

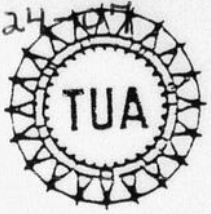
No.

14724-07

NOM

Signal Ford Camions Venetia
Ltee.

M14724



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



JURISDICTION
NON-DISCRIMINATION
DROIT DE CÉLÉBRER
ACTIVITÉS SYNDICALES
SÉCURITÉ SYNDICALE
GRIEFS
ARBITRAGE
GRÈVE ET LOCK-OUT
ANTI-DÉTACHÉMENT
TAUX DE SALAIRE
PRIME D'ÉQUIPE
HEURES DE TRAVAIL
FÊTES STATUTAIRES CHANGÉES
VACANCES
CONGÉS
DISCIPLINE

ENTRE:

SIGNAL FORD CAMIONS VENTES LIMITEE

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

ET:

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

ci-après appelé "le syndicat"

Durée de la convention:

premier janvier 1982 au 31 décembre 1984

COPIE CERTIFIÉE
CONFORME À L'ORIGINAL

Signature:

Clair Pronovost

Date:

8 juillet 1982

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 0830
M.T.M.S.R.

82 JUL 16 15 42

MONTREAL
GENERAL DU TRAVAIL

TABLE DES MATIÈRES

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

ANNEXE "A" - TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATIONS

ANNEXE "B" - RÉGIME D'ASSURANCES

BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE I - JURIDICTION

- 1.01 Cette convention s'applique à tous les employés inclus dans l'unité de négociation, c'est-à-dire tous les salariés à l'exception des employés de bureau et des vendeurs sur la route.
- 1.02 Par les présentes, la compagnie reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de tous les employés inclus dans l'unité de négociation.
- 1.03 Aucune personne exclue de l'unité de négociation stipulée au paragraphe 1.01 n'effectue du travail régi par la présente convention collective, sauf dans les cas suivants:
- a) la formation des employés de l'unité de négociation;
 - b) l'expérimentation;
 - c) les situations d'urgence, et
 - d) dans les autres cas où aucun employé qualifié faisant partie de l'unité de négociation n'est disponible pour satisfaire à la tâche.
- 1.04 L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucune accréditation accordée en vertu du présent code, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective.

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

ARTICLE 2 - NON-DISCRIMINATION

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

ARTICLE 3 - DROIT DE GÉRANCE

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

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

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

ARTICLE 4 - ACTIVITÉS SYNDICALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 5 - SÉCURITE SYNDICALE

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

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

Date: _____

Et j'ai signé: _____"

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

PREMIERE ETAPE

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

- 5.06 a) Par les présentes, la compagnie s'engage à déduire de la paie de chaque employé régi par cette convention une somme totale équivalant à la cotisation syndicale et à remettre le total de ces déductions, par chèque, chaque mois, dans les dix (10) jours suivant la fin du mois, au secrétaire-financier de la section locale 1900 du Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile (TUA). La compagnie, en même temps, doit remettre au syndicat la liste des employés, en y indiquant le montant prélevé, la classification de l'employé et son ancienneté.
- b) La compagnie s'engage à déduire le droit d'entrée syndicale d'un nouvel employé et l'équivalent de la cotisation syndicale selon l'article 5.06 a) si le nouvel employé a reçu une rémunération équivalant à quarante (40) heures de travail, applicable au premier mois de sa période de probation.

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

ARTICLE 6 - GRIEFS

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

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

PREMIÈRE ÉTAPE

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

DEUXIÈME ÉTAPE

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

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

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

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

ARTICLE 7 - ARBITRAGE

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

- ~~Claude Lauzon~~
- Pierre Dufresne
- André Montpetit

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

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

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

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

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

ARTICLE 8 - GRÈVE ET LOCKOUT

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

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

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

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.08 Un employé perd ses droits d'ancienneté:

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

9.08(suite)

