

NO

21573-01

NOM

dae N' Amante des Quibes Lée

Mr. Radcliff

21573-01

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

'80 MAI 21 15 48

POSTE

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
Division National

et

LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS DE L'AMIANTE DE
LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
Division National

GESTION DES
DOCUMENTS

'80 MAI 29 14:43

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Du 1 mars 1980 au 28 février 1983.

Copie conforme

M. Bruneau

M. Bruneau, Commissaire à l'Assermentation #38,375

INDEX

ARTICLE		PAGE
	Index	2
	Préambule	3
1	Reconnaissance	3
2	Droits de la direction	4
3	Affiliation et sécurité syndicale	4
4	Salaires et primes d'équipe	5
5	Ancienneté	7
6	Tâches vacantes	9
7	Mise à pied et rappel	12
8	Journées régulières de travail et surtemps	14
9	Jours de fête	19
10	Vacances	20
11	Permission d'absence	25
12	Sécurité et hygiène	28
13	Règlements et discipline	32
14	Travail de production le dimanche et les jours de fête	32
15	Période de paie	33
16	Tableaux d'affichage	33
17	Aucune grève ou contre-grève	33
18	Procédure des griefs d'arbitrage	34
19	Durée - Divisibilité	37
	Cédule "A"	38
	Cédule "B"	41

PREAMBULE

Convention en date du 26 mars 1980 par et entre Lac d'Amiante du Québec, Ltée, Division National (ci-après désigné "la Compagnie") et le Syndicat des Travailleurs de l'Amiante de Lac d'Amiante du Québec, Ltée, Division National (ci-après désigné "le Syndicat").

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE

- 1.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat est le représentant exclusif des Employés pour les fins de négociation collective, le tout conformément au certificat émis le 29 juillet 1958 par la Commission des Relations Ouvrières de la Province de Québec et à la décision émise le 15 décembre 1969 par le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec.
- 1.02 Le terme "employé" signifie et comprend toutes les personnes employées par Lac d'Amiante du Québec, Ltée, Division National, Chemin de Robertson (Frontenac), Province de Québec, à l'exception de tous les gérants, les surintendants, les contremaîtres, les superviseurs, les ingénieurs professionnels, les maître-mécaniciens, le personnel de bureau, les techniciens de recherches en laboratoire, le personnel clérical, tant de l'usine que du bureau, les dessinateurs, les gardiens et les personnes qui représentent la Compagnie dans ses relations avec ses Employés et les personnes exclues par le Code du Travail.
- 1.03 Chaque partie à cette Convention convient d'utiliser son influence pour empêcher la propagation des rumeurs malicieuses, etc., contre l'autre partie.
- 1.04 La juridiction de cette Convention s'applique à tout travail exécuté sur la propriété de la Compagnie par des Employés sous la direction de la Compagnie engagés dans un travail normal de production ou d'entretien. Aucun employé de l'unité de négociation ne peut être mis à pied, rétrogradé, empêché d'être rappelé ou embauché sur une base régulière dû au fait que la Compagnie aura donné des travaux d'entretien à forfait. Nonobstant ce qui précède, la Compagnie pourra donner de tels travaux d'entretien lorsqu'ils seront jugés nécessaires pour permettre la continuité normale des opérations ou lorsqu'ils s'imposeront pour des raisons de force majeure ou de causes hors du contrôle de la Compagnie.

La Compagnie pourra cependant confier des travaux d'érection, de construction, d'installation de machinerie nouvelle ou de développement des opérations. L'octroi de telssous-contrats n'aura pas pour effet d'entraîner la mise à pied, la rétrogradation ou d'empêcher le rappel au travail d'Employés de l'unité de négociation.
- 1.05 Cette Convention lie tous les Employés actuels et futurs.

ARTICLE 2

DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Tous les droits, les pouvoirs, les fonctions et les responsabilités qui sont habituellement exercés par la direction et ne sont pas spécifiquement abrégés, modifiés ou désignés par une disposition explicite de cette Convention, laquelle disposition est sujette au droit que peut avoir un Employé de loger un grief de la manière et jusqu'à la limite prévue dans cette Convention, sont reconnus par le Syndicat et réservés à la Compagnie.

ARTICLE 3

AFFILIATION ET SECURITE SYNDICALE

- 3.01 La Compagnie reconnaît et n'interviendra pas dans le droit de ses Employés de devenir membres du Syndicat. Aucun préjudice ne sera retenu par la Compagnie ou ses représentants contre les membres du Syndicat du fait de leur affiliation au Syndicat. Tout Employé dans les catégories couvertes par cette Convention peut, s'il le désire, être membre du Syndicat.
- 3.02 Les Employés, officiers ou membre de quelque union que **ce soit ne devront pas solliciter de membres** pendant les **heures de travail ou sur les propriétés** de la Compagnie, ni percevoir de cotisations ou s'occuper d'activités syndicales pendant les heures de travail sauf tel que spécifiquement prévu à l'Article 18 de cette Convention. Toute infraction à ce qui précède sera une raison valable pour que la Compagnie impose des mesures disciplinaires.
- 3.03 La Compagnie convient d'aviser tout nouvel Employé, lors de son embauchage, de l'existence de la présente Convention Collective de Travail, et du fait que le Syndicat est le représentant exclusif de tous les Employés mentionnés à l'Article 1, Section 1.02 de cette Convention. La Compagnie devra remettre trente (30) copies de cette Convention au Syndicat.
- 3.04 La Compagnie devra, au cours de la durée de cette Convention, déduire un montant équivalent à la cotisation régulière dûment autorisée par le Syndicat, de la paie de tous les Employés assujettis à cette Convention, à l'exception des étudiants durant leur période de vacances.
- 3.05 Le trésorier du Syndicat avisera la Compagnie par lettre du montant de la cotisation syndicale et de tout changement à cet effet et cet avis servira à la Compagnie à titre d'autorisation finale pour effectuer la déduction spécifiée.
- 3.06 Il est entendu que le Syndicat indemnisera la Compagnie et la protégera contre toute réclamation que pourra faire un ou plusieurs Employés relativement aux montants déduits du salaire tel que prévu au présent Article.

ARTICLE 4
SALAIRES ET PRIMES D'EQUPE

4.01

La Cédule "A" qui est annexée et fait partie des présentes prévoit les taux de salaires pour les classifications de tâches qui y sont énumérés. Ces taux entreront en vigueur le 1er mars 1980, et demeureront en vigueur jusqu'au 28 février 1983 et tiendront compte des principes suivants:

- a) Les taux de salaires en vigueur au 29 février 1980, plus l'intégration du Boni de vie chère existant à cette date, plus les montants honoraires nécessaires pour établir la parité de l'échelle des taux de salaire entre la Division National et la Division Black Lake, seront majorés de \$0.30 (heure uniforme pour tous à compter du 1er mars 1980). Pour ce qui est du groupe des métiers, l'augmentation uniforme s'appliquera à la classe "A" seulement; les autres classes du Groupe des Métiers seront payées au pourcentage de la classe "A" comme suit:

Classe "A-1"	105%
Classe "A"	100%
Classe "B"	95%
Classe "C"	90%
"Apprenti"	87%

- b) Intégration du Boni de vie chère en vigueur le 28 février 1981 plus une augmentation de deux (2%) pourcent.
- c) Intégration du Boni de vie chère en vigueur le 28 février 1982 plus une augmentation de trois (3%) pourcent.
- d) Intégration de cent (100%) pourcent du Boni de vie chère en vigueur au 31 août 1982.

4.02

La Compagnie paiera pour la durée de la Convention Collective, un Boni de vie chère à être calculé et ajusté trimestriellement, en tenant compte des principes suivants:

- a) Les indices des prix à la consommation (I.P.C.) publiés par Statistique Canada pour le Canada (1971: 100), soit l'indice de 200.1 points pour janvier 1980 et les indices pour les mois de janvier 1981, et janvier et juillet 1982 serviront d'indices de base pour le calcul des ajustements qui seront faits en fonction de l'I.P.C. du mois précédant les semaines où tombent le 15 des mois de mai, août et novembre 1980; le 15 des mois de février, mai, août et novembre 1981; le 15 des mois de février, mai, août et novembre 1982; le 15 du mois de février 1983.
- b) Le Boni de vie chère sera calculé de la façon suivante: pour chaque pleine tranche de 0.5% par laquelle l'indice du mois précédant les semaines où tombent les ajustements excède l'indice de base approprié, le Boni de vie chère sera de 0.5% du taux d'un Employé multiplié par le nombre d'heures travaillées jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine.

Le Boni de vie chère n'est pas inclus dans les taux de salaire sauf lorsque spécifié dans la clause des salaires. Aux fins de la Section 9.02, 11.05 et 11.06 de cette Convention, le Boni de vie chère s'appliquera en autant que le maximum de quarante (40) heures n'est pas dépassé.

4.03 Une prime d'équipe sera payée sur la base suivante:

PRIME PAR HEURE DE TRAVAIL

<u>EQUIPE</u>	<u>1er mars 1980</u>	<u>1er mars 1981</u>	<u>1er mars 1982</u>
Après-midi	\$0.21	\$0.22	\$0.23
Nuit	\$0.29	\$0.31	\$0.33

4.04 a) Un employé auquel est assigné la responsabilité de surveiller le travail de quatre (4) Employés ou plus sera considéré comme Chef d'Equipe et recevra \$0.35 par heure en plus du taux de sa classification ou en plus du taux de la plus haute classification dans le groupe sous sa surveillance, selon le plus élevé, pour le temps qu'il agira comme chef d'équipe. Le Chef d'équipe demeurera un travailleur de l'équipe dont il a la surveillance.

