

Assurance collective (La Prudentielle d'Amérique)

Régime dentaire (La Croix Bleue)

ENTRE:

LA CIE CHEVROLET MOTOR SALES DE
MONTREAL LTEE

ET:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE
ET DES INSTRUMENTS AERONAUTIQUES D'AMERIQUE
(TUA), section locale 1900

En vigueur à compter du 1er janvier 1983.

ASSURANCE COLLECTIVE

ADMISSIBILITE

Si vous êtes âgé de moins de 70 ans et si vous êtes un salarié permanent et à plein temps de Chevrolet Motor Sales Ltée à la date d'effet de l'assurance, vous serez admissible à la couverture immédiatement. Si vous êtes engagé après la date d'effet de cette assurance, vous deviendrez admissible après avoir complété 90 jours de travail actif continu.

SOMMAIRE DE GARANTIES

Garanties d'assurance-vie

<u>CATEGORIE</u>	<u>ASSURANCE-VIE</u>	<u>ASSURANCE, EN CAS D'ACCIDENT MORTEL OU D'INFIRMITÉ PAR ACCIDENT (PERTE DE MEMBRES)</u>
Salariés syndiqués	\$20,000	\$20,000
	La couverture diminuera de 50% à l'âge de 65 ans et prendra fin à l'âge de 70 ans	La couverture diminuera de 50% à l'âge de 65 ans et prendra fin à l'âge de 70 ans

Assurance-vie des personnes à charge

Conjoint	\$1,000
Chaque enfant	\$ 500

La couverture prend fin lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.

GARANTIES D'INVALIDITE

Indemnité hebdomadaire

1er juillet 1980 et 1981

66 2/3% du revenu hebdomadaire
jusqu'au maximum de \$225

Accident: à compter du 1er jour

Hospitalisation: à compter du 1er jour

Maladie: à compter du 8e jour

1er janvier 1982

66 2/3% du revenu hebdomadaire
jusqu'au maximum de \$250

Durée maximale des prestations: 182 jours

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

Invalidité de longue durée

1er juillet 1980

66 2/3% du revenu mensuel
jusqu'au maximum de \$975

Payable à partir du 183ième jour.

Durée de 5 ans en cas d'accident et

5 ans en cas de maladie.

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

GARANTIES D'ASSURANCE-SANTE

Régime complémentaire

Franchise par année - \$25 par personne ou par famille

Co-assurance - 100%

Maximum global des
prestations - \$10,000

ASSURANCE-VIE

ASSURANCE-VIE POUR LES SALAIRES

A votre décès, quelle qu'en soit la cause, la somme sur votre tête par l'assurance-vie collective sera versée au bénéficiaire que vous aurez désigné. Vous avez la faculté de changer de bénéficiaire quand vous le désirez sous réserve des lois provinciales.

L'ASSURANCE GARANTIE PENDANT L'INVALIDITE TOTALE

Si vous êtes frappé d'invalidité totale avant d'atteindre l'âge de 65 ans, votre garantie d'assurance-vie, telle qu'elle figure aux conditions particulières, pourra continuer sans frais de votre part, tant que vous serez totalement invalide et aussi longtemps qu'elle aurait été maintenue en vigueur si vous aviez continué à être admissible. Vous devez fournir des pièces justificatives de l'invalidité entre le 9ième et le 12ième mois suivant le début de l'invalidité et lorsque ce sera requis par la suite. Au cas où votre décès se produirait au cours des 12 premiers mois d'invalidité, un règlement sera effectué même si vous n'aviez pas fourni de pièces justificatives d'invalidité ou si le paiement des primes avait cessé.

SOUSCRIPTION D'UNE POLICE INDIVIDUELLE

Si vous cessez de travailler, vous pouvez dans les 31 jours qui suivent, remplacer votre assurance-vie collective par une des polices individuelles d'assurance-vie que la Prudentielle vous donnera à choisir et aucun examen médical ne sera nécessaire. Cette police prendra effet dès la fin du délai de 31 jours et les primes seront les mêmes que celles que vous auriez à payer, si vous aviez demandé alors la souscription d'une police individuelle. Au cas où votre décès se produirait au cours des 31 jours, votre assurance-vie collective serait réglée, que vous ayez ou non fait la demande de souscription d'une police individuelle.

L'ASSURANCE-VIE POUR VOS PERSONNES À CHARGE

La somme garantie par l'assurance-vie, telle qu'elle figure aux conditions particulières, vous sera versée dans le cas du décès d'une de vos personnes à charge assurées.

SOUSCRIPTION D'UNE POLICE INDIVIDUELLE

Dans le cas de votre décès ou si vous cessez de travailler, l'effet de l'assurance-vie de vos personnes à charge se prolongera durant 31 jours. Pendant cette période, les dispositions nécessaires peuvent être prises pour remplacer l'assurance de chacune de vos personnes à charge, sans examen médical, par une des polices individuelles d'assurance-vie que la Prudentielle donnera à choisir. Cette police prendra effet dès la fin du délai de 31 jours et la prime sera la même que celle qui serait payée si une police individuelle était alors souscrite pour votre personne à charge. Cet avantage est aussi accordé lorsque l'assurance d'un enfant prend fin parce qu'il a atteint l'âge limite ou à cause de mariage.

la somme garantie par l'assurance (vous est versée)	
Les trois quarts de la somme garantie par l'assurance (vous sont versés)	Perte d'un bras ou d'une jambe
la moitié de la somme garantie par l'assurance (vous est versée)	Perte d'une main d'un pied de la vision d'un œil, ou de l'ouïe des deux oreilles
le quart de la somme garantie par l'assurance (vous est versé)	Perte du pouce et de l'index d'une même main, ou d'au moins quatre doigts d'une main

L'ASSURANCE EN CAS D'ACCIDENT MORTEL

OU D'INFIRMITÉ PAR ACCIDENT

(perte de membres)

Payables en plus des autres sommes assurées auxquelles vous pourriez avoir droit, des sommes sont également garanties par l'assurance dans le cas des pertes ci-dessous, dont la cause directe est un accident corporel survenu au travail ou non. La somme garantie ne sera versée que si la perte se produit dans les 365 jours qui suivent l'accident.