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

9.09

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

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

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

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

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

ARTICLE 10

10.01

en fait part

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

9.10

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

9.11

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

- 9.12 a) Dans le cas d'une mise à pied sujette à rappel excédant une journée ouvrable, la compagnie donnera un avis préalable de mise à pied de trois (3) jours ouvrables aux employés ainsi concernés et au président du comité syndical d'usine, ou à défaut, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis. Une copie de cet avis doit être remise en même temps au président du comité d'usine. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas de mise à pied causée par un incendie majeur, inondation, fléau de la nature, panne majeure d'équipement ou suspension.
- b) Dans tout cas de licenciement sans rappel à l'exclusion du licenciement pour faute grave et pour tout employé justifiant d'au moins trois mois de service continu, un préavis écrit doit lui être remis avant son licenciement.
- c) Ce préavis est d'une semaine s'il justifie de moins d'un an de service continu auprès de la compagnie, de deux semaines s'il justifie de un (1) à cinq (5) ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu, et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus; ou à défaut, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis. Une copie de cet avis devant être remise en même temps au président du comité d'usine.

ARTICLE 10 - TAUX DE SALAIRE

- 10.01 Les classifications et salaires correspondants sont énumérés à l'annexe "A" attachée aux présentes, laquelle en fait partie.
- 10.02 Les salaires sont payés par chèque le jeudi matin de chaque semaine. Lorsqu'un congé bancaire survient le jour régulier de paie, le jour de paie sera alors, si possible, le jour ouvrable précédent.
- Lorsqu'une erreur se produit dans le chèque de paie d'un employé et qu'il lui manque au moins 15\$, cette erreur sera corrigée en dedans d'une (1) journée ouvrable. Si l'erreur est de moins de 15\$, elle sera corrigée la journée de paie suivante.
- Au cas où de l'argent est versé en trop sur le chèque de paie de l'employé, un remboursement ne pourra être exigé qu'après entente avec l'employé quant aux modalités de remboursement.
- A défaut d'entente, le montant remboursable sera de vingt-cinq dollars (25\$) par semaine. En cas de fraude ou de mauvaise foi, le présent article ne s'applique pas.

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

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

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

10.06 Indexation des salaires au coût de la vie

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

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

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

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

10.06(suite)

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

ARTICLE 11 - PRIME D'ÉQUIPE

- 11.01 a) Les employés assignés à la deuxième ou troisième équipe reçoivent une prime de 10% l'heure pour toutes les heures travaillées ou rémunérées.
- b) La prime d'équipe définie ci-haut est incluse au taux de salaire pour le calcul de la rémunération du temps supplémentaire telle que définie au paragraphe 12.09.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL

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

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

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

12.03 a) Cédule de travail - Equipe A
L'horaire de travail de l'équipe A est le suivant:

1) Département du service

7h30 à 12h00
12h30 à 16h30

2) Département des pièces

8h00 à 12h00
12h30 à 17h00

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

Lundi, mardi, mercredi, jeudi

17h00 à 22h00
22h30 à 3h30

- 12.03(suite) c) Nonobstant les dispositions du paragraphe 12.03(a), un horaire différent à l'équipe A peut être prévu pour deux employés du département des pièces dans la classification de chauffeur; de plus un horaire différent à l'équipe A peut être prévu pour deux employés préposés au département des pièces:

12h30 à 16h00
16h30 à 21h00

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.09 Le travail supplémentaire est rémunéré comme suit:

a) ÉQUIPE 'A'

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

ÉQUIPE 'B'

Lundi au jeudi inclusivement:

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

Vendredi:

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

b) Samedi:

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

c) Dimanche:

- temps triple

d) Jour de fête à l'article 13:

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

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

ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRES CRÉDÉS

13.01 Les jours suivants sont reconnus comme étant des jours de travail et payés au taux de salaire régulier, à l'exception des jours d'absence normalement travaillés.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 13 - FÊTES STATUTAIRES CHÔMÉES

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

ÉQUIPES A ET B

- 1. premier janvier 1982
- 2. 2 janvier 1982
- 3. 9 avril 1982
- 4. 24 mai 1982
- 5. 24 juin 1982
- 6. premier juillet 1982
- 7. 6 septembre 1982
- 8. 11 octobre 1982
- 9. 24 décembre 1982
- 10. 27 décembre 1982
- 11. 28 décembre 1982
- 12. 29 décembre 1982
- 13. 30 décembre 1982
- 14. 31 décembre 1982

(Le 3 janvier 1983 est reporté au 30 décembre 1982).