A compter du 1er mars 1981, un employé auquel est assigné la responsabilité de surveiller le travail de quatre (4) Employés ou plus sera considéré comme **Chef d'équipe et recevra \$0.40** par heure en plus du **taux de sa classification ou en plus du** taux de la plus haute classification dans le groupe sous sa surveillance, selon le plus élevé, pour le temps qu'il agira comme chef d'équipe. Le Chef d'équipe demeurera un travailleur de l'équipe dont il a la surveillance.

b) Un Employé auquel est assigné la responsabilité de former d'autres Employés sera considéré comme un aide-instructeur et recevra trente-cinq cents (\$0.35) par heure en plus du taux de sa classification ou du taux de la classification pour laquelle il fournira la formation, selon celui des deux (2) taux qui sera le plus élevé pour le temps durant lequel il agira comme aide-instructeur.

A compter du 1er mars 1981, un employé auquel est assigné la responsabilité de surveiller le travail de quatre (4) Employés ou plus sera considéré comme Chef d'équipe et recevra \$0.40 par heure en plus du taux de sa classification ou en plus du taux de la plus haute classification dans le groupe sous sa surveillance, selon le plus élevé, pour le temps qu'il agira comme chef d'équipe. Le Chef d'équipe demeurera un travailleur de l'équipe dont il a la surveillance.

4.05

La Compagnie se réserve le droit d'employer des étudiants pendant leur période de vacances, laquelle ne pourra débuter avant la semaine où tombe le 15 mai et ne pourra se poursuivre au-delà de la semaine où tombe le 15 septembre de chaque année. Les taux de salaire pour les étudiants seront établis comme suit:

- Premier terme d'emploi : 90% du taux de base
- Deuxième terme d'emploi : 95% du taux de base
- Troisième terme d'emploi : taux de base
et par la suite

Ies fils d'Employés pourront être employés comme étudiants durant leur période de vacances.

4.06

Un employé autre qu'un "homme de relève" tel que défini à la Section 4.08 ci-dessous, qui est temporairement transféré à une classification de tâche dont le taux est plus élevé que le taux de sa propre classification de tâche, recevra le taux le plus élevé pour la durée de tel transfert. Ce principe sera appliqué à la paie d'un jour de fête qui tombe à l'intérieur d'un tel transfert.

- 4.07 Un Employé, autre qu'un "homme de relève" tel que défini à la Section 4.08 ci-dessous, qui est temporairement transféré à une classification de tâche dont le taux de salaire est inférieur au taux de sa propre classification de tâche, continuera de recevoir son taux régulier. Cette Section ne s'appliquera pas à un Employé qui serait autrement sans travail à cause d'une fermeture ou d'un manque de travail dans son département ou lorsque le transfert est effectué à la demande de l'Employé sans préjudice aux autres Employés, dans lesquels cas il recevra le taux régulier de la classification de tâche à laquelle il est transféré.
- 4.08 a) Les "hommes de relève" définis comme étant ceux dont le travail régulier est de remplacer les autres, seront payés le taux de la classification de tâche qui leur sera assignée, conformément à la Cédule "A" de cette Convention.
- b) Les "hommes de relève" cédulés à l'avance pour remplacer d'autres Employés et qui sont assignés à une autre tâche, bénéficient du plus élevé des taux suivants: soit le taux de la tâche qu'ils effectuent ou celui de la tâche pour laquelle ils avaient été cédulés.
- c) La Compagnie laisse savoir à l'Employé faisant partie des effectifs réguliers de la Compagnie, l'endroit et la tâche qu'il occupera la semaine suivante avant 16:00 heures le jeudi de la semaine précédente. Cette disposition ne s'applique pas aux journaliers, identifiés comme ceux dont la seule raison d'emploi avec la Compagnie est de remplacer les autres.
- d) A moins d'un préavis à l'effet d'un changement par courrier recommandé, un Employé, à son retour de vacances, retournera au poste et sur la cédule de travail prévue avant son départ.
- e) A l'occasion d'un jour de fête, les "hommes de relève" recevront comme paie de jour de fête, le taux de la tâche qu'ils occupaient lors de leur dernière équipe cédulée précédant ledit jour de fête.
- 4.09 Si, au cours de la présente Convention, de nouvelles classifications de tâche étaient créées ou que des classifications de tâche existantes étaient substantiellement modifiées, la Compagnie et le Syndicat se rencontreront pour négocier de nouveaux taux et/ou des taux révisés pour ces classifications de tâche. Des taux temporaires seront établis par la Compagnie.

ARTICLE 5

ANCIENNETE

- 5.01 "L'ancienneté" signifie la durée de service continu avec la Compagnie, et s'accumule à moins qu'elle ne soit perdue conformément à la Section 5.05 ci-dessous.

- 5.02 Chaque Employé désormais engagé par la Compagnie sera considéré comme un Employé à l'essai de la Compagnie jusqu'à ce qu'il ait accumulé un nombre total de quarante-deux (42) journées régulières de travail au cours d'une période de douze (12) mois à compter du premier jour de travail; cependant, aux fins de cette Section, une (1) seule journée régulière de travail pourra être créditée à l'Employé pour chaque jour au cours duquel il aura travaillé. Les Employés retenus après cette période d'essai acquerront un rang d'ancienneté à compter du premier jour de leur emploi dans le cas d'une période d'essai continue; dans le cas d'une période d'essai interrompue, le rang d'ancienneté sera la date d'embauche retardée du nombre de jours ouvrables non travaillés par l'Employé pendant la période d'essai.
- 5.03 La liste d'ancienneté de l'usine, qui sera révisée en janvier et juillet de chaque année, indiquera le nom de chaque Employé avec son rang d'ancienneté, sa date de naissance, son numéro de matricule, sa classification de tâche et son taux de salaire. La liste d'ancienneté de l'usine sera affichée sur tous les tableaux d'affichage de la Compagnie. Deux (2) copies de la liste d'ancienneté de l'usine seront remises au Syndicat.
- 5.04 Aux fins de la présente Convention, les départements seront les suivants:
1. Puits
 2. Moulin
 3. Entretien
- 5.05 Un Employé perdra son ancienneté et ne sera plus sur la liste d'ancienneté de l'usine si:
- a) Il démissionne, prend sa retraite ou quitte d'une autre façon le service de la Compagnie.
 - b) Il est congédié pour cause.
 - c) Il n'a pas travaillé pour la Compagnie durant trente-six (36) mois de calendrier consécutifs. Ce délai ne s'appliquera pas lorsque l'absence est due à une maladie industrielle ou à un accident industriel.
 - d) Il ne retourne pas au travail suivant un avis de rappel à la suite d'une mise à pied, le tout conformément à l'Article 7, Section 7.06 de cette Convention.
 - e) La Commission des Accidents du Travail refuse de lui émettre un premier certificat médical temporaire.

5.06

Un Employé promu en dehors de l'unité de négociation conservera le droit de retourner à son ancienne classification de tâche dans l'unité de négociation conditionnellement à ce qui suit:

- a) Dans le cas de mise à pied, pourvu que l'Employé ait suffisamment d'ancienneté;
- b) dans le cas où la direction n'est pas satisfaite de l'Employé, il conservera ce droit pendant quatre-vingt-dix (90) jours de travail à compter de la date de la promotion. Si l'Employé n'est pas satisfait, il conservera ce droit pendant quatre-vingt-dix (90) jours de travail à compter de la date de la promotion. Dans un tel cas, les autres Employés, qui auront pu être promus ou transférés à cause de la promotion d'un Employé en dehors de l'unité de négociation, seront retournés à leur ancienne classification de tâche, pourvu qu'elle existe encore;
- c) si l'Employé est retourné dans l'unité de négociation après que les quatre-vingt-dix (90) jours de travail se soient écoulés, un emploi lui sera fourni dans la classification de tâche la plus basse pourvu qu'il ait la compétence et suffisamment d'ancienneté.

Son ancienneté lors de son retour sera celle du moment de sa promotion plus son service continu jusqu'à la date de son retour.

La Compagnie avisera le Syndicat par écrit chaque fois qu'un Employé sera promu en dehors de l'unité de négociation.

ARTICLE 6

TACHES VACANTES

6.01

Une vacance permanente est décrite et limitée à la définition suivante: une tâche laissée vacante lorsqu'un Employé la quitte pour en combler une autre au sein de la Compagnie, ou lorsqu'un Employé quitte le service de la Compagnie ou qu'une nouvelle classification de tâche est créée. Il est entendu que les journaliers, identifiés comme ceux dont la seule raison d'emploi avec la Compagnie est de remplacer les autres, sont exclus de cette définition.

6.02

S'il devient nécessaire de combler une vacance permanente telle que définie à la Section 6.01 ci-dessus, un avis à cet effet sera affiché sur tous les tableaux d'affichage de la Compagnie durant trois (3) jours de travail consécutifs. Deux (2) copies de chaque avis seront remises au Syndicat.

- a) Un Employé peut faire sa demande pour une vacance permanente en la soumettant par écrit, sur une formule de la Compagnie, au Directeur du Personnel, dans les trois (3) jours de travail qui suivent l'affichage de l'avis décrit à la Section 6.02 ci-dessus.
- b) La Compagnie accepte l'application d'un Employé absent du travail ou sur le point de l'être, pour des vacances permanentes qui pourraient être affichées durant son absence. Une telle application devra être faite par écrit pour des vacances spécifiques, conformément à la section 6.03 a) ci-dessus. La Compagnie reconnaîtra une telle application aux fins de la sélection du candidat qualifié pour remplir une vacance, en autant que l'échéance de la sélection n'en est pas retardée. S'il n'est pas disponible, une vacance temporaire sera affichée et comblée conformément à la Section 6.09 ci-dessous jusqu'au retour de l'Employé choisi.
- c) En l'absence de candidat, ou à l'épuisement de la liste des candidats pour une vacance permanente dans un métier d'usine, la Compagnie procédera à un deuxième affichage dans les soixante (60) jours du premier affichage ou de l'épuisement de la liste des candidats, conformément à la Section 6.02 ci-dessus.

L'expression "métier d'usine" exclut les métiers couverts par la Cédule "B" de cette convention.

6.04

L'ancienneté sera le facteur décisif dans le choix d'un employé pour combler une vacance permanente, ainsi que **dans tous les cas de mises à pied, promotions, rétrogradations et transferts permanents**, parmi les Employés qui rencontrent les exigences de la tâche.