- Perte de la vie ----- la somme garantie par l'assurance (versée à votre bénéficiaire)
- Paraplégie ou quadriplégie provoquée par une lésion du cordon médullaire..)
Perte:)
des deux bras, jambes, mains ou pieds -----)
de la vision des deux yeux -----)
d'une main et de la vision d'un oeil, ou) la somme garantie par l'assurance
toute autre combinaison des pertes indi-) (vous est versée)
quées ci-dessus -----)
- Perte d'un bras ou d'une jambe ----- Les trois-quarts de la somme garantie par l'assurance (vous sont versés)
- Perte:)
d'une main----- la moitié de la somme garantie
d'un pied ----- par l'assurance (vous est versée)
de la vision d'un oeil, ou-----)
de l'ouïe des deux oreilles -----)
- Perte du pouce et de l'index d'une même main, ou d'au moins quatre doigts d'une main ----- le quart de la somme garantie par l'assurance (vous est versé)

Vous pouvez désigner le bénéficiaire de votre choix. Dans la mesure où les lois provinciales le permettent, vous avez la faculté de changer de bénéficiaire quand vous le désirez, en soumettant une demande par écrit à cet effet.

Par "perte des bras, des jambes, des mains ou des pieds", on entend le fait d'être amputé à la hauteur du coude ou au-dessus, à la hauteur du genou ou au-dessus, à la hauteur du poignet ou au-dessus, ou à la hauteur de la cheville ou au-dessus. Par "perte du pouce ou d'un doigt", on entend le fait d'être amputé à la hauteur de la première phalange ou au-dessus. Par "perte de la vision", on entend la perte totale et définitive de la vision. Par "perte de l'ouïe", on entend la perte totale et définitive de l'ouïe des deux oreilles. La paraplégie ou quadriplégie provoquée par une lésion du cordon médullaire est couverte seulement si la perte est totale et définitive.

Le paiement total effectué à la suite d'un accident ne pourra pas dépasser la somme assurée qui est disponible au moment de l'accident.

EXCLUSIONS - Aucune perte ne donne droit aux sommes garanties par l'assurance si elle est causée par: (1) un suicide ou une tentative de suicide, (2) une maladie ou une infection (sauf s'il s'agit de l'infection pyogène d'une coupure ou d'une blessure d'origine accidentelle), (3) un incident se produisant alors que vous subissez une intervention chirurgicale ou alors que vous recevez un autre traitement médical (à condition que la perte ait un rapport avec ce traitement), (4) une guerre (y compris une guerre non déclarée ainsi que la résistance à une agression armée), ou (5) un voyage à bord d'un aéronef quelconque sur lequel vous exercez certaines fonctions ou donnez ou recevez une formation quelconque.

L'ASSURANCE-ACCIDENT ET MALADIE

Si vous êtes dans l'incapacité de travailler par suite d'un accident ou d'une maladie de nature non professionnelle, vous toucherez une indemnité hebdomadaire. Le montant de cette indemnité et le jour où son versement commencé figurent au tableau.

Pour y avoir droit, vous devez recevoir les soins d'un médecin.

Le paiement de ces indemnités continuera tant que vous êtes invalide et jusqu'à ce que le maximum figurant au tableau soit atteint. Toutefois, aucune indemnité n'est payable (1) durant la période commençant 10 semaines avant la semaine civile prévue pour l'accouchement et allant jusqu'à la fin de la 6ième semaine suivant la semaine civile au cours de laquelle l'hospitalisation aux fins d'accouchement prend effectivement fin; ou (2) durant tout congé de maternité qui vous est accordé par notre compagnie; ou (3) pour une période au cours de laquelle vous avez droit à des prestations de maternité en raison de la Commission d'Assurance-Chômage.

Deux périodes d'invalidité seront considérées comme une seule période si elles sont séparées par un intervalle de moins de deux semaines de travail à plein temps; toutefois, on tiendra compte de deux périodes distinctes si la deuxième invalidité est due à une autre cause et commence après votre retour au travail à plein temps.

PREMIER VERSEMENT DE L'INDEMNITE

Diminution des prestations: Les indemnités versées en raison de l'assurance salaire en cas d'accident et maladie pour toute semaine d'invalidité (ou pour une partie de celle-ci) seront diminuées du montant de toute indemnité payable pour perte de salaire à laquelle vous avez droit en raison de tout régime gouvernemental d'assurance-automobile, à condition que celui-ci ait été approuvé en tant que restriction acceptable en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage au Canada. Toutefois, les augmentations subséquentes des prestations du gouvernement en fonction du coût de la vie ne diminueront pas de nouveau vos indemnités en raison de l'assurance salaire en cas d'accident et maladie.

INVALIDITE DE LONGUE DUREE

L'assurance en cas d'invalidité de longue durée vous garantit un revenu mensuel si vous êtes en état d'invalidité totale pendant une longue période de temps. L'invalidité due à un accident ou à une maladie donne droit aux indemnités, que cette invalidité soit de nature professionnelle ou non professionnelle. Veuillez vous reporter aux conditions particulières pour connaître le montant de votre indemnité mensuelle.

PREMIER VERSEMENT DE L'INDEMNITE

Les indemnités d'invalidité de longue durée seront versées à l'expiration du délai de carence figurant aux conditions particulières. (à partir du 183ième jour).

DUREE DU VERSEMENT DE L'INDEMNITE

Les indemnités seront versées pendant toute la durée de votre invalidité totale (jusqu'à 5 ans dans le cas de maladie et/ou accident),

PAR "INVALIDITE TOTALE"....

On entend l'incapacité complète de remplir toute fonction relative à toute occupation rémunératrice pour laquelle votre instruction, votre formation ou votre expérience vous auraient convenablement préparé. Il n'est pas nécessaire que vous gardiez la chambre mais vous devez recevoir les soins d'un médecin d'une façon régulière.

Si vous exercez une occupation rémunératrice, vous ne serez pas considéré en état d'invalidité totale.

PERIODES D'INVALIDITE SUCCESSIVES

Si, après avoir bénéficié des indemnités pour une invalidité, vous êtes de nouveau frappé d'invalidité totale alors que vous êtes assuré, les deux périodes d'invalidité seront considérées, aux fins d'assurance, comme une seule période; toutefois, on tiendra compte de deux périodes distinctes s'il y a eu reprise du travail à temps plein pendant au moins six mois. Ces deux périodes distinctes si elles ont des causes non connexes et qu'entre les deux périodes d'invalidité, il y a eu reprise du travail à temps plein.