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 14 - VACANCES

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

- 14.07 L'employé doit recevoir sa paie de vacances avant son départ en vacances au montant dû pour les vacances qu'il prend immédiatement. La paie de vacances sera payée par chèque séparé de la paie régulière pour les semaines auxquelles l'employé a droit.
- 14.08 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 13 tombe pendant les vacances d'un employé, ledit employé a droit à une journée additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire.
- 14.09 La préférence de vacances sera indiquée par chaque employé avant le 15 avril de chaque année. En cas de conflit entre les employés de chaque occupation, préférence sera donnée par ancienneté.
- 14.10 Les vacances ne sont pas cumulatives et aucun salaire n'est payé au lieu de vacances.
- 14.11 Un employé mis à pied peut, au moment de la mise à pied, décider de ne pas retirer sa paie de vacances pour une période d'au plus six (6) mois, mais se terminant avant l'année civile.
- 14.12 L'employé qui quitte ou est congédié de l'emploi de la compagnie aura droit au 4%, 6% ou 8% (selon les articles 14.01, 02, 03, 04) de ses revenus bruts depuis le premier mai de l'année en cours.
- 14.13 Tous les employés admissibles, régis par la présente convention collective, ont droit à des vacances telles que prévues à cet article, sous réserve qu'ils aient travaillé au moins 125 jours ouvrables durant les 12 mois précédant le premier mai de l'année en cours.
- 14.14 Un employé qui n'a pas travaillé 125 jours durant l'année en cours sera rémunéré au pourcentage prévu aux paragraphes 14.01, 02, 03 et 04.

ARTICLE 15 - CONGÉS

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 16 - DISCIPLINE

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

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

ARTICLE 17 - DIVERS

- 17.01 Lorsque les parties aux présentes ou l'une des parties aux présentes renonce à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.
- 17.02 Le syndicat doit fournir à la compagnie et la compagnie au syndicat, le nom de toutes les personnes autorisées à accomplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.
- 17.03 Tout avis ou document envoyé au syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé à l'adresse suivante:
- Travailleurs Unis de l'Automobile (TUA)
 - Section locale 1900
 - 7811 Louis Hippolyte-Lafontaine
 - Suite 203
 - Ville d'Anjou, Québec
 - H1K 4E4

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

17.04 La compagnie assumera les dépenses raisonnables si les employés sont appelés à aller travailler à l'extérieur du centre de service, plus une prime de trente-cinq cents (35¢) l'heure en sus du taux régulier de salaire.

17.05 La compagnie pourra accorder un congé sans paie à tout employé qui en ferait la demande pour des raisons justifiées.

17.06 La compagnie s'engage à réajuster les salaires selon les augmentations prévues à l'annexe A pour toutes les heures travaillées ou compensées depuis le premier janvier 1982 de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation à la signature de la présente convention.

17.07 Congés payés de perfectionnement

La compagnie convient de verser à une caisse spéciale un cent (1¢) l'heure par employé pour toutes les heures rémunérées dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la compétence des employés dans les divers aspects des fonctions syndicales. Lesdites sommes seront versées trimestriellement à compter du 1er mai 1979 à une caisse en fiducie établie par le Syndicat International des TUA, et elles seront envoyées par la compagnie au bureau du Syndicat International au Québec, au 7811 Louis Hippolyte-Lafontaine, Suite 203, Ville d'Anjou, Québec H1K 4E4.

ARTICLE 18 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

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

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

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

- b) Ce comité sera composé au maximum de deux (2) employés représentant le syndicat et de deux (2) représentants de la compagnie. Les représentants du syndicat seront nommés par le syndicat.
- c) Ce comité se réunira une fois par mois de calendrier.
- d) Ces deux (2) représentants du syndicat seront rémunérés au taux régulier de salaire pour le temps qu'ils siègent au comité.