La Compagnie déterminera les exigences de la tâche; cependant, cette décision est sujette à la procédure de griefs.

Cette section ne s'appliquera pas à l'assignation des Employés comme chefs d'équipes; cependant, advenant une réduction dans le personnel, les chefs d'équipes n'auront pas de préférence pour demeurer dans leur classification.

6.05

S'il y a mésentente, quant à la sélection qu'aura faite la Compagnie, d'un candidat pour combler une vacance, la Compagnie considérera la demande du Syndicat de faire passer des épreuves pertinentes aux candidats insatisfaits. Si la Compagnie accepte, les délais prévus à l'Article 18, Section 18.03, Etape 1, en seront retardés d'autant. Si la Compagnie refuse, le ou les Employés insatisfaits pourront recourir à la procédure des griefs, conformément à l'Article 18, Section 18.03, Etape 1.

Si la Compagnie croit que des épreuves écrites ou pratiques aideraient à déterminer les qualifications pour une vacance permanente, elle pourra se servir de ces épreuves en tout temps pourvu qu'elles soient pertinentes à la vacance et données de manière impartiale à tous les candidats.

Sur demande, l'Employé sera avisé s'il a réussi ou échoué aux épreuves et ce résultat sera remis au Syndicat, avec la permission de l'Employé.

L'Employé qui aura échoué aux épreuves sera informé de ses points faibles afin qu'il puisse s'améliorer. Il est entendu que l'information ainsi fournie ne pourra faire l'objet d'un grief.

- 6.06 Au cours des trois (3) jours après qu'une vacance aura été comblée, la Compagnie affichera la liste des demandes ainsi que le nom du candidat choisi dans tous les départements et remettra ladite liste ainsi que le nom du candidat choisi au Syndicat.
- 6.07 On accordera une période d'essai de dix (10) jours de travail au candidat choisi pour remplir une vacance permanente. Si, durant cette période d'essai, il décide de ne pas rester dans cette classification de tâche ou s'il est incapable de faire le travail, il sera retourné à sa classification de tâche antérieure et un autre candidat sera choisi parmi les candidats dont les noms apparaissent sur la liste originale des demandes, ou autrement, tel que prévu à la Section 6.04 ci-dessus.
- 6.08 Une vacance temporaire devant durer moins de quinze (15) jours de calendrier sera comblée conformément au rang d'ancienneté à l'intérieur de l'équipe et du département affectés, pourvu que l'Employé soit qualifié **et que l'efficacité des opérations n'en soit pas affectée.**
- 6.09 S'il devient nécessaire de combler une vacance temporaire occasionnée par une maladie, un accident, un congé autorisé ou le remplacement d'une personne exclue de l'unité de négociation pour cause de maladie ou d'accident, devant durer plus de quinze (15) jours de calendrier, elle sera comblée de la même manière que s'il s'agissait d'une vacance permanente, conformément aux Sections 6.02 à 6.07 ci-dessus inclusivement, excepté que l'avis spécifiera qu'il s'agit d'une vacance temporaire. Cette procédure s'appliquera dans les cas d'addition temporaire dans le personnel devant durer trois (3) mois ou moins. Une addition temporaire dans le personnel pourra durer plus de trois (3) mois après entente entre les parties.
- 6.10 Si une vacance temporaire, occasionnée par une maladie, un accident, ou un congé autorisé devenait une vacance permanente parce que l'Employé qui a occasionné la vacance temporaire ne revient pas au travail ou s'il est incapable d'accomplir les devoirs de sa classification de tâche, une telle vacance sera réaffichée sur la base d'une vacance permanente.
- 6.11- a) La formation du personnel est la responsabilité de la Compagnie et prendra généralement la forme d'instructions données par les contremaîtres. La prévention des accidents et la protection de la santé feront partie des programmes de formation. L'assistance d'un instructeur ou d'un aide-instructeur sera fournie lorsque, selon la Compagnie, une telle assistance est requise. La Compagnie pourra assigner des Employés à la fonction d'aide instructeur conformément à l'Article 4, Section 4.04 de cette Convention.

b) L'ancienneté à l'intérieur du département sera le facteur décisif dans le choix de l'Employé à être formé pour remplacer dans une tâche, pourvu qu'il possède les exigences de base et les aptitudes physiques pour accomplir les devoirs de la tâche. L'Employé en formation recevra le taux régulier de temps simple de sa classification en tout temps lorsqu'il recevra une formation théorique et lorsqu'il recevra une formation pratique durant ses heures de travail cédulées. Lorsqu'il recevra une formation pratique en dehors de ses heures de travail cédulées, il recevra le taux de sa classification conformément à l'article 8, Section 8.01 et 8.02 de cette convention.

c) En l'absence de candidats compétents pour combler une vacance dans un métier d'usine, laquelle aura été affichée conformément à l'Article 6 de la Convention Collective, la Compagnie formera un Employé pour combler ladite vacance à partir de la liste des demandes, selon l'ordre de priorité suivant:

Premier choix: Conformément à l'ancienneté parmi les candidats dont la formation déjà commencée à l'usine est approximativement égale.

Deuxième choix: Conformément à l'ancienneté parmi les candidats qui possèdent les conditions de base de la tâche, le talent d'apprendre et les aptitudes physiques pour accomplir les devoirs de la tâche.

L'expression "métier d'usine" exclut les métiers couverts par la Cédule "B" de la Convention Collective.

- 6.12 Les transferts permanents sont ceux qui ont une durée de plus de deux (2) semaines, excepté dans le cas où un transfert est fait pour remplacer temporairement un autre Employé pour cause de maladie, accident, congé autorisé ou vacances annuelles régulières.
- 6.13 Sans déroger aux autres dispositions de la présente Convention, aux fins de ladite Convention, à ancienneté égale, le statut familial prime d'abord, ensuite l'Employé le plus âgé.
- 6.14 L'ancienneté sera prise en considération dans l'assignation permanente d'un Employé sur une équipe travaillant de jour seulement, en autant qu'il puisse être adéquatement remplacé sur les équipes rotatives. Nonobstant les dispositions de cette section, il est entendu qu'un Employé ne peut faire application pour une vacance dans sa propre classification.

ARTICLE 7

MISE A PIED ET RAPPEL

- 7.01 Si la main-d'oeuvre est réduite, les Employés affectés pourront exercer leur droit d'ancienneté.

- 7.02 Aux fins de cet Article, l'expression mise à pied "permanente" s'appliquera à une réduction de la main-d'oeuvre excédant quinze (15) jours de calendrier. L'expression mise à pied "temporaire" s'appliquera à une réduction de la main-d'oeuvre n'excédant pas quinze (15) jours de calendrier; cependant, une mise à pied excédant quinze (15) jours de calendrier pourra dans des cas spéciaux être considérée comme une mise à pied "temporaire", après entente entre les parties. Une mise à pied qui était originalement sensée être de nature "temporaire", deviendra une mise à pied "permanente", si elle excède quinze (15) jours de calendrier; dans un tel cas, les dispositions de la Section 7.03 ci-dessous ayant trait aux mises à pied "permanentes" s'appliqueront.
- 7.03 Dans les cas de mises à pied permanentes, les Employés ayant le moins d'ancienneté sont mis à pied et la Compagnie assigne les Employés aux classifications de tâche conformément aux dispositions suivantes:
1. L'Employé qui doit être déplacé est assigné, à son choix, à une classification de tâche permanente qu'il peut remplir sans entraînement, pourvu qu'il ait suffisamment d'ancienneté.
 2. L'Employé qui, à cause d'un manque d'ancienneté ou de qualifications, ne peut être assigné à aucune classification de tâche, est entraîné dans une tâche pour laquelle il possède les exigences de base et suffisamment d'ancienneté.
- Le Syndicat est avisé par écrit de la nouvelle classification de tâche de l'Employé après que ce dernier aura exercé son droit d'ancienneté.
- 7.04 Dans le cas d'une mise à pied "temporaire" dans un ou plusieurs départements, la mise à pied "temporaire" sera effectuée conformément au rang d'ancienneté des Employés appartenant à ce ou ces départements et de façon à ce que les Employés gardés pour accomplir le travail alors disponible dans ce ou ces départements soient ceux qui sont compétents pour faire le travail et qui ont le plus d'ancienneté. Cette Section ne s'appliquera pas dans les cas de mise à pied résultant d'un cas fortuit, hors du contrôle de la Compagnie et devant durer deux (2) jours de travail ou moins.
- 7.05 Dans un cas de rappel, la Compagnie rappellera d'abord l'Employé mis à pied ayant le plus d'ancienneté, et ainsi de suite d'après la liste, pourvu cependant que l'Employé peut remplir les exigences de la tâche, telles qu'établies à l'Article 6, Section 6.04 ci-dessus. S'il ne se trouve pas de tel personnel disponible sur la liste de rappel, la Compagnie embauchera de n'importe quelle source.
- 7.06 Tout employé qui a été mis à pied sera rappelé au travail par courrier recommandé à sa dernière adresse enregistrée au dossier de la Compagnie. L'employé mis à pied tiendra la Compagnie au courant de son adresse.

L'Employé rappelé aura quatorze (14) jours de calendrier pour aviser la Compagnie de son intention de revenir au travail à compter de la date de la mise à la poste de l'avis de rappel et devra se rapporter au travail dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier à compter de la date de la mise à la poste de cet avis de rappel.

7.07

Si une rétrogradation ou déplacement d'un ou plusieurs Employés, résultant de tout changement dans les opérations est anticipé, et que tel changement devait résulter en une mise à pied permanente, la Compagnie en avisera le Syndicat au moins deux (2) mois à l'avance. Il est entendu que cette disposition ne s'applique pas aux journaliers, identifiés comme ceux dont la seule raison d'emploi avec la Compagnie est de remplacer les autres, mais que dans leurs cas, la Compagnie les avisera aussitôt que possible.

La Compagnie avisera le Syndicat et l'Employé concerné dans tous les cas de mise à pied. L'Employé qui se croit lésé pourra exercer un recours conformément à l'Article 18, Section 18.07 de cette Convention Collective dans les sept (7) jours qui suivent l'avis par la Compagnie. Cette Section ne s'appliquera pas aux Employés à l'essai de la Compagnie.