LA PLUPART DES INVALIDITES SONT COUVERTES

Le régime d'assurance en cas d'invalidité de longue durée garantit des indemnités dans la plupart des cas d'invalidité. Toutefois, le régime ne couvre pas l'invalidité causée uniquement ou indirectement par un acte de guerre, une blessure que l'on s'inflige volontairement et/ou intentionnellement, ou une tentative de suicide, que la personne soit saine d'esprit ou non, ni l'invalidité se produisant pendant une incarcération.

De plus, aucune indemnité n'est payable pour une invalidité totale résultant d'une grossesse durant:

(1) la période commençant dix semaines avant la date prévue de l'accouchement et se terminant six semaines après la date réelle de l'accouchement,

OU

(2) le congé de maternité accordé à l'Employé par l'Employeur, s'il est plus long.

LE MODE D'INTEGRATION DES INDEMNITES
EN CAS D'INVALIDITE DE LONGUE DUREE AUX AUTRES PRESTATIONS

Le régime d'assurance en cas d'invalidité de longue durée a pour but de vous assurer un revenu suffisant, même quand il existe d'autres sources de revenu. Nous devons, par conséquent, tenir compte de certaines autres prestations périodiques.

Voici comment nous procédons: si des prestations périodiques vous sont versées pour un mois quelconque en raison d'un autre régime, vos indemnités en cas d'invalidité de longue durée seront diminuées, si nécessaire, de manière que la somme constituée par les indemnités en cas d'invalidité de longue durée qui vous sont versées et les prestations périodiques ne dépassent pas les 66 2/3% du salaire mensuel de base que vous gagnez auprès de nous.

Par "prestations périodiques", on entend le salaire, les pensions de retraite, ou les indemnités provenant d'une autre source pour lesquelles nous avons assumé une partie quelconque du coût ou prélevé des retenues sur les salaires, les prestations périodiques versées en vertu du Régime de Pensions du Canada ou du Régime des Rentes du Québec, n'incluant pas les prestations versées aux

L'ASSURANCE HOSPITALIÈRE

personnes à charge et sans tenir compte des augmentations des prestations versées en vertu du Régime de Pensions du Canada ou du Régime des Rentes du Québec qui pourraient s'appliquer après le premier versement des indemnités en cas d'invalidité de longue durée.

POUR FACILITER VOTRE RETOUR AU TRAVAIL

Le Régime contient les dispositions relatives à la réadaptation et à la rééducation professionnelle.

Si la compagnie d'assurance y consent, vous pouvez continuer à bénéficier des indemnités d'invalidité de longue durée pendant un certain temps bien que vous accomplissiez un travail. Ainsi, vous pourrez recommencer à exercer une occupation rémunératrice avec l'assurance que vous ne perdez pas, pendant un délai limité, votre droit aux indemnités parce que vous travaillez. Pendant cette période, l'indemnité mensuelle d'invalidité de longue durée sera égale au versement ordinaire diminué des 80% du salaire que vous retirez de votre travail pendant la réadaptation.

PRESTATIONS DE MATERNITÉ

Pour les employées et les épouses des employés

Pour des cas de maternité admissibles et concernant les frais de chambre et pension que le régime hospitalier de la province ne couvre pas, le régime garantit les prestations suivantes:

L'ASSURANCE HOSPITALISATION

Pour vous et vos personnes à charge -

Le but de cette assurance est de compenser les frais de chambre et pension que le régime hospitalier de la province ne couvre pas. Les prestations allouées en cas d'hospitalisation ordonnée par un médecin par suite d'accident ou de maladie de nature non professionnelle, à l'exception des cas de maternité, sont les suivantes:

Le Régime prévoit le remboursement des frais de chambre et pension à l'hôpital selon le tarif journalier ordinairement fixé par l'hôpital pour une chambre semi-privée pendant toute la durée de l'hospitalisation.

Prolongation du droit aux prestations -

Si l'assurance prend fin, les prestations seront néanmoins versées pour une hospitalisation qui commence dans les trois mois qui suivent, si cette hospitalisation est causée par une invalidité totale qui a commencé alors que l'assurance était en vigueur et que ces prestations auraient été versées si l'effet de l'assurance avait continué.

PRESTATIONS DE MATERNITE

Pour les employées et les épouses des employés -

Pour des cas de maternité admissibles et concernant les frais de chambre et pension que le régime hospitalier de la province ne couvre pas, le régime garantit les prestations suivantes:

Le Régime prévoit le remboursement des frais de chambre et pension à l'hôpital selon le tarif journalier ordinairement fixé pour une chambre semi-privée, pendant la durée entière de l'hospitalisation.

Prolongation du droit aux prestations -

Les prestations de maternité seront versées pendant les neuf mois qui suivent l'arrêt de travail, dans le cas d'une hospitalisation due à une grossesse, si cette grossesse a commencé alors que l'assurance était en vigueur et que ces prestations auraient été allouées s'il n'y avait pas eu la cessation de travail.

LE REGIME MAJEUR D'ASSURANCE-MALADIE

Pour vous et vos personnes à charge -

Le présent régime est un supplément aux prestations des régimes provinciaux. Ce régime d'assurance collective est destiné à procurer une protection supplémentaire importante; toutefois, les prestations que procure ce régime ne sont pas censées doubler celles qui peuvent être allouées en raison des régimes provinciaux de soins hospitaliers et médicaux en vertu desquels une personne est assurée ou admissible. Par conséquent, le régime majeur d'assurance-maladie ne porte pas sur (1) certains soins et produits dans la mesure où des prestations pourraient être allouées pour ces soins et produits en raison d'un régime provincial si les conditions de ce régime provincial étaient remplies, et (2) certains soins et produits dont le paiement par une assurance privée est interdit.

Prestations allouées -

Cette assurance procure des prestations pour les frais occasionnés par le traitement des accidents et maladies de nature non professionnelle.

Les prestations seront versées, pour vous ou pour une de vos personnes à charge assurées à partir du moment de l'établissement de la franchise à votre charge prévue à la page suivante. L'assurance garantit le remboursement à 100% de tous les frais remboursables supportés par la personne durant le reste de l'année.

Les frais remboursables sont décrits plus loin.