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

18.03 La compagnie fournira gratuitement à tous les employés des salopettes, chemises, pantalons, ou couvre-tout (quatre (4) échanges par semaine) et elle assumera le coût de leur nettoyage et remplacement.

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

18.05 a) Lorsqu'un employé est victime d'un accident au travail, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident. S'il est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou chez le docteur, la compagnie assume le transport.

b) Lorsqu'un employé est hospitalisé ou accidenté, la compagnie lui fera une avance de salaire, chaque semaine, d'un montant équivalant aux bénéfices indemnité salaire en cas de maladie auxquels il a droit en vertu du régime d'assurance collective de la Maritime Compagnie d'Assurance-vie, ou aux bénéfices recevables en fonction de la Loi des accidents du travail, tant et aussi longtemps que lesdits bénéfices ne seront pas payés de façon régulière.

Pour bénéficier du présent article, l'employé devra signer en faveur de la compagnie une cession de créance pour les montants ainsi avancés et devra de plus autoriser, par écrit, la compagnie à déduire de ses salaires futurs les montants d'argent ainsi payés par la compagnie au cas où la compagnie d'assurance ou la Commission de la santé et de la sécurité du travail ne paierait pas les prestations avancées pour quelque raison que ce soit.

18.06 La compagnie maintiendra des commodités sanitaires raisonnables.

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

18.08 Régime Supplémentaire de Rentes C.W.I.P.P.

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

Financement: La compagnie contribuera audit régime vingt cents (20¢) l'heure pour toutes les heures travaillées par l'employé. Aux fins du présent régime, les heures non travaillées pour activités syndicales, tel que prévu à la présente convention, sont considérées comme temps travaillé.

18.09 Pour aider au maintien des mesures sécuritaires, la compagnie contribue à l'achat de chaussures sécuritaires sur présentation d'une facture jusqu'à un maximum de cinquante-cinq dollars (\$55), et ce une fois par année contractuelle pour les employés ayant un (1) an et plus de service.

La compagnie offre aux employés qui le désirent la possibilité de déduction sur la paie pour l'achat de chaussures de sécurité.

Maurice Chartrand

ARTICLE 19 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT

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

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

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

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

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

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

.....6..... jour du mois de *Septembre*.....1982.

POUR LE SYNDICAT

Lucie Lafage
Renée

Robert
Maurice Charrette

POUR LA COMPAGNIE

16
Clément

ANNEXE "A"

Département du service

	Salaire actuel	1er janv. 82 (0.35)
Mécanicien A	11.19	+ 0.35 = 11.54
Mécanicien B	10.89	+ 0.35 = 11.24
Homme de service	8.09	+ 0.35 = 8.44
Apprentis - début	7.29	+ 0.35 = 7.64
6 mois	7.79	+ 0.35 = 8.14
12 mois	8.29	+ 0.35 = 8.64
18 mois	8.79	+ 0.35 = 9.14
24 mois	9.29	+ 0.35 = 9.64
30 mois	9.79	+ 0.35 = 10.14

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

Autre général

24 mois	8.19	+ 0.35 = 8.54
18 mois	7.79	+ 0.35 = 8.14
12 mois	7.39	+ 0.35 = 7.74
6 mois	6.99	+ 0.35 = 7.34
30 mois	6.59	+ 0.35 = 6.94

ANNEXE 'A' (1)

Pièces

	<u>Salaire actuel</u>	<u>1er janv.82 (0.35)</u>	
Préposé aux pièces A	10.99	+ 0.35	= 11.34
" " " B			
18 mois	10.54	+ 0.35	= 10.89
12 mois	10.24	+ 0.35	= 10.59
6 mois	9.94	+ 0.35	= 10.29
débutant	9.64	+ 0.35	= 9.99
Préposé aux pièces C			
18 mois	9.19	+ 0.35	= 9.54
12 mois	8.99	+ 0.35	= 9.34
6 mois	8.79	+ 0.35	= 9.14
débutant	8.59	+ 0.35	= 8.94
Aide général			
24 mois	8.49	+ 0.35	= 8.84
18 mois	7.99	+ 0.35	= 8.34
12 mois	7.49	+ 0.35	= 7.84
6 mois	6.99	+ 0.35	= 7.34
débutant	6.49	+ 0.35	= 6.84