ARTICLE 8

JOURNEES REGULIERES DE TRAVAIL

ET SURTEMPS

- 8.01 a) La journée régulière de travail n'excédera pas huit (8) heures et la semaine régulière de travail n'excédera pas quarante (40) heures distribuées entre le lundi à 0:00 heure et le samedi à minuit. Un Employé qui est requis de travailler plus de huit (8) heures au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures consécutives ou plus de quarante (40) heures au cours d'une semaine régulière de travail sera payé une fois et demie le taux régulier de temps simple pour toutes les heures travaillées en surtemps, mais le temps supplémentaire quotidien et le temps supplémentaire hebdomadaire ne seront pas payés pour les mêmes heures de temps supplémentaire.

Aux fins de calculer les heures supplémentaires, la première période de vingt-quatre (24) heures d'un Employé au cours de la semaine de travail commencera avec sa première période de travail (shift) après 0:00 heure du matin, le lundi.

- b) Les cédules de travail journalières seront maintenues telles qu'établies par la Compagnie, à moins que des changements ne soient requis pour des raisons sérieuses, et après entente avec le Syndicat.

La Compagnie établit que les cédules journalières de travail sont comme suit:

Pour les équipes rotatives:

Minuit à 8:00 A.M.
8:00 A.M. à 4:00 P.M.
4:00 P.M. à minuit

Pour les équipes travaillant de jour seulement:

7:30 A.M. à 4:30 P.M.
Repas entre midi et 13:00 heures.

Les Employés affectés aux classifications d'opérateur de boule d'abattage, de foreur primaire et d'opérateur de bulldozer de service travaillent de 8:00 A.M. à 4:00 P.M. avec trente (30) minutes payées pour le repas.

Le syndicat reconnaît que ces cédules constituent les cédules journalières de travail.

Les Employés de l'entretien travaillant de jour seulement auront leur journée cédulée de congé le samedi au moins une fois par deux semaines.

Les Employés de l'entretien travaillant de jour seulement seront cédulés pour leur examen médical annuel durant leurs heures de travail.

Il sera permis aux Employés qui ne sont pas payés pour leur période de repas, d'arrêter leur travail dix (10) minutes avant leur période de repas pour leur permettre de se laver.

- 8.02 Toutes les heures de travail accomplies par un Employé lors de sa journée cédulée de congé seront payées à raison de temps et demi..
- 8.03 a) ~~Seulement le taux de temps simple~~ des primes d'équipe ou d'autres primes sera payé pour les heures travaillées en surtemps.
- b) L'Employé qui travaille sur une équipe rotative au cours d'une semaine et qui est transféré sur une équipe de jour au cours de la même semaine, travaillera de 8:00 A.M. à 4:00 P.M. avec trente (30) minutes payées pour son repas.
- 8.04 La Compagnie favorisera, en autant que possible, le partage du surtemps parmi les Employés, conformément à l'ordre de priorité suivant:
1. Parmi les Employés qui font partie de la même classification de tâche;
 2. parmi les Employés qui remplissent des fonctions connexes.
 3. parmi les Employés qui possèdent les exigences de la tâche telles qu'établies à l'Article 6, Section 6.04 ci-dessus, en commençant par ceux du département.
- Aux fins de partager le surtemps, le surtemps refusé sera considéré comme du surtemps travaillé.

- 8.05 a) La Compagnie fournira le transport à un Employé qui fait du surtemps consécutivement à ses heures normales de travail, à moins que l'Employé ait son propre moyen de transport.
- b) La Compagnie allouera un montant pour le repas d'un Employé requis de demeurer au travail pour plus de deux (2) heures en continuation de ses heures normales de travail en autant que ce repas soit pris sur la propriété de la Compagnie.
- Les parties auront la responsabilité de choisir le fournisseur et de contrôler les menus, la quantité et la qualité de la nourriture ainsi que les prix à partir des maxima suivants: 1980 - \$4.00; 1981 - \$4.50; 1982 - \$5.00.
- 8.06 Aucun employé ne sera mis à pied lorsqu'il y aura du travail disponible au cours d'une journée pour laquelle il a été cédulé pour travailler, dans le seul but d'éviter de lui payer du temps supplémentaire auquel il aurait autrement droit.
- 8.07 Les Employés pourront, après avoir obtenu la permission de la Compagnie, échanger du temps entre eux; cependant, ces échanges de temps seront payés au taux régulier du temps simple seulement.
- 8.08 Un Employé qui se rapporte au travail sur son équipe régulière mais pour lequel aucun travail n'est disponible, recevra quatre (4) heures de paie au taux régulier de temps simple de sa classification de tâche, à moins d'avoir été avisé de ne pas se rapporter au travail.
- Si l'Employé est mis au travail par la Compagnie, il lui sera payé un minimum de quatre (4) heures au taux régulier de temps simple de sa classification de tâche ou les heures effectivement travaillées au taux de temps simple approprié, selon la formule la plus rémunératrice.
- Nonobstant ce qui précède, cette Section ne s'appliquera pas dans les cas fortuits (Acts of God) ou d'autres causes hors du contrôle de la Compagnie.
- 8.09 Un Employé appelé pour un travail d'urgence entre ses équipes régulières sera payé un minimum de quatre (4) heures au taux régulier de temps simple de sa classification de tâche ou une fois et demie (ou deux fois selon le cas) le taux régulier de temps simple de sa classification de tâche pour les heures effectivement travaillées, selon la formule la plus rémunératrice, pourvu cependant, que cette prime ne s'accumule pas à la prime de surtemps quotidien ou hebdomadaire. Ce minimum ne s'appliquera pas au temps travaillé en continuation des équipes régulières cédulées; dans les cas de temps travaillé précédant immédiatement les équipes régulières cédulées; ce minimum ne s'appliquera pas si l'Employé a reçu un avis préalable de six (6) heures avant le commencement de l'équipe de 12:00 A.M. à 8:00 A.M. ou onze (11) heures avant le commencement de l'équipe de jour, ou quatre (4) heures avant le commencement de l'équipe de 4:00 P.M. à 12:00 A.M..

- 8.10 a) Une période payée n'excédant pas trente (30) minutes sera accordée pour les repas des Employés qui font partie d'équipes qui travaillent en rotation et ce, de manière à ne pas nuire à leurs fonctions. Aucun Employé ne quittera la propriété de la Compagnie durant cette période de trente (30) minutes. Advenant qu'un Employé soit obligé de quitter la propriété de la Compagnie pour les affaires de la Compagnie ou pour un cas d'urgence, il aura droit de le faire avec la permission écrite de son contremaître.
- b) Un Employé requis de demeurer au travail plus de deux (2) heures consécutives en continuation de ses heures normales de travail aura droit à une période de trente (30) minutes pour prendre un repas, et ce, en temps opportun, de manière à ne pas nuire à ses fonctions, et cette période de trente (30) minutes sera payée une fois et demie le taux de temps simple de sa classification, pourvu que ce repas soit pris sur la propriété de la Compagnie. Si un Employé quitte la propriété de la Compagnie, aucune période payée pour le repas ne lui sera accordée. L'Employé qui quitte la propriété doit pointer sa carte de pointage en tout temps.
- 8.11 a) Un Employé, dont la période normale de repas est d'une (1) heure, qui est requis de changer sa période normale de repas à cause d'un cas urgent, aura droit à trente (30) minutes payées pour son repas et ce, en temps opportun, de manière à ne pas nuire à ses fonctions, pourvu qu'il demeure à l'usine, et sera payé pour le temps passé à l'usine tel qu'établi par sa carte de pointage.
- b) Un Employé, dont la période normale de repas est d'une (1) heure, qui est requis de changer sa période normale de repas à cause d'un cas urgent, pourra prendre sa période de repas hors de l'usine, pourvu qu'il pointe sa carte de temps à sa sortie et à son retour, et sera payé une fois et demie le taux régulier de temps simple pour le temps travaillé durant sa période normale de repas.
- c) Un Employé, dont la période normale de repas est de trente (30) minutes non payées, qui est requis de changer sa période normale de repas à cause d'un cas urgent, sera payé trente (30) minutes à une fois et demie le taux régulier de temps simple pour le temps travaillé durant sa période normale de repas et aura droit à trente (30) minutes payées pour son repas et ce, en temps opportun, de manière à ne pas nuire à ses fonctions.
- 8.12 a) La journée cédulée de congé d'un Employé peut être changée en donnant à cet Employé un avis à cet effet au plus tard à 4:00 P.M., le jeudi de la semaine précédant ledit changement.

b) Un Employé classifié à l'intérieur d'un bloc gardera sa journée de congé lorsqu'il sera appelé à remplacer à l'intérieur de ce même bloc.

c) L'Employé qui fait partie des effectifs réguliers et qui est assigné sur les équipes rotatives, aura une longue fin de semaine à toutes les six (6) semaines, à moins qu'il ait accepté de combler une vacance permanente ou temporaire ayant pour effet de changer sa cédule de rotation. Il est entendu que ce paragraphe exclut les journaliers identifiés comme ceux dont la seule raison d'emploi avec la Compagnie est de remplacer les autres.

8.13 a) Un Employé qui remplace un autre Employé est sujet à la cédule ainsi qu'aux avantages et aux inconvénients du poste de travail de l'Employé qu'il remplace. Ce changement deviendra en vigueur au moment du transfert mais n'aura pas pour effet de réduire la semaine régulière de travail de l'Employé. Si un jour de fête tombe à l'intérieur d'un tel remplacement, l'Employé recevra le taux de la tâche qu'il occupait lors de sa dernière équipe cédulée précédant le jour de fête.

b) L'Employé qui fait partie des effectifs réguliers et qui est assigné aux équipes rotatives, sera assigné à l'équipe de jour (8:00 à 16:00) une fois par trois (3) semaines à moins qu'il ait accepté de combler une vacance permanente ou temporaire ayant pour effet de changer sa cédule de rotation. Il est entendu que ce paragraphe exclut les journaliers identifiés comme ceux dont la seule raison d'emploi avec la Compagnie est de remplacer les autres.