FRANCHISE

Par "franchise", on entend la première tranche de \$25.00 des frais remboursables supportés par la personne au cours d'une année civile.

Vous n'aurez à votre charge qu'une seule franchise par année, même dans le cas de plusieurs accidents ou maladies.

Clause relative à la franchise familiale - Lorsque les membres d'une même famille auront accumulé collectivement \$25.00 de frais remboursables durant l'année civile, aucune autre franchise ne sera déduite des frais supportés par tous les membres de la famille durant le reste de l'année.

Clause de "Report" de la franchise - Les dépenses faites les trois derniers mois d'une année civile, si elles sont comprises dans la franchise de cette année-là, peuvent également servir à l'établissement de la franchise pour l'année suivante.

FRAIS REMBOURSABLES

(Dans la mesure où ils ne sont pas assurés par un régime provincial ou autrement exclus, tel qu'il est stipulé plus loin).

Les frais hospitaliers en supplément de ceux remboursables en raison des

régimes provinciaux de soins hospitaliers, et comprenant les frais qu'entraînent les soins et produits nécessaires à titre de traitement médical, à l'exclusion des soins de nature professionnelle.

Transport en ambulance dans un rayon local.

Soins infirmiers dispensés à titre privé par une infirmière diplômée et légalement autorisée, une aide-infirmière légalement autorisée, une infirmière auxiliaire licenciée ou par une personne légalement autorisée de façon semblable.

Chirurgie et autres soins médicaux, pratiqués ou dispensés par un médecin légalement autorisé à exercer la médecine (M.D.).

Traitement dispensé par un psychologue légalement autorisé à exercer sa profession - Diagnostic et traitement de troubles mentaux, nerveux ou émotifs.

Traitements dispensés ou prescrits par un chiropracteur, un naturopathe, un ostéopathe ou un podologue, légalement autorisés à exercer leur profession; les frais remboursables ne dépasseront pas \$8.00 par visite, et le nombre de visites est limité à 20 par année civile.

Traitement dispensé par un physiothérapeute.

Soins dentaires occasionnés par un accident - S'ils sont dispensés au cours des douze mois qui suivent un accident, les soins dentaires suivants seront remboursables: soins dispensés par un praticien, un dentiste ou un chirurgien-dentiste pour les blessures aux dents naturelles, y compris leur remplacement, le traitement d'une mâchoire fracturée, ainsi que la radiographie nécessaire dans ce cas.

Vaccinations et immunisations contre les maladies contagieuses, à titre de soins préventifs.

Médicaments dispensés par un pharmacien légalement autorisé à exercer sa profession.

Contraceptifs oraux prescrits par un médecin.

Thérapie de la parole pratiquée par un thérapeute autorisé, dans certains cas; larynx artificiel.

Radiographie et examens de laboratoire.

Traitement radiologique ou traitement à base de substances radio-actives.

Anesthésie.

Sang et plasma sanguin.

Membres et yeux artificiels.

Oxygène et frais de location de l'appareil permettant son administration.

Frais de location d'un fauteuil roulant, d'un lit d'hôpital ou d'un poumon d'acier.

Plâtres; attelles; bandages herniaires; appareils orthopédiques; béquilles; pansements; appareil régulateur du rythme cardiaque.

Appareils auditifs, la limite étant fixée à un appareil auditif et pour les frais remboursables, à \$250 pendant une durée quelconque de 24 mois consécutifs.

Appareils orthopédiques: supports de voûte plantaire; sous-bouts (de talon); coins, attelles de Dennis Browne et les chaussures employées au maintien de ce genre d'attelles. Si des chaussures orthopédiques qui ne font pas partie d'un appareil orthopédique ou d'une attelle sont prescrites par un médecin, les 50% du coût de ces chaussures seront considérés comme frais remboursables.

LE REGIME MAJEUR D'ASSURANCE-MALADIE NE GARANTIT PAS LE REMBOURSEMENT:

1. des frais couverts en raison d'une autre garantie de notre régime d'assurance collective;
2. des frais supportés pour les soins et produits dispensés par suite d'une guerre ayant lieu alors que la personne est assurée;
3. des frais occasionnés par la chirurgie esthétique, sauf si elle est pratiquée par suite d'un accident qui se produit alors que la personne est assurée;
4. des frais supportés pour les soins infirmiers, la thérapie de la parole ou la physiothérapie, dispensés par vous ou votre conjoint, ou par un enfant, un frère, une soeur ou le père ou la mère d'un de vous deux;
5. des frais occasionnés par les consultations par téléphone;
6. des frais occasionnés par la grossesse sauf s'il s'agit des cas de grossesse stipulés dans les Conditions Particulières.

* * * * *

Voir également les "exclusions générales" plus loin.

MAXIMUM GLOBAL

Applicable à chaque personne -

Le maximum global des prestations fixé pour vous-même et pour chacune de vos personnes à charge assurées figure aux conditions particulières. Les prestations versées éventuellement à la personne seront déduites de son maximum global.

Rétablissement de plein droit du maximum - Au début de chaque année, une somme sera ajoutée automatiquement au crédit de chaque assuré qui n'a pas atteint l'âge de 65 ans, si des prestations ont été déduites de son maximum global. La somme nécessaire pour combler la différence et rétablir le montant global sera créditée annuellement; toutefois, elle ne pourra dépasser \$1,000.

Demande de rétablissement du maximum global - Dès que les prestations versées pour une personne et déduites de son maximum global atteignent un total de \$1,000, vous pouvez demander le rétablissement du maximum global en produisant un certificat de bonne santé au nom de la personne en question.

Prolongation du droit aux prestations - Dans certains cas stipulés dans la police collective, le droit aux prestations garanties par le régime majeur sera prolongé pendant un certain temps après que l'assurance aura pris fin, si vous ou l'une de vos personnes à charge assurées êtes totalement invalides lorsque l'assurance prend fin. Cette prolongation donnera droit seulement au remboursement des frais qu'entraînent la maladie ou la blessure qui a causé l'invalidité totale.

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Terminaison de l'assurance -

L'assurance souscrite pour vous-même et pour vos personnes à charge prendra fin si vous ne faites plus partie de la classe admissible ou si le régime d'assurance d'assurance collective est annulé. Si le régime stipule le paiement de cotisations par les employés, l'assurance prendra fin si vous cessez de les verser.