RÉGIME D'ASSURANCES

Réception-
expédition

6 mois	$8.69 \div 0.35 = 9.04$
débutant	$7.99 \div 0.35 = 8.34$

Chauffeur

6 mois	$8.39 \div 0.35 = 8.74$
débutant	$7.54 \div 0.35 = 7.89$

Assurances-collectives (La Maritime Compagnie d'Assurance - vie)

Régime Dentaire (La Croix Bleue)

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

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE CE RÉGIME

ANNEXE "B"

RÉGIME D'ASSURANCES

ADMISSIBILITÉ

ENTRE:

SIGNAL FORD CAMIONS VENTES LIMITEE

ET:

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

MARITIMES

ASSURANCE-VIE

USCÉS et mutilation
accidentelle

Assurances-collectives (La Maritime Compagnie d'Assurance-vie)

Régime Dentaire (La Croix Bleue)

ASSURANCE-VIE DES PERSONNES À CHARGE

Conjoint

12,000

En vigueur à compter du 1er mai 1979.

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

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE CE RÉGIME

GARANTIES D'INVALIDITÉ

le 1er mai 1979

ADMISSIBILITÉ

1er janvier 1979

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

SOMMAIRE DE GARANTIES

GARANTIES D'ASSURANCE-VIE

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

ASSURANCE-VIE DES PERSONNES À CHARGE

Conjoint \$2,000
Chaque enfant \$1,000

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

GARANTIES D'INVALIDITÉINDEMNITÉ HEBDOMADAIRE1er janvier 197966 2/3% du revenu
hebdomadaire
jusqu'au maximum de \$180

Accident: à compter du 1er jour

Hospitalisation: à compter du
1er jour1er janvier 198066 2/3% du revenu
hebdomadaire
jusqu'au maximum de \$200

Maladie: à compter du 8e jour

Durée maximale des prestations -
26 semainesLa couverture prend fin à l'âge
de 70 ans1er janvier 198166 2/3% du revenu
hebdomadaire
jusqu'au maximum de \$225GARANTIES D'ASSURANCE-SANTÉRÉGIME COMPLÉMENTAIREFranchises par année

\$25 par personne ou par famille

Coassurance - 100%

Maximum viager - \$10,000

La couverture prend fin à l'âge de 70 ans

ASSURANCE-VIE

ASSURANCE-VIE POUR LES SALARIÉS

A condition que vous soyez assuré au moment de votre décès, le montant de votre assurance-vie sera payable à votre bénéficiaire. Vous êtes toujours libre de changer de bénéficiaire, sous réserve de toute restriction de la police, en soumettant un avis écrit à votre employeur.

EXONÉRATION DES PRIMES EN CAS D'INVALIDITÉ

Si, avant l'âge de 65 ans, vous souffrez d'une invalidité totale pendant 9 mois consécutifs, votre assurance-vie sera maintenue sans frais jusqu'à la première des dates suivantes: soit la date à laquelle vous cessez d'être complètement invalide, soit votre 65e anniversaire de naissance. Pour être admissible à la garantie, vous devez être invalide dans la mesure où vous êtes incapable de remplir tout emploi ou activité rétribuée ou profitable ou d'exercer toute activité ou profession commerciale. Vous devez aussi soumettre à l'assureur de temps en temps une preuve de votre invalidité continue.

Nota: Afin de vous qualifier pour la garantie d'exonération des primes, vous devez aviser La Maritime Compagnie d'Assurance-Vie de votre invalidité dans l'année à partir du dernier jour auquel vous étiez effectivement au travail. Une preuve de votre invalidité, satisfaisante à l'assureur, doit être présentée dans les 18 mois suivant ce dernier jour de travail.