8.14 Début et fin des Equipes de Travail:

Chaque Employé est requis d'être à son poste de travail au début de son équipe.

Si un Employé qui fait partie d'une équipe n'est pas remplacé à la fin de son équipe, il en avisera son contremaître (ou son représentant), et, si requis, demeurera à son poste de travail jusqu'à l'arrivée d'un remplaçant.

Les Employés qui font partie d'équipes et qui sont remplacés, pourront cesser de travailler cinq (5) minutes avant la fin de leur équipe.

Un Employé qui est requis de remplacer un autre Employé pour ses périodes de repas et de repos au cours d'une journée de travail recevra son taux régulier ou le taux de l'Employé qu'il remplace, selon celui des deux qui est le plus élevé, pour un minimum d'une (1) heure par jour.

8.15 Les Employés qui ne sont pas payés durant leur période de repas peuvent cesser de travailler et pointer leur carte de temps cinq (5) minutes avant la fin de leur journée régulière de travail.

8.16 Un Employé qui est requis par la Compagnie ou le Ministère des Richesses Naturelles de participer à des inspections de sécurité ou à des assemblées durant ses heures de travail sera payé à son taux régulier de temps simple.

- 8.17 Le travail normalement accompli par les Employés de l'unité de négociation, sera accompli par des Employés exclus de l'unité de négociation dans les circonstances suivantes seulement:
- a) Dans le but d'enseigner ou de former.
 - b) Dans le but d'effectuer un travail expérimental.
 - c) Au début d'une équipe, lorsqu'il manque des Employés, mais uniquement pour la période de temps requise pour trouver un Employé qualifié qui continuera le travail.
 - d) En cours d'équipe, pour des relèves de courtes durées et pour aider un Employé à l'occasion.
- 8.18 L'Employé qui suit des cours donnés par la Compagnie en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré conformément à l'Article 6, Section 6.11 b) de cette Convention.

ARTICLE 9

JOURS DE FETE

9.01 Les jours suivants seront observés comme jours fériés payés à la date indiquée ci-dessous:

	<u>1980</u>	<u>1981</u>	<u>1982</u>	<u>1983</u>
Jour de l'An		1 jan.	1 jan.	1 jan.
Lendemain du Jour de l'An		2 jan.	2 jan.	3 jan.
Vendredi Saint	4 avril	17 avril	9 avril	
Samedi Saint	5 avril	18 avril	10 avril	
St-Jean Baptiste	24 juin	24 juin	24 juin	
Confédération	1 juil.	1 juil.	1 juil.	
Fête du Travail	1 sept.	7 sept.	6 sept.	
Veille de Noël	24 déc.	24 déc.	24 déc.	
Jour de Noël	25 déc.	25 déc.	25 déc.	
Toussaint	26 déc.	26 déc.	27 déc.	
Ascension	27 déc.	28 déc.	28 déc.	
Fête flottante	---	---	30 déc.	
Immaculée Conception	31 déc.	31 déc.	31 déc.	

- 9.02 Chaque Employé enregistré sur la feuille de paie active de la Compagnie lors d'un de ces jours de fête payés et qui rencontre les restrictions et les conditions prévues au présent Article recevra comme paie de jour de fête, huit (8) heures de paie au taux régulier de temps simple plus la prime d'équipe et le Boni Vie Chère s'appliquant à la cédule de l'Employé pour la semaine au cours de laquelle lesdites fêtes payées seront observées.

Tous les Employés qui travailleront un de ces jours de fête payés recevront deux (2) fois le taux régulier de temps simple pour toutes les heures travaillées en plus de la paie du jour de fête susdit.

9.03

Les restrictions et conditions suivantes s'appliqueront à la paie de jour de fête:

- a) Un Employé devra travailler lors de sa dernière équipe cédulée qui précède immédiatement et sur sa première équipe cédulée qui suit immédiatement le jour de fête. Si un Employé est cédulé pour travailler un jour de fête et qu'après avoir accepté de le faire il ne travaille pas, il ne recevra aucune paie pour ce jour de fête. La Compagnie peut ne pas insister sur cette restriction pour des raisons valables, pourvu que l'Employé concerné ait travaillé une équipe complète au cours des trente (30) jours de calendrier qui précèdent ou qui suivent la fête.
- b) Les jours de fête durant lesquels aucun travail n'aura été fait ne seront pas comptés comme temps travaillé dans le calcul du temps supplémentaire hebdomadaire.
- c) Il est entendu qu'un Employé ne pourra perdre la paie de plus d'un jour de fête pour chaque équipe au cours de laquelle il se sera absenté sans raison valable immédiatement avant ou après le ou les jours de fête.

ARTICLE 10

VACANCES

10.01

Les Employés auront droit à des vacances annuelles avec paie telles que prévues ci-dessous:

- a) Les Employés avec un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu auront droit à deux (2) semaines de calendrier de vacances.
- b) Les Employés avec cinq (5) ans mais moins de quinze (15) ans de service continu auront droit à trois (3) semaines de calendrier de vacances.

A compter du 1er mars 1981, les Employés avec cinq (5) ans mais moins de douze (12) ans de service continu auront droit à trois (3) semaines de calendrier de vacances.

- c) Les Employés avec quinze (15) ans mais moins de vingt (20) ans de service continu auront droit à quatre (4) semaines de calendrier de vacances.

A compter du 1er mars 1981, les Employés avec douze (12) ans mais moins de vingt (20) ans de service continu auront droit à quatre (4) semaines de calendrier de vacances.

- d) Les Employés avec vingt (20) ans mais moins de trente (30) ans de service continu auront droit à cinq (5) semaines de calendrier de vacances.

A compter du 1er mars 1982, les Employés avec vingt (20) ans mais moins de vingt-cinq (25) ans de service continu auront droit à cinq (5) semaines de calendrier de vacances.

- e) Les Employés avec trente (30) ans et plus de service continu auront droit à six (6) semaines de calendrier de vacances.

A compter du 1er mars 1982, les Employés avec vingt-cinq (25) ans et plus de service continu auront droit à six (6) semaines de calendrier de vacances.

10.02 Les Employés qui participent au plan de vacances pour la première fois n'auront pas droit à des vacances avant leur date anniversaire. Par la suite, les Employés auront droit à des vacances n'importe quand durant l'année civile, conformément à la Section 10.09 ci-dessous.

10.03 Les vacances acquises doivent être prises au cours de l'année civile où elles deviennent dues.

10.04 Pour avoir droit aux vacances prévues à la Section 10.01 ci-dessus, l'Employé qui participe au plan de vacances pour la première fois devra avoir travaillé six (6) mois civils au cours des douze (12) mois civils qui précèdent la date à laquelle les vacances sont prises, par la suite, l'Employé devra avoir travaillé six (6) mois civils pendant l'année civile qui précède immédiatement l'année au cours de laquelle les vacances sont prises. Le temps perdu à cause d'un accident industriel sera considéré comme temps travaillé pour fins de qualifications aux vacances, pourvu que l'Employé ait travaillé une portion quelconque pendant cette année civile.

10.05 Les Employés qui n'ont pas travaillé les six (6) mois civils mentionnés à la Section 10.04 ci-dessus, auront droit à une paie de vacances, à savoir:

- a) Les Employés avec un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu: quatre pourcent (4%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.
- b) Les Employés avec cinq (5) ans mais moins de quinze (15) ans de service continu: six pourcent (6%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

A compter du 1er janvier 1981, les Employés avec cinq (5) ans mais moins de douze (12) ans de service continu: six pourcent (6%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

- c) Les Employés avec quinze (15) ans mais moins de vingt (20) ans de service continu: huit pourcent (8%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

A compter du 1er mars 1981, les Employés avec douze (12) ans mais moins de vingt (20) ans de service continu: huit pourcent (8%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

- d) Les Employés avec vingt (20) ans mais moins de trente (30) ans de service continu: dix pourcent (10%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

A compter du 1er mars 1982, les Employés avec vingt (20) ans mais moins de vingt-cinq (25) ans de service continu: dix pourcent (10%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

- e) Les Employés avec trente (30) ans et plus de service continu: douze pourcent (12%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

A compter du 1er mars 1982, les Employés avec vingt-cinq (25) ans et plus de service continu: douze pourcent (12%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

- 10.06 Si un jour de fête payé énoncé à l'Article 9, Section 9.01 de cette Convention est célébré pendant les vacances d'un Employé, il sera payé pour ce jour de fête.
- 10.07 Tout Employé qui démissionne ou est congédié recevra le salaire équivalent à ses vacances accumulées.
- 10.08 Quand l'opération d'un département quelconque est interrompue pour une période de temps, les Employés ainsi affectés pourront prendre leurs vacances pendant cette interruption. Les vacances seront autrement cédulées conformément à la Section 10.09 ci-dessous.
- 10.09 Les Employés auront préférence selon leur rang d'ancienneté pour choisir leurs périodes de vacances conformément aux règles suivantes, à moins qu'il n'en soit autrement convenu entre les parties:
- a) Aux fins de cédule les vacances, la Compagnie divisera les Employés en groupes, selon le genre de travail et les besoins des opérations et déterminera les périodes de vacances et le nombre d'Employés qui pourront prendre des vacances dans chacune de ces périodes. Le nombre d'Employés pouvant prendre leurs vacances en même temps sera la moyenne hebdomadaire par département des semaines de vacances devant être prises durant chacune de ces périodes.