L'assurance d'une personne à charge prendra fin si cette personne ne remplit plus les conditions d'admission au régime.

Si vous cessez de travailler à plein temps, par suite d'invalidité, de congé, ou de chômage temporaire, vous pouvez continuer à être assuré pendant la période autorisée selon les stipulations à cet effet figurant dans les modalités de la police collective.

La police -

Pour qu'il soit plus facile à comprendre, le régime a été décrit d'une façon plutôt générale dans cette brochure.

L'étendue de l'assurance souscrite pour chaque employé et personne à charge est régie en tout temps par la totalité des modalités de la police-maîtresse d'assurance collective souscrite auprès de la Prudentielle.

Exclusions générales

Le présent régime ne garantit pas le remboursement:

1. (a) des frais pour soins ou produits dans la mesure où ils sont assurés par un régime provincial ou autre régime d'état, ou en vertu d'une loi,

en raison desquels la personne est ou pourrait être assurée, ou dans la mesure où des garanties d'assurance seraient procurées si la personne avait rempli les conditions requises pour faire assurer ces soins ou produits en vertu d'un tel régime ou d'une telle loi, ou (b) des frais occasionnés par les soins ou produits pour lesquels une garantie d'assurance est interdite par tout régime provincial ou autre régime d'état ou en vertu d'une loi;

2. de certains frais dont la liste paraît dans la police collective et qu'entraînent les soins ou le traitement dispensés par un organisme d'état;
3. (a) des frais supportés pour les soins ou produits qui ne sont pas prescrits par un médecin, ou qui ne sont pas vraiment nécessaires au traitement médical, ou (b) de la partie des frais qui dépasse le tarif raisonnable et ordinaire (le tarif réclamé habituellement lorsqu'il n'y a pas d'assurance, à concurrence du tarif qui prédomine dans la région pour des soins similaires dispensés par une personne ayant une même formation et expérience, ou pour des produits similaires);
4. des frais supportés pour les examens préventifs sauf s'ils sont nécessaires pour le traitement d'une blessure ou d'une maladie;
5. des frais supportés pour l'examen servant à déterminer le besoin ou le degré d'ajustement de verres.

PRECISIONS PORTANT SUR LES TERMES EMPLOYES

Aux fins du régime d'assurance collective, on entend:

Par "accident ou maladie de nature non professionnelle": un accident sans rapport avec l'activité professionnelle, ou une maladie qui ne tombe pas sous une garantie procurée en application de la loi sur les accidents du travail ou de toute autre loi semblable.

Par "médecin" un praticien ou un chirurgien légalement autorisés soit à exercer la médecine, soit à pratiquer la chirurgie - on entend également par "médecin", un chiropracteur, un dentiste, un naturopathe, un ostéopathe, un podologue ou un psychologue légalement autorisé à exercer sa profession, s'il est diplômé ou s'il est inscrit auprès des autorités de la région où il exerce cette profession.

Par "hôpital": un établissement hospitalier fonctionnant conformément à la loi et qui fournit des soins et traitements aux hospitalisés, y compris des équipements sanitaires, diagnostiques et des installations de chirurgie, sur les lieux mêmes de l'hôpital et sous la surveillance d'un personnel médical ainsi que des soins infirmiers pendant 24 heures par jour, aussi un hôpital agréé par la Commission Canadienne des Normes Hospitalières. D'une manière générale, tout établissement agréé par un Régime Provincial de Soins Hospitaliers pour la dispensation de soins aux malades hospitalisés, est considéré comme étant un "hôpital". Néanmoins, par "hôpital", on n'entend pas un établissement ni une partie d'établissement dont les fonctions principales sont celles d'une maison de repos ou de convalescence, ou d'un hospice pour les vieillards, ou d'un établissement procurant des soins aux toxicomanes ou aux alcooliques.

COORDINATION DES PRESTATIONS

Le but de l'assurance-maladie est de fournir une aide pécuniaire à l'endroit des frais effectivement supportés. Pour ce faire, notre régime contient une clause spécifiant la réduction des prestations qu'il procure, de manière que la somme de celles que vous recevrez, de tous les régimes dont vous-même et vos personnes à charge bénéficiez, ne dépasse pas le total des frais effectivement supportés. Par "régimes", on entend les garanties allouant des prestations pour frais de soins médicaux et dentaires en vertu d'une loi ou d'un régime du gouvernement, une assurance collective ou autre garantie couvrant un groupe de personnes, y compris une couverture procurée ou accordée à des étudiants sous les auspices d'une maison d'enseignement au-dessus du niveau du secondaire.

Les comptes doivent être détaillés. Chaque compte, sauf les comptes de médicaments, devra porter:

1. le nom complet du malade;

2. les dates auxquelles les soins ont été dispensés ou l'achat a été effectué;

3. la nature de la maladie ou de la blessure;

4. le genre de soins dispensés, de services donnés ou de produits fournis;

5. les frais énumérés en détail.

Chaque compte de médicaments devra porter:

a. le nom complet du malade;

b. le numéro de la prescription ou le nom du médicament;

c. la date de l'achat et le prix de chaque produit.

Les reçus de caisse enregistrés ou les étiquettes de récipients ou bouteilles ne seront pas acceptés.

COMMENT OBTENIR LE REGLEMENT DES PRESTATIONS

1. Si une demande de prestations doit être présentée, notre entreprise devra être avisée immédiatement, et non la compagnie d'assurance. Les formules nécessaires vous seront remises pour établir votre demande de règlement.
2. Gardez la liste des frais remboursables au fur et à mesure qu'ils sont faits, en ayant soin de noter séparément les frais vous concernant et ceux qui concernent chaque personne à charge assurée. Cette précaution vous sera utile lorsque vous devrez présenter une demande de règlement.
3. Gardez tous vos comptes et factures - y compris ceux que vous accumulez pour établir la franchise. Dans la plupart des cas, il vous serviront de pièces justificatives établissant le bien-fondé de votre demande.

Les comptes doivent être détaillés. Chaque compte, sauf les comptes de médicaments, devra porter:

- a. Le nom complet du malade;
- b. les dates auxquelles les soins ont été dispensés ou l'achat a été effectué;
- c. la nature de la maladie ou de la blessure;
- d. le genre de soins dispensés, de service donné ou de produits fournis;
- e. les frais énumérés en détail.