DROIT DE TRANSFORMATION

Votre assurance-vie restera en vigueur pendant les 31 jours après que vous quittez votre emploi ou que vous passez à une catégorie de salariés non admissible à l'assurance. Pendant cette période de 31 jours, vous pouvez transformer le montant de votre assurance collective à une police

individuelle de vie entière, d'assurance mixte, de temporaire un an transformable, ou de temporaire à 65 ans sans soumettre une preuve de votre état de santé. La prime sera calculée selon l'âge que vous aurez alors et la catégorie de risques à laquelle vous appartenez au moment de la transformation.

Si la police d'assurance collective est résiliée et que vous êtes alors protégé par ses dispositions depuis au moins 5 ans sans interruption, vos bénéficierez du droit de transformation aux conditions décrites ci-haut. Cependant, le montant transformable ne pourra dépasser:

le plus élevé des montants suivants:
\$5,000 ou 25% du montant de votre assurance-vie collective en vigueur à la date de résiliation

moins

tout montant pour lequel vous devenez admissible en vertu d'une autre assurance collective dans les 31 jours de la date de résiliation

ASSURANCE EN CAS DE DÉCÈS ET MUTILATION ACCIDENTELS

GARANTIE DE DÉCÈS ACCIDENTEL POUR LES SALARIÉS

Si, dans les 365 jours après un accident, vous décédez par suite de cet accident, votre bénéficiaire recevra le montant total de l'indemnité après avoir soumis une preuve de perte en bonne forme et satisfaisante à l'assureur. Cette garantie s'ajoute à toute prestation prévue par l'assurance-vie.

Aux termes de cette police, on entend par "décès accidentel" le décès qui résulte d'une action violente et accidentelle d'une cause extérieure.

GARANTIE DE MUTILATION ACCIDENTELLE

Si vous souffrez d'une des pertes énumérées ci-dessous, dans les 365 jours après un accident et par suite de cet accident, l'assureur paiera le montant total de la garantie pour les pertes suivantes:

- deux mains ou deux pieds ou la perte totale de la vue

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

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

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

Par "perte de main ou de pied" on entend l'amputation au niveau ou au dessus du poignet ou de la cheville. Par "perte de la vue" on entend la perte totale et définitive de la vue. Si le même accident cause plusieurs des doubles pertes prévues ci-dessus, l'indemnité maximale payable ne dépassera pas le montant total de cette garantie.

EXCEPTIONS

Aucune imdemnité ne sera versée pour tout décès ou toute perte résultant directement ou indirectement:

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

ASSURANCE-VIE POUR LES PERSONNES À CHARGE

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

DROIT DE TRANSFORMATION

L'assurance-vie des personnes à charge restera en vigueur pendant les 31 jours après votre décès ou que vous passez à une catégorie de salariés non admissibles à l'assurance ou que vous quittez votre emploi. Pendant cette période de 31 jours, votre conjoint peut transformer le montant de son assurance des personnes à charge en une police individuelle de vie entière, d'assurance mixte, de temporaire un an transformable, ou de temporaire à 65 ans sans soumettre une preuve de son état de santé. La prime sera calculée selon l'âge que votre conjoint aura alors et la catégorie de risques à laquelle il appartiendra au moment de la transformation.

Si la police d'assurance collective est résiliée et que votre conjoint était alors protégé par ses dispositions depuis au moins 5 ans sans interruption, votre conjoint bénéficiera du droit de transformation aux conditions décrites ci-haut. Cependant, le montant transformable ne pourra dépasser \$2,000 moins tout montant pour lequel votre conjoint devient admissible en vertu d'une autre assurance collective dans les 31 jours de la date de résiliation.

INDEMNISATION HEBDOMADAIRE D'INVALIDITÉ

INDEMNITÉ D'INVALIDITÉ POUR LES SALARIÉS

Si vous subissez une invalidité totale due à une blessure ou une maladie non professionnelle, vous recevrez une indemnité d'invalidité pourvu que vous soyez sous la surveillance continue d'un médecin compétent licencié.