- b) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, la Compagnie cédulera deux (2) semaines consécutives de ces vacances entre la Fête de la Saint-Jean-Baptiste et la Fête du Travail. Durant cette période, les semaines de vacances qui n'auront pas été choisies par des Employés y ayant droit, pourront servir à d'autres Employés pour des 3ième, 4ième, etc. semaines de vacances, conformément à la sous-section a) ci-dessus.
- c) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, les Employés peuvent choisir de prendre leurs vacances, en entier ou en partie, avant la Fête de la Saint-Jean-Baptiste ou après la Fête du Travail, soit consécutivement, soit en périodes séparées d'une (1) semaine chacune, pourvu qu'ils avisent la Compagnie de ce choix quatre (4) semaines à l'avance.
- d) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, pour les semaines de vacances devant être prises entre le 1er janvier et le 1er avril, les Employés feront connaître leur préférence avant le 15 décembre de l'année précédente. La Compagnie affichera le choix des Employés du 15 décembre au 31 décembre de l'année précédente. Durant cette période, les Employés pourront postuler pour les dates de vacances qui n'auront pas été choisies. Le choix des vacances devant être pris entre le 1er janvier et le 1er avril sera considéré final après le 31 décembre de chaque année et sera de nouveau affiché.
- e) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, pour les semaines de vacances devant être prises entre le 1er avril et la fête de la Saint-Jean-Baptiste, les Employés feront connaître leur préférence avant le 15 mars de chaque année. La Compagnie affichera le choix des Employés du 15 au 31 mars de chaque année. Durant cette période, les Employés pourront postuler pour les dates de vacances qui n'auront pas été choisies. Le choix des vacances devant être pris avant le 1er avril et la fête de la Saint-Jean-Baptiste sera considéré final après le 31 mars de chaque année et sera de nouveau affiché.
- f) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, pour les semaines de vacances devant être prises entre la fête de la Saint-Jean-Baptiste et le 30 septembre, les Employés feront connaître leur préférence avant le 30 mai de chaque année. La Compagnie affichera le choix des Employés du 1er juin au 15 juin de chaque année. Durant cette période, les Employés pourront postuler pour les dates de vacances qui n'auront pas été choisies. Le choix des vacances devant être pris entre la fête de la Saint-Jean-Baptiste et le 30 septembre sera considéré final après le 15 juin de chaque année et sera de nouveau affiché.

- g) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, pour les semaines de vacances devant être prises entre le 1er octobre et le 31 décembre, les Employés feront connaître leur préférence avant le 15 septembre de chaque année. La Compagnie affichera le choix des Employés du 15 septembre au 30 septembre de chaque année. Durant cette période, les Employés pourront postuler pour les dates de vacances qui n'auront pas été choisies. Le choix des vacances devant être pris entre le 1er octobre et le 31 décembre sera considéré final après le 30 septembre de chaque année et sera de nouveau affiché.
- h) Les Employés de l'entrepôt ainsi que leurs remplaçants ont leur cédule de vacances indépendante de celle du moulin entre la Fête de la Saint-Jean-Baptiste et la Fête du Travail.
- i) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, les soudeurs formeront un groupe distinct.

10.10

A compter du 1er mars 1980, la paie pour chaque semaine de vacance acquise sera basée sur 2% des gains bruts d'un Employé pour l'année civile précédente (excluant les primes d'équipes), plus la prime d'équipe et le Boni Vie Chère accumulés depuis la dernière intégration, applicables aux dates des vacances. Nonobstant ce qui précède, la paie pour chaque semaine de vacances acquise ne pourra être inférieure à quarante fois la somme du taux régulier de temps simple d'un Employé, de la prime d'équipe et du Boni Vie Chère accumulés depuis la dernière intégration, applicables aux dates des vacances.

10.11

Le nombre d'Employés en vacances pour chaque semaine prévue à la Section 10.09 de la Convention sera doublé au cours des semaines suivantes:

1. La semaine où tombe le Jour de Noël;
2. la semaine où tombe le Jour de l'An;
3. une des semaines de chasse au chevreuil dans la Province de Québec.

Les périodes de vacances d'été, deux (2) semaines entre la fête de la Saint-Jean-Baptiste et la fête du Travail qui n'auront pas été choisies par des Employés y ayant droit pourront servir à d'autres Employés pour des 3ième, 4ième, etc., semaines de vacances à l'intérieur des limites prévues à l'Article 10.09 de la Convention Collective.

ARTICLE 11

PERMISSION D'ABSENCE

- 11.01 Un Employé qui ne se rapporte pas au travail au commencement de son équipe sera considéré comme étant absent sans permission, à moins qu'il n'ait obtenu la permission de s'absenter au préalable ou qu'il n'ait avisé son contremaître ou la Compagnie de son intention de s'absenter pour une raison sérieuse acceptable pour la Compagnie au moins deux (2) heures avant le commencement de son équipe. Cependant, cette sanction peut être remise si l'Employé peut démontrer que pour une raison sérieuse acceptable pour la Compagnie, il lui a été impossible de se conformer à cette Section.
- 11.02 a) Une permission d'absence sans paie, jusqu'à un maximum de deux (2) jours à la fois, peut être accordée à un Employé par son Surintendant. Un Employé qui aura travaillé à l'occasion d'un (1) jour de fête ou qui aura été en congé cédulé à l'occasion d'un (1) jour de fête ou pour lequel un jour de fête ou un congé de deuil sera survenu pendant sa période de vacances annuelle pourra obtenir une permission d'absence équivalente sans paie de son Surintendant, compte tenu des besoins des opérations. Une demande pour une telle permission d'absence doit être faite par écrit à l'avance, sur une formule de la Compagnie.
- b) Une permission d'absence sans paie pour plus de deux (2) jours à la fois peut être accordée à un Employé par le Vice-Président aux Opérations. Un Employé qui aura travaillé à l'occasion de plusieurs jours de fête ou qui aura été en congé cédulé à l'occasion de plusieurs jours de fête ou pour lequel plusieurs jours de fête ou un congé de deuil seront survenus pendant sa période de vacances annuelle pourra obtenir une permission d'absence sans paie du Vice-Président aux Opérations jusqu'à un maximum de cinq (5) jours, compte tenu des besoins des opérations. Une demande pour une telle permission d'absence doit être faite par écrit, sur une formule de la Compagnie, une (1) semaine avant son commencement. Une telle permission d'absence doit être confirmée par écrit à l'Employé avant son commencement.
- c) Une permission d'absence sans paie peut être accordée à un Employé par le Vice-Président aux Opérations. Une demande pour une telle permission d'absence doit être faite par écrit sur une formule de la Compagnie, une (1) semaine avant son commencement. Une telle permission d'absence doit être confirmée par écrit à l'Employé avant son commencement.

- d) Il est entendu que les permissions d'absences prévues aux paragraphes a) et b) ci-dessus ne seront pas accordées pour rallonger des périodes de vacances devant être prises entre la Fête de la Saint-Jean-Baptiste et la Fête du Travail.

11.03 La Compagnie, à la demande du Président du Syndicat ou de son délégué, accordera des permissions d'absence sans paie aux membres du Syndicat pour s'occuper d'activités syndicales légitimes, en autant que l'efficacité des opérations n'en soit pas affectée. La demande pour une telle permission d'absence doit être soumise par écrit, sur une formule de la Compagnie, trois (3) jours avant son commencement, à moins d'un cas d'urgence, au Surintendant du membre du Syndicat et au Directeur du Personnel. Si l'absence doit excéder deux (2) jours, ladite demande doit être soumise au Vice-Président aux Opérations. Une telle permission d'absence doit être confirmée par écrit au membre du Syndicat avant son commencement.

- 11.04 a) La Compagnie peut accorder une permission d'absence sans paie à un maximum d'un (1) membre du Syndicat à la fois, pour s'occuper à plein temps des affaires du Syndicat pour une période maximum de six (6) mois à la fois, sans perte d'ancienneté. La demande pour une telle permission d'absence sera soumise par écrit à la Compagnie par le Syndicat, en indiquant le nom du membre du Syndicat concerné.
- b) Aux fins des Articles 11.03 et 11.04 a) de la Convention Collective, la Compagnie avancera son salaire régulier à l'Employé absent pour activités syndicales autorisées, fera les déductions nécessaires, et incorporera ces données aux T4 et TP4 de l'Employé. La Compagnie déduira mensuellement le montant brut de ces avances de la cotisation syndicale déduite de la paie des Employés, conformément à l'Article 3.04 de la Convention, avant de remettre ladite cotisation au Syndicat.

- 11.05 a) A la demande de l'Employé, un congé payé n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables sera accordé pour assister aux funérailles de son conjoint ou de son enfant.
- b) A la demande de l'Employé, un congé payé n'excédant pas trois (3) jours ouvrables sera accordé pour assister aux funérailles d'une ou plusieurs personnes de sa proche famille. Aux fins de ce paragraphe, l'expression "proche famille" se limitera aux personnes suivantes: mère, père, soeur, frère, belle-mère, beau-père, beau-frère, belle-soeur, belle-mère légitime, beau-père légal, gendre et bru.
- c) A la demande de l'Employé, un congé payé n'excédant pas un (1) jour ouvrable sera accordé à l'occasion du décès d'un grand-parent de l'Employé.

Ces congés seront payés à raison de huit (8) heures pour chaque jour ouvrable au taux de temps simple de la tâche que l'Employé occupe, plus la prime d'équipe et le Boni de Vie Chère applicables auxdits congés.

Les jours de congés pour lesquels l'Employé sera payé seront limités aux jours pour lesquels il était cédulé pour travailler, précédant et incluant le jour des funérailles. Ces congés pourront dépasser le jour des funérailles, dans les cas des congés de cinq (5) jours et dans les cas où le temps de déplacement est considérable, mais la paie pour ces congés n'excèdera en aucun cas les limites de temps prévues aux paragraphes a), b) et c) de cette Section.

Ni le temps ni la paie accordés en vertu de la présente disposition ne serviront aux fins de calculer le surtemps.

Afin que ce congé autorisé soit payé, l'Employé devra fournir un document officiel à la Compagnie indiquant le nom de la personne décédée, la date et l'endroit des funérailles et son lien de parenté avec la personne décédée.

- 11.06 La Compagnie continuera de cédule et de payer l'examen médical annuel pour le renouvellement du certificat médical des Employés requis par la loi et par les règlements de la Compagnie.

Les Employés cédulés pour passer cet examen durant les heures de travail ne perdront pas de salaire. Les Employés cédulés pour passer cet examen en dehors des heures de travail recevront trois (3) heures de paie à leur taux régulier de temps simple.