Chaque compte de médicaments devra porter:

- a. le nom complet du malade;
- b. le numéro de la prescription ou le nom du médicament;
- c. la date de l'achat et le prix de chaque produit.

Les reçus de caisse enregistreuse ou les étiquettes de récipients ou bouteilles ne seront pas acceptés.

REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE DE BASE

Tous paiements de prestations en vertu de ce régime sera effectué par la Croix Bleue du Québec à raison de 100% de moindre des honoraires chargés par le dentiste ou des honoraires fixés dans le Guide des Tarifs Courants suggérés des actes Bucco-dentaires à l'usage du praticien général approuvé par l'Association des Chirurgiens-dentistes du Québec d'après les pourcentages de co-assurance établis dans le régime.

EXAMEN ET TRAITEMENTS

REGIME DENTAIRE

EXAMEN BUCCAL CLINIQUE

- 01130, 01135 Examen initial (un seul par trois ans)
- 01200 Examen de rappel ou périodique (un seul par six mois)
- 01400 Examen spécifique

La Croix Bleue

En vigueur à compter du 1er juillet 1980

CONDITIONS

- 02100, 02200, 02300 Franchise: Consultation avec un patient / Consultation avec un membre de la profession: Aucune
- 02400 Pourcentage de remboursement: Soins dentaires de base - 100%
- 02500 Culture bactériologique pour la détection de bactéries: Avenant No. 1 - 100%
- 02600 Test de susceptibilité à la carie: Avenant No. 2 - 50%
- 02700, 02810 Biopsie tissulaire ou dentaire: Avenant No. 3 - 50%
- 02900 Examen cytologique: Avenant No. 4 - 50%
- 03000 Test de vitalité: Avenant No. 4 - 50%

RADIOGRAPHIES

- 03100 Série complète de pellicules périapicales et interproximales (minimum 16 films) (un seul par trois ans)

Base de remboursement

Le Guide des Tarifs Courants suggérés des actes Bucco-dentaires à l'usage du praticien général approuvé par l'Association des Chirurgiens-dentistes du Québec d'après les pourcentages de co-assurance établis dans le régime.

- 03201 à 03204 Films extra-orbitaux
- 03300 Examen de vision

REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE DE BASE

Tout paiement de prestations en vertu de ce régime sera effectué par la Croix Bleue du Québec à raison de 100% du moindre des honoraires chargés par le dentiste ou des honoraires fixés dans le Guide des Tarifs Courants suggérés des actes Bucco-dentaires à l'usage du praticien général approuvé par l'Association des Chirurgiens-dentistes du Québec d'après les pourcentages de co-assurance établis dans le régime.

CODES ET TRAITEMENTS

EXAMEN BUCCAL CLINIQUE

01120, 01130 Examen initial (un seul par trois ans)
01200 Examen de rappel ou périodique (un seul par six mois)
01400 Examen spécifique
01300, 94400
94100, 94200 Examen d'urgence et/ou consultation

CONSULTATIONS

05100 Plan de traitement
05200 Consultation avec un patient
93100 Consultation avec un membre de la profession

TESTS ET EXAMENS DE LABORATOIRE

04100 Culture bactériologique pour la détermination d'agents pathologiques
04200 Test de susceptibilité à la carie
04300, 04310 Biopsie tissu mou ou dur
04330 Examen cytologique
04400 Test de vitalité

RADIOGRAPHIES

02100 Série complète de pellicules périapicales et interproximales
minimum 16 films (Une seule par trois ans)
02111 à 02120
inclusivement Films intra-oraux
02131 à 02134
inclusivement Films occlusaux
02141 à 02144
inclusivement Films interproximaux (Une fois par six mois)
02201 à 02204
inclusivement Films extra-oraux
02304 Examen de sinus

02400 Sialographie

02430 Utilisation de substances radiopaques pour démontrer les lésions

02504, 02505 Articulation temporo-mandibulaire

02600 Pellicule panoramique (une par trois ans)

02701 à 02705 Films céphalométriques

02800 Interprétation de radiographie provenant d'une autre source

02920 Tomographie

02930 Main et poignet (comme aide diagnostic au traitement dentaire)

SERVICES DE PREVENTION

11200, 11300 Détartrage et polissage (une fois par six mois)

12400 Application topique de fluorure

13200, 13210 Instruction d'hygiène buccale (une fois par six mois)

43310 Equilibration de l'occlusion (maximum de huit visites par période de douze mois)

TRAITEMENTS D'URGENCE ET RESTAURATION

39930 Pansement sédatif (palliatif)

21211 à 21215
inclusivement Dents antérieures et prémolaires permanentes (restauration en amalgame)

21221 à 21225
inclusivement Molaires permanentes (restauration en amalgame)

21301 à 21305
inclusivement Tenons par restauration

22101, 22102 Restauration en silicate

23101 à 23224
inclusivement Restauration en acrylique ou composite

CHIRURGIE BUCCALE

71101, 71111 Ablation de dent ayant fait éruption et/ou ablation simple de racine (sans complication)

72100, 72210
72220, 72230
72240, 72310
72320 Ablation chirurgicale (complexe)

Cet avenant de soins dentaires peut être ajouté au Régime d'assurance dentaire de base seulement. Tout paiement de prestation y relatif, s'appliquant uniquement aux traitements correspondant aux codes suivants, sera effectué aux mêmes conditions que celles exposées dans le Régime d'assurance dentaire de base, sans toutefois nécessiter la déduction d'une nouvelle franchise au cas où celle-ci a déjà été satisfaite en vertu dudit régime ou de l'un quelconque de ses avenants.