Les prestations pour chaque invalidité sont payables à partir du 1er jour d'invalidité pour une blessure et à partir du 8e jour continu d'invalidité pour une maladie. Votre prestation sera payable pour au plus 26 semaines pendant toute période d'invalidité.

En cas de rechute, il faut que plus de deux semaines de travail ininterrompu se soient écoulées entre les deux périodes d'invalidité pour que la deuxième soit considérée comme une nouvelle période de service des indemnités.

RÉDUCTIONS D'INDEMNITÉS

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

EXCEPTIONS

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

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

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

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

COUVERTURE POUR LES SALARIÉS ET LES PERSONNES À CHARGE

Si, au cours d'une année civile, vous faites des dépenses classées comme frais admissibles (voir plus loin), vous serez remboursé le montant total de telles dépenses en sus de la franchise pour cette année-là.

FRANCHISE

Par franchise, on entend cette partie des frais admissibles que vous devez payer vous-même avant de recevoir des prestations. La franchise est \$25.00 par personne ou par famille par année civile.

FRAIS ADMISSIBLESHospitalisation

- les frais pour chambre et pension semi-privée dans un hôpital canadien licencié. Ces frais ne sont pas assujettis à la franchise

Médicaments

- les médicaments et produits pharmaceutiques délivrés seulement sur ordonnance médicale y compris les pilules anticonceptionnelles

Autres soins et service

1. Les services d'une infirmière de désignation de "R.N." ou C.N.A." qui n'habite pas normalement chez vous et qui n'a aucun lien de parenté avec votre famille.
2. Le traitement pour l'endommagement accidentel des dents saines et naturelles.
3. Le traitement pour l'ablation de dents barrées incluses, de tumeur ou de kystes; incision et drainage d'un abcès ou d'un kyste.
4. Le traitement de toute autre intervention chirurgicale stomatologique qui ne rapporte pas à la structure d'une dent, aux alvéoles et aux tissus gingivaux.
5. Les frais mentionnés ci-dessous dans les limites indiquées:
 - A. les frais de séjour dans une maison de convalescence reconnue à raison d'un montant maximal de \$10 par jour et de 100 jours par invalidité;
 - B. traitement par un chiropraticien, un ostéopathe, ou orthophoniste autorisé, un psychologue clinicien ou un podiatre à raison d'un montant maximal de \$200 par spécialité, par année civile, par personne;
 - C. les frais engagés en dehors du Canada pour les services de médecins, de chirurgiens et des hôpitaux autorisés jusqu'à concurrence des frais raisonnables et habituels en sus de toute allocation provinciale sous réserve d'un maximum de \$100 par jour pour les fournitures hospitaliers;

D. le transport d'urgence à l'hôpital le plus près, sous réserve d'un maximum de \$200 par personne pour toute période de 12 mois consécutifs.

6. Les fournitures et services médicaux suivants:

- A. la location (ou, au gré de l'assureur, l'achat) des appareils médicaux ou chirurgicaux;
- B. les membres ou yeux artificiels, armatures orthopédiques ou béquilles mais non leur entretien et leur remplacement;
- C. le traitement thérapeutique;
- D. la physiothérapie;
- E. les services de transport local par ambulance à destination et en provenance d'un hôpital reconnu;
- F. examens aux rayons X et tests de laboratoire;
- G. l'achat et l'ajustement d'appareils auditifs ou de lunettes dans le cas d'une blessure accidentelle de la vue ou de l'ouïe naturelles;
- H. les soins de la vue selon les limites ci-dessous; il est prévu que ces limites ne s'appliquent pas dans le cas d'une blessure accidentelle à l'oeil
 - i) verres et montures de lunettes, pourvu que l'ordonnance pour de tels verres n'ait pas été exécutée précédemment, jusqu'à concurrence de \$40 par personne pendant toute période de 24 mois consécutifs;
 - ii) jusqu'à concurrence de \$200 pendant toute période de 24 mois consécutifs pour des lentilles de contact prescrites dans les cas d'astigmatisme cornéen aigu, de cicatrisation grave de la cornée, de kératocône (cornée conique) ou d'aphakie, à condition que les lentilles de contact permettent de porter l'acuité visuelle à au moins 20/40 et qu'on ne puisse obtenir ce résultat par des verres de lunettes.