Les Employés ne seront pas cédulés pour passer cet examen au cours d'une semaine où ils travaillent sur l'équipe de minuit à 8:00 a.m.

- 11.07 Un Employé retournant au travail à la suite d'une absence causée par la maladie ou un accident sera réintégré dans la classification de tâche qu'il occupait avant son incapacité, pourvu qu'il rencontre encore les exigences de cette classification.

Si l'Employé ne rencontre plus les exigences de la classification de tâche qu'il occupait avant son incapacité, il pourra se prévaloir de la Section 6.03 b) de cette Convention.

Dans les cas d'accidents ou de maladies professionnelles, l'Employé pourra de plus se prévaloir de l'Article 7, Section 7.03- 1. et 2. de cette Convention tout comme s'il avait été mis à pied de façon permanente.

- 11.08 Les Employés agissant comme juré et candidat juré recevront de la Compagnie la différence entre la paie du juré ou de candidat juré et la paie à leur taux régulier de temps simple, plus la prime d'équipe et le Boni de Vie Chère applicables à l'équipe ou aux équipes perdues pour agir comme juré ou candidat juré.

ARTICLE 12

SECURITE ET HYGIENE

- 12.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent de collaborer pleinement à la prévention des accidents du travail et à promouvoir la sécurité et l'hygiène à l'usine.
- 12.02 Il est entendu que les règlements de sécurité de la Compagnie sont établis pour la protection des Employés.
- 12.03 La Compagnie accepte d'appliquer tous les règlements et lois gouvernementaux régissant la concentration des poussières d'amiante dans la mine, en particulier l'Arrêté-en-Conseil 2308-77 publié dans la "Gazette Officielle du Québec" du 3 août 1977 qui stipule: "Toute mine dont l'exploitation est susceptible d'émettre des poussières d'amiante doit être conçue, aménagée ou pourvue d'un système de traitement ou d'évacuation de façon à ce que soit respectée une norme correspondant à un niveau d'empoussiérage inférieur à 2 fibres plus longues que 5 microns par centimètre cube en moyenne, formulée en terme des paramètres convergents et inhérents suivants:
- a) A compter du 1er janvier 1981 ou de toute date antérieure fixée par le Lieutenant-Gouverneur ~~en Conseil suite à la détermination par le Ministre des Richesses Naturelles d'une~~ méthode de mesure fiable et éprouvée, un maximum variant de 0.20 mg/m³ à 5 mg/m³ selon que le contenu en amiante des poussières totales respirables varie de 100% à 4%;
 - b) à compter du 1er janvier 1978, un maximum de 0.20 mg/m³ de poussière totale respirable dans l'air de retour ou de compensation."
- 12.04 Un Employé qui subit une blessure alors qu'il est au travail et qui est incapable de compléter l'équipe pour laquelle il était cédulé à cause de cette blessure, sera payé comme s'il avait complété cette équipe, pourvu qu'il n'ait pas droit à une compensation de la Commission des Accidents du Travail pour le temps qu'il n'a pas travaillé.
- La Compagnie avancera à tout Employé ayant subi un accident de travail, à l'époque où son salaire devrait normalement lui être versé, un montant d'argent équivalent au barème de la Commission des Accidents du Travail et ce, pour un maximum de cinq (5) jours suivant le jour où l'accident s'est produit et où l'Employé aura été totalement incapable de travailler.
- La Compagnie avancera à la demande d'un Employé absent du travail pour plus de cinq (5) jours à la suite d'un accident de travail, un montant d'argent équivalent au barème de la Commission des Accidents du Travail et ce, pour un maximum de dix (10) semaines.

Ces avances seront considérées comme une dette de l'Employé à qui elles auront été faites, vis-à-vis la Compagnie, en tout temps. Ledit Employé devra rembourser la Compagnie en entier au plus tard lorsqu'il recevra les montants qui lui sont dus par la Commission des Accidents du Travail. Si, pour quelque raison que ce soit, la Commission des Accidents du Travail refusait de payer l'Employé, les avances faites par la Compagnie deviendront immédiatement dues et exigibles en entier sans attendre les procédures de revision ou de réouverture du dossier, d'appel ou autre.

L'Employé reconnaîtra sa dette vis-à-vis la Compagnie dans un document signé par lui et contre-signé par un témoin officier du Syndicat.

12.05

La Compagnie reconnaîtra trois (3) employés nommés par le Syndicat, un de chaque département ainsi que le Président du Syndicat qui accompagneront l'Inspecteur du Gouvernement à tour de rôle, lors de ses inspections de l'usine. L'Employé qui accompagnera l'Inspecteur du Gouvernement sera payé à son taux régulier de temps simple pour les heures passées à de telles inspections.

La Compagnie rencontrera ces trois (3) employés ainsi que le Président du Syndicat une fois par mois, afin de discuter des recommandations de l'Inspecteur du Gouvernement et d'autres sujets relatifs à la sécurité et à l'hygiène, incluant les rapports mensuels de statistiques sur les accidents du travail que la Compagnie remettra à ces Employés. La Compagnie remboursera ces trois (3) employés ainsi que le Président du Syndicat à leur taux régulier de temps simple pour le temps passé à ces assemblées.

L'Employé reconnu par la Compagnie pour représenter le département et le Président du Syndicat seront invités à participer aux enquêtes requises par les règlements gouvernementaux sur les accidents graves survenus dans son département. En leur absence, un autre officier syndical sera invité.

La Compagnie préparera un rapport écrit de chacune de ces assemblées dont une copie sera remise au Syndicat.

La Compagnie fournira à ces trois (3) Employés ainsi qu'au Président du Syndicat un cours sur la sécurité une fois par année, si nécessaire. Le temps passé à ces cours leur sera remboursé à leur taux régulier de temps simple.

12.06

Lorsqu'un danger imminent pour la santé ou la sécurité des Employés sera signalé à la Compagnie, un représentant de la Compagnie fera l'inspection de la condition signalée avec un représentant du Syndicat dans les plus brefs délais. Quand, du jugement du représentant de la Compagnie et du représentant du Syndicat, la condition signalée représente un danger imminent, cette condition sera corrigée en priorité.

Durant la période de temps requise pour la vérification et la correction de la condition dangereuse, le travail sera réorganisé en assignant les Employés à d'autres travaux. Lorsque la condition dangereuse aura été corrigée, les Employés retourneront à leur travail régulier.

12.07

Le Syndicat déléguera deux (2) membres possédant la formation technique et les aptitudes scientifiques requises pour représenter le Syndicat à titre de Technicien en Hygiène Industrielle.

Il est entendu qu'un (1) seul délégué sera en fonction à la fois.

Les délégués syndicaux seront formés par la Compagnie sans perte de salaire (salaire régulier au taux de temps simple).

Les appareils de mesure de la Compagnie seront mis à la disposition du délégué syndical aux fins des dispositions de cette Section.

Le délégué syndical participera à des relevés et études sur l'empoussiérage et le bruit, sans perte de salaire, conjointement avec les hygiénistes de la Compagnie, dans les circonstances suivantes:

- a) les relevés bi-annuels requis par le Ministère des Richesses Naturelles;
- b) un relevé dynamique par mois;
- c) tout autre relevé ou étude.

Dans chacun de ces cas, une (1) copie du rapport préparé par la Compagnie sera remise au syndicat.

Le Syndicat pourra, de temps à autre, demander des études et relevés spéciaux sur l'empoussiérage et le bruit. La Compagnie acquiescera à ces demandes, dans les meilleurs délais. La Compagnie remboursera le délégué syndical pour le temps passé à ces études et relevés durant ses heures de travail cédulées seulement (salaire régulier au taux de temps simple). Dans chacun de ces cas, une (1) copie du rapport préparé par le Syndicat sera remise à la Compagnie.

12.08

- a) La Compagnie continuera son système actuel pour ce qui est de fournir l'équipement de sécurité et les vêtements protecteurs lesquels devront être utilisés par les Employés. De plus, la Compagnie accorde à chaque Employé un crédit équivalent à 100% d'une paire de chaussures de sécurité par année, en autant que ces chaussures seront achetées de la Compagnie, à partir d'un assortiment pré-déterminé.

S'il s'avérait pour certains Employés, qu'une nouvelle paire soit nécessaire dû à leur travail, avant la fin de l'année, sur présentation de la paire usée, celui-ci aura droit à 100% du prix de la nouvelle paire.

- b) Les Employés dont le travail requiert l'usage de gants de travail pour fins sécuritaires, auront droit à un crédit équivalent à deux (2) paires de gants de travail par année, sur présentation de leurs gants usés, en autant que ces gants seront achetés de la Compagnie, à partir d'un assortiment prédéterminé.

S'il s'avérait pour certains Employés, qu'une nouvelle paire de gants soit nécessaire dû à leur travail, avant la fin de l'année, sur présentation de la paire usée, celui-ci aura droit à une nouvelle paire de gants.

- c) La Compagnie continuera de remplacer, à ses frais, les lunettes de sécurité avec prescription qui sont abimées, brisées ou perdues à l'occasion du travail moins d'un (1) an après l'achat. Les verres neutres, qui sont fournis gratuitement, seront remplacés de la même manière. La monture sera au choix de l'Employé, à partir d'un assortiment prédéterminé. Les verres teintés seront fournis sur prescription par un optométriste diplômé.

- 12.09 a) La Compagnie remboursera les pertes suivantes subies lors d'un fait accidentel du travail en autant que les pertes surviennent le jour de l'accident seulement: transport de l'accidenté à l'hôpital, outillage perdu ou devenu inutilisable, vêtement et prothèses portés au moment de l'accident, effets personnels usuels, à l'exception du porte-monnaie et de son contenu, jusqu'à un maximum de \$100.00 en autant que les preuves d'achats puissent être produites par l'Employé. Nonobstant ce qui précède, tout montant qui devient remboursable en vertu d'une loi ou d'un règlement gouvernemental ne sera pas remboursable par la Compagnie.