CODES ET TRAITEMENTSSOINS PERIODONTIQUESActes complémentaires

- 41100 Pansements, sédatif et de déplacement
 41200 Consultation et soins des infections aiguës et autres lésions
 41300 Application d'agent désensibilisant

Services chirurgicaux

- 42001 Curetage gingival
 42002 Gingivoplastie
 42003 Gingivectomie
 42100 Correction par ostéoplastie/ostéectomie
 42103, 42104 Greffe osseuse
 42200 Greffe de pédicules
 42300 Greffe de tissus mous
 42310 Vestibuloplastie
 42500 Traitements post-opératoires

Services additionnels

- 43200, 43210 Jumelage provisoire intracoronaire, extracoronaire, par unité de temps
 43400 Détartrage et aplanissement des racines, par sextant
 43600 Appareil ou plaque occlusale

SOINS ENDODONTIQUES

- 31100, 31110 Coiffage de pulpe
 32201, 32202 Pulpotomie

33100, 33120, 33200,
33220, 33300, 33320;
33400, 33420 Traitement de canal

33501, 33502, 33503,
33504, 33511, 33512,
33513, 33514 Apexification

34101, 34102, 34103,
34104, 34111, 34112,
34114, 34115, 34201,
34202, 34203, 34212 Traitements périapicaux

34401, 34402 Amputation de racine

Traitements endodontiques spéciaux

39100 Excision de tissus gingivaux afin de permettre la pose de la digue

39110 Excision de tissus osseux afin d'exposer la racine d'une dent
fracturée ou cariée

39120 Adaptation et scellement d'une bande en cuivre ou autre

Hémisection

39210, 39220,
39230, 39300

Blanchiment

39410, 39420

Réimplantation intentionnelle comprenant exerèse, préparation
et obturation canalaire et reposition

39501, 39502
39503, 39600

Traitements d'urgence

39901, 39902, 39903, 39904,
39910, 39942, 39960, 39970,
39981, 39985

CHIRURGIE BUCCALE

Ablation chirurgicale (complexe)

72410, 72411,
72412 Exposition chirurgicale d'une dent

72430 Transplantation d'une dent

72440 Reposition d'une dent par chirurgie

72450 Enucléation d'une dent n'ayant pas fait éruption et de son follicule

Alvéoloplastie

73100, 73110

Gingivoplastie et/ou stomatoplastie

73119, 73120

Ostéoplastie

73133, 73134,
73135, 73140

Ablation de tumeur et de kyste

74108, 74109,
74408, 74409

Incision et drainage

75100, 75110

Réduction de fracture

76210, 76250, 76310,
76350, 76910

Réparation d'une lacération de tissu mou

76950, 76951

Frénectomie

77800, 77810

Dislocation de la mandibule

78110

Divers

79104, 79301, 79302,
79303, 79304, 79305,
79306, 79307, 79308,
79401, 79601, 79602,
79603, 79604

SERVICES GENERAUX COMPLEMENTAIRES

Médications

96100, 96101

Injection thérapeutique intra-musculaire, intra-veineuse

AVENANT No. 2

Cet avenant de soins dentaires peut être ajouté au Régime d'assurance dentaire de base seulement. Tout paiement de prestation y relatif s'appliquant uniquement aux traitements correspondant aux codes suivants, sera effectué à raison de... 50% du moindre des honoraires chargés par le dentiste ou des honoraires fixés dans le Guide des Tarifs dont il est fait mention au Régime d'assurance dentaire de base, sans toutefois nécessiter la déduction d'une nouvelle franchise au cas où celle-ci a déjà été déduite en vertu dudit régime ou de l'un quelconque de ses avenants.

CODES ET TRAITEMENTS

PROTHESE COMPLETE

51100 Maxillaire (haut), une fois par cinq ans
51110 Mandibule (bas), une fois par cinq ans
51120 Maxillaire et mandibule (haut et bas), une fois par cinq ans
51300, 51310, 51320 Dentier immédiat (une fois par cinq ans)

51600, 51610, 51620 Prothèse complète temporaire (de transition)

PROTHESE PARTIELLE AMOVIBLE

Prothèse partielle amovible de transition

52120, 52121, 52220,
52221, 52230, 52231,
52320, 52321

Prothèse partielle amovible avec base coulée, alliage
chrome cobalt ou or

52400, 52410, 52500,
52510, 52520

Prothèse partielle amovible avec attaches de précision

52600, 52610

Prothèse partielle coulée de type semi-précision

52601, 52611

AJUSTEMENTS DE DENTIER

54250 Ajustements mineurs
54300, 54301, 54302 Remontage avec balancement

Cet événement de même caractère peut être ajouté au régime d'assurance dentaire de base susmentionné. Tout paiement de prestation y relatif, s'appliquant uniquement aux traitements conventionnels en vertu suivants, sera assujéti à raison de ...

55101, 55102, 55103,
55104, 55201, 55202,
55203, 55204

Réparations

55520, 55530

Additions à un partiel

55700

Nettoyage et polissage d'un dentier

56200, 56201, 56210,
56211, 56220, 56221,
56230, 56231, 56260,
56261, 56262, 56263,
56270, 56271, 56272,
56273

Incrustation

Reparations

Rebasage, regarnissage

23501, 23502, 23503,
23504, 23505

Incrustations en porcelaine, comprenant les temporaires

Tapis de rétention dans les incrustations et les couronnes

23500

Incrustation en porcelaine, comprenant les temporaires

Prothèse fixe

27100, 27110, 27120,
27130, 27200, 27210,
27300, 27310, 27400,
27410, 27420, 27500,
27700, 27710

Couronnes (restauration individuelle)

29100, 29300, 29300,
29510

Autres services de restaurations

Prothèse fixe extensive

32100, 32500, 32510,
32600, 32700, 32700

Partielles

33200, 33300, 33400

Reconstruction avec ou sans recouvrement

34100, 34200, 34300,
34400, 34500, 34600,
34700, 34800

Réparations

37600, 37700 (voir
aussi 27100 à 27710
sous le titre
"Prothèse fixe")

Couronnes, piliers

39000

Juweliers

39701, 39702, 39703,
39704, 39705, 39706

Tiges de rétention dans les piliers

AVENANT No. 4

Cet avenant de soins dentaires peut être ajouté au Régime d'assurance dentaire de base seulement. Tout paiement de prestation y relatif, s'appliquant uniquement aux traitements correspondant aux codes suivants, sera effectué à raison de ...50% du moindre des honoraires chargés par le dentiste ou des honoraires fixés dans le Guide des Tarifs dont il est fait mention au Régime d'assurance dentaire de base, sans toutefois nécessiter la déduction d'une nouvelle franchise au cas ou celle-ci a déjà été déduite en vertu dudit régime ou de l'un quelconque de ses avenants.

Paiement maximum sous le Régime de base et les avenants nos. 1, 2 et 4 combinés:

CODES ET TRAITEMENTS

\$1,000 par personne
par année civile.