FRAIS EXCLUS

1. Tous les services couverts en tout ou en partie par un programme gouvernemental; ceux pour lesquels aucuns frais ne sont demandés; tout service que l'assureur n'est pas autorisé à couvrir selon la loi.
2. Tous frais non nécessaires à des fins médicales ou non prescrits par un médecin licencié.
3. Vaccins préventifs, examens médicaux généraux ou des frais pour un traitement dont le but est esthétique.
4. Toute maladie ou blessure résultant de guerre, d'une émeute, d'un soulèvement ou de participation à un acte criminel.
5. Tout traitement résultant d'une blessure que l'on s'inflige intentionnellement.

CONDITIONS GÉNÉRALES

LA PRISE D'EFFET DE VOTRE ASSURANCE

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

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

JUSTIFICATION D'ASSURABILITÉ

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

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

- si le montant de votre assurance excède la limite sans justification.

LA TERMINAISON DE VOTRE ASSURANCE

Votre assurance se termine dans les cas suivants:

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

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

PERSONNES A CHARGE ADMISSIBLES

Aux termes de cette police, les personnes à charge admissibles comprennent votre conjoint et chacun de vos enfants célibataires âgés de moins de *25 ans en ce qui concerne le régime complémentaire et âgés de 14 jours à *25 ans en ce qui concerne la garantie d'assurance-vie pour les personnes à charge. Les enfants à charge doivent être à votre charge pour leur soutien et ne doivent pas avoir un emploi régulier et à plein temps.

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

MONTANTS D'ASSURANCE

Un changement du montant de votre assurance prendra effet à la date de telle modification à condition que vous soyez effectivement au travail pendant toute la journée de travail; autrement au premier jour où vous remplissez cette condition.

Tout paiement de prestations et soins de base sera effectué...
de l'Ontario à raison de 1001 de valeur des honoraires...
honoraires fixés dans le Guide des Tarifs 1975...
du Practico Général approuvé par l'Association des...
pour les traitements correspondants...
d'une franchise de 1...
par famille assurée durant toute période de douze mois...

DÉFINITIONS

Revenu - comprendra votre salaire normal y compris
les heures supplémentaires et les bonis, gagnés
avec régularité, les commissions et les primes
d'équipe.

Salarié à plein temps - un salarié permanent qui travaille habituellement
au moins 30 heures par semaine de travail.

DEMANDES DE RÈGLEMENT

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

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

- vos nom, prénom(s) et adresse
- le nom de votre employeur
- votre numéro d'assurance sociale
- le numéro de la police d'assurance (960165)

RÉGIME 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 1978. des Actes Bucco-Dentaires à l'usage du Praticien Général approuvé par l'Association des Chirurgiens Dentistes du Québec pour les traitements correspondant aux codes ci-après dudit guide, après déduction d'une franchise de \$...Nil... par personne assurée ne devant pas dépasser \$...Nil... par famille assurée durant toute période de douze mois consécutifs.

CODES ET TRAITEMENTSEXAMEN 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 PRÉVENTION

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 (paliatif)
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 TRAITEMENTS

SOINS PÉRIODONTIQUES

Actes 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

Ostéoplastie73133, 73134,
73135, 73140Ablation de tumeur et de kyste74108, 74109,
74408, 74409Incision et drainage

75100, 75110

Réduction de fracture76210, 76250, 76310,
76350, 76910Réparation d'une lacération de tissu mou

76950, 76951

Frénectomie

77800, 77810

Dislocation de la mandibule

78110

Divers79104, 79301, 79302,
79303, 79304, 79305,
79306, 79307, 79308,
79401, 79601, 79602,
79603, 79604SERVICES GÉNÉRAUX COMPLÉMENTAIRESMédications

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 TRAITEMENTSPROTHÈSE COMPLÈTE

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)

PROTHÈSE PARTIELLE AMOVIBLEProthèse 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

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

Rebasage, regarnissage