RESTAURATIONS COMPLEXES

Aurification

24101, 24102, 24200,
24201, 24300

Incrustations

25100, 25200, 25300,
25500

Incrustations en or, comprenant les temporaires

25601, 25602, 25603,
25604, 25605

Tavons de rétention dans les incrustations et les couronnes

26100

Incrustation en porcelaine, comprenant les temporaires

Prothèse fixe

27100, 27110, 27130,
27140, 27200, 27210,
27300, 27310, 27403,
27411, 27413, 27500,
27700, 27710

Couronnes (restaurations individuelles)

29100, 29300, 29500,
29510

Autres services de restaurations

Prothèse fixe extensive

62100, 62500, 62510,
62600, 62700, 62800

Postiques

65200, 65300, 65400

Incrustation avec ou sans recouvrement

66100, 66200, 66300,
66400, 66500, 66600,
66610, 66620

Réparations

67600, 67300 (voir
aussi 27100 à 27310
sous le titre

"Prothèse fixe"

Couronnes-piliers

69620

Jumelage

69701, 69702, 69703
69704, 69705, 69800

Tiges de rétention dans les piliers

Vous êtes inscrit au Régime Supplémentaire de Rentes CWIPP. Les provisions importantes du régime CWIPP sont résumées ci-dessous.

PRESTATIONS DE RETRAITE

Le montant des rentes ANNEXE "C" CWIPP est calculé selon la formule du contrat entre l'employeur et le syndicat, et peut être changé par une convention ultérieure. Pour votre groupe, la rente mensuelle à la retraite sera de \$ 20 pour chaque unité de service accumulée. Vous recevrez une rente mensuelle de \$ 200 chaque 1000 heures de contributions accumulées. Vous recevrez également, ainsi que pour le service passé reconnu selon les conditions du contrat entre l'employeur et le syndicat. Chaque année, vous recevrez un relevé annuel de vos unités de service et de votre rente mensuelle.

ENTRE:

CHEVROLET MOTOR SALES DE MONTREAL LTEE

ET:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS AEROSPATIAUX D'AMERIQUE (TUA), Section locale 1900

DROITS ACQUIS

Si vous quittez votre emploi avec au moins 10 unités de service à votre compte, ou si vous avez travaillé pour un employeur participant pendant dix ans ou plus, vous avez droit à une rente différée à 65 ans. Vous gardez aussi toutes vos unités de service si vous quittez le service d'un autre employeur participant au régime CWIPP dans un délai de trois ans.

FORME DE RENTE

Les rentes sont normalement payables à vie. Cependant, vous pouvez choisir une rente différée dont une fraction serait payable à votre bénéficiaire.

En vigueur à compter de la signature de la convention collective

FINANCIEMENT

Toutes les contributions au régime CWIPP sont basées sur toutes les heures travaillées par l'employé ou déduites par l'employeur.

Vous êtes inscrit au Régime Supplémentaire de Rentes CWIPP. Les provisions importantes du régime CWIPP sont résumées ci-dessous.

PRESTATIONS DE RETRAITE

Le montant des rentes du régime CWIPP est calculé selon la formule du contrat entre l'employeur et le syndicat, et peut être changé par une convention ultérieure. Pour votre groupe, la rente mensuelle à la retraite normale est de \$4.30 pour chaque unité de service créditée. Vous obtenez une unité de service pour chaque 1800 heures de contributions au régime CWIPP faite à votre égard, ainsi que pour le service passé reconnu selon les conditions du contrat entre l'employeur et le syndicat. Chaque année, vous recevrez un relevé personnel de vos unités de service et de votre rente mensuelle accumulée.

AGE DE RETRAITE

Normalement, la retraite est à 65 ans, mais vous pouvez la prendre à partir de 60 ans, à condition d'avoir accumulé 10 unités de service, en quel cas la rente accumulée est réduite de 0.5% pour chaque mois d'anticipation.

PRESTATIONS D'INVALIDITE

Si vous avez 10 unités de service ou plus et devenez invalide et admissible aux prestations d'invalidité du Régime de Pensions du Canada ou du Régime de Rentes du Québec, vous avez aussi droit à une rente d'invalidité du régime CWIPP égale à la rente accumulée.

DROITS ACQUIS

Si vous quittez votre emploi avec au moins 10 unités de service à votre compte, ou si vous avez travaillé pour un employeur participant pendant dix ans ou plus, vous avez droit à une rente différée à 65 ans. Vous gardez aussi toutes vos unités de service si vous entrez au service d'un autre employeur participant au régime CWIPP dans un délai de trois ans.

FORME DE RENTE:

Les rentes sont normalement payables à vie. Cependant, vous pouvez choisir une rente réduite dont une fraction serait payable à votre bénéficiaire après votre mort.

FINANCEMENT

Toutes les contributions au régime CWIPP sont basées sur toutes les heures travaillées par l'employé ou compensées par l'employeur.

* * * * *

ANNEXE "D"

LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
<u>DEPARTEMENT DU SERVICE</u>		
SHORGAN S.	1ère classe	19-04-48
BACHELDER R.	1ère classe	21-02-55
MAYRAND G.	1ère classe	05-11-64
CREVIER Y.	1ère classe	08-06-65
MYRE L.	1ère classe	22-08-66
JACOB D.	1ère classe	01-03-67
BRAULT E.	1ère classe	18-04-67
THIBAULT A.	1ère classe	08-02-71
GERARD J.G.	1ère classe	25-05-71
TEDONE G.	1ère classe	14-08-73
DUMAIS J.P.	1ère classe	09-10-73
DESMARTEAU A.	1ère classe	28-05-74
POIRIER D.	1ère classe	06-11-78
NASH O.	1ère classe	30-07-79
CLOUTIER G.	2ème classe	04-09-79
MCCAFFREY M.	3ième année Apprenti-mécanicien	11-11-80
COUTURE J.G.	2ème classe mécanicien	08-06-81
<u>DEPARTEMENT DES PIECES</u>		
BONNEAU A.	Comptoir A	27-02-57
GOULET R.	Comptoir A	21-03-66
SAUVE R.	Comptoir A	05-07-71
GILBERT G.	Chauffeur Pièces	20-10-72
HEBERT D.	Comptoir A	11-12-73
GOULET M.	Comptoir A	22-04-75
BOLDUC C.	Comptoir A	15-12-75
<u>GENERAL</u>		
ROBERT M.	Chauffeur remorque	27-01-81