- b) L'Employé qui ne peut réintégrer son travail régulier sur recommandation médicale pourra se prévaloir des dispositions de l'Article 6, Section 6.03 b) ou de l'Article 7, Section 7.03-1 et 2 de cette Convention tout comme s'il avait été mis à pied de façon permanente.

- 12.10 La Compagnie se réserve le droit de faire examiner, à ses frais, et sans perte de salaire, un Employé victime d'un accident ou d'une maladie industrielle.

- 12.11 Les parties considèreront en priorité les moyens susceptibles de protéger l'Employé qui occupera un poste de travail isolé, compte tenu des circonstances entourant ces cas.

ARTICLE 13

REGLEMENTS ET DISCIPLINE

- 13.01 a) La Compagnie se réserve le droit de discipliner les Employés. Une copie de chaque avertissement officiel écrit et de chaque avis de suspension ou de congédiement sera remise à l'Employé et au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de l'infraction et indiquera les raisons de la mesure prise.
- b) Un Employé peut demander la présence de son représentant syndical lors de la présentation d'une sanction disciplinaire et la Compagnie se rendra à sa demande.
- 13.02 L'Employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas conformément à la procédure des griefs prévue à l'Article 18 de cette Convention.
- 13.03 Un Employé qui aura été injustement congédié ou suspendu, sera réintégré sans perte de salaire, tout comme s'il avait travaillé, compte tenu de toute compensation monétaire obtenue autrement.
- 13.04 Les Employés sont sujets à la suspension ou au congédiement pour cause. Le Syndicat sera immédiatement avisé dans tous les cas de suspension ou de congédiement. **Dans les sept (7) jours de la suspension ou du congédiement pour cause, les samedis, dimanches et jours de fête exceptés, un appel peut être logé conformément à l'Article 18 de cette Convention. Le défaut de loger un appel dans ce délai constituera l'acceptation de la suspension ou du congédiement par toutes les parties.**
- 13.05 La fiche disciplinaire d'un Employé se prescrit par douze (12) mois et ne peut plus être invoquée contre lui par la suite.

ARTICLE 14

TRAVAIL DE PRODUCTION LE DIMANCHE

ET LES JOURS DE FETE

- 14.01 La Compagnie s'engage à suspendre le travail de production le dimanche de 0:00 heure à minuit.
- 14.02 Tout travail effectué le dimanche et les jours de fête sera payé à raison de deux (2) fois le taux régulier de temps simple.
- 14.03 En cas de nécessité, et particulièrement en ce qui a trait aux travaux de réparation, l'application de la Section 14.01 ci-dessus peut être suspendue, le tout conformément à la Loi de l'Observance du Dimanche (Chapitre 302, Article 2, S.R.Q. 1964).

ARTICLE 15

PERIODE DE PAIE

15.01 D'une manière générale, les salaires seront payés par chèque au plus tard le jeudi de chaque semaine à l'exception de la circonstance suivante:

Si un jour férié coïncide avec le jour normal de paie, cette dernière sera distribuée le mercredi, jour précédent.

ARTICLE 16

TABLEAUX D'AFFICHAGE

16.01 La Compagnie s'engage à fournir un tableau d'affichage au Syndicat pour afficher des avis destinés à ses membres et directement reliés aux activités du Syndicat des Travailleurs de l'Amiante de Lac d'Amiante du Québec, Ltée, Division National, aux endroits suivants: les salles de pointage et les salles à manger. Les avis du Syndicat seront signés par le Président ou le Secrétaire du Syndicat.

ARTICLE 17

AUCUNE GREVE OU CONTRE-GREVE

17.01 Il est entendu que, pendant la durée de la présente Convention, le Syndicat ne devra provoquer, ordonner, encourager, approuver ni participer à aucune grève, ralentissement ou arrêt de travail, piquetage ou autre intervention volontaire qui nuirait à la production, au transport ou à la distribution, et que la Compagnie ne fera aucune contre-grève.

Si un Employé ou groupe d'Employés enfreint quelque disposition du présent Article, la Compagnie pourra prendre des mesures disciplinaires contre chaque Employé coupable dans la mesure où elle jugera à propos prenant en considération son degré de participation ou de culpabilité. Ces mesures disciplinaires peuvent inclure la perte d'ancienneté, une suspension du travail, une rétrogradation ou le congédiement, et sont sujettes à appel conformément à l'Article 18 de cette Convention.

ARTICLE 18

PROCEDURE DES GRIEFS

ET D'ARBITRAGE

- 18.01 Le Syndicat nommera un comité de griefs composé d'un maximum de cinq (5) membres du Syndicat. La Compagnie remboursera les membres de ce comité et les Employés pour le temps passé à des assemblées de griefs avec la Compagnie durant leurs heures de travail cédulées seulement.
- 18.02 Tous les griefs définis comme étant des mésententes, entre la Compagnie et ses Employés, relatives à l'interprétation ou à l'application des dispositions spécifiques de cette Convention ainsi qu'aux conditions de travail s'y rapportant, seront soumis et réglés conformément à la procédure énoncée ci-après, pourvu cependant qu'aucun grief ne soit discuté ou réglé pendant qu'un arrêt de travail ou un ralentissement entrave l'efficacité des opérations de l'entreprise.
- 18.03 La procédure des griefs aux fins de laquelle l'expression "jour de travail" exclut les samedis, les dimanches et les jours de fête est la suivante:
- Etape_1
- a) L'Employé ou les Employés lésés présenteront le grief au Contremaître concerné, avec ou sans la présence d'un représentant du Syndicat, dans les sept (7) jours de travail qui suivent son occurrence ou sa connaissance, ou dans les sept (7) jours de travail qui suivent son retour de vacances ou son retour de congé autorisé ou d'une mise à pied qui a duré quatre (4) semaines ou moins.
 - b) Le Contremaître rendra sa réponse dans les deux (2) jours de travail qui suivent la présentation du grief à l'Etape 1.
 - c) Le grief devra être écrit, signé par l'Employé ou les Employés lésés et le représentant du Syndicat et soumis à l'Etape 2 dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la réponse du Contremaître, sinon il sera considéré réglé selon la réponse du Contremaître.

Etape_2

- a) Le grief écrit sera présenté au Surintendant du Contremaître qui a reçu le grief, lequel rencontrera à son tour l'Employé ou les Employés lésés et le représentant du Syndicat. Chaque partie aura le droit d'appeler des témoins appropriés.

- b) Le Surintendant rendra sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la présentation du grief à l'Etape 2.
- c) Le grief écrit sera présenté à l'Etape 3 dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la réponse du Surintendant, sinon il sera considéré réglé selon la réponse du Surintendant.

Etape 3

- a) Le grief écrit sera présenté au Directeur du Personnel, lequel rencontrera le comité des griefs. Chaque partie aura droit d'appeler des témoins appropriés.
- b) Le Directeur du Personnel rendra sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la présentation du grief à l'Etape 3.
- c) Le grief écrit sera présenté à l'Etape 4 dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la réponse du Directeur du Personnel sinon il sera considéré réglé selon la réponse du Directeur du Personnel.

Etape 4

- a) Le grief écrit sera présenté au Vice-président **aux opérations**. Le Vice-président aux opérations ou son délégué rencontrera le comité des griefs. Chaque partie aura droit d'appeler des témoins appropriés.
- b) Le Vice-président aux opérations ou son délégué rendra sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours de travail qui suivent la présentation du grief à l'Etape 4.
- c) Le défaut de la part du Syndicat d'aviser la Compagnie par écrit de son intention de recourir à l'arbitrage dans les quinze (15) jours de travail qui suivent la réponse du Vice-président aux opérations ou de son délégué constituera automatiquement un règlement selon la réponse du Vice-président aux opérations ou de son délégué.

18.04

S'il survient une mésentente entre la Compagnie et le Syndicat découlant de l'interprétation ou de la prétendue transgression de l'un quelconque des articles de cette Convention, les parties devront essayer de régler cette mésentente en utilisant la procédure des griefs et d'arbitrage. Le grief sera d'abord présenté à l'Etape 4 de la procédure des griefs et si non réglé, le grief sera soumis à l'arbitrage, conformément à la Section 18.06 ci-dessous.

18.05 A défaut d'une solution satisfaisante à l'Etape 4 de la procédure des griefs, la partie soumettant le grief peut le référer à l'arbitrage pourvu qu'elle avise l'autre partie dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la réponse à l'Etape 4. Aucun grief ne sera soumis à l'arbitrage sans avoir passé par les étapes requises de la procédure des griefs. Seulement un (1) grief à la fois sera soumis à l'arbitrage conformément à la Section 18.06, à moins d'une entente contraire.

18.06 Le grief sera soumis à un Arbitre choisi par rotation de la liste ci-dessous:

Claude Lauzon
André Montpetit
Laurent Cossette
René Lippé

Tout Arbitre, dont le nom apparaît sur cette liste, qui ayant été requis d'agir à son tour, refusera ou sera dans l'impossibilité d'agir, ne sera pas requis d'agir de nouveau comme Arbitre jusqu'à ce que son nom revienne de nouveau par rotation normale. Un Arbitre sera considéré dans l'impossibilité d'agir lorsqu'il devra s'écouler plus de quatre-vingt-dix (90) jours entre la date à laquelle on lui aura demandé d'agir et la date qu'il fixera pour l'audition. Dans l'éventualité où les arbitres susmentionnés étaient dans l'impossibilité d'agir dans ledit délai de quatre-vingt dix (90) jours, les parties pourront, après entente à cet effet, convenir d'un autre arbitre qui pourrait se rendre disponible.

Il est convenu que l'Arbitre ne sera pas autorisé, sans le consentement des deux parties, à rendre une décision contraire aux dispositions de cette Convention, ni altérer, modifier, changer ou amender aucune partie de cette Convention.

L'Arbitre rendra sa décision ou sentence par écrit stipulant les motifs sur lesquels cette décision ou sentence est basée. La sentence arbitrale sera finale et liera les deux parties et devra être mise en vigueur dans les quinze (15) jours qui suivront la publication de la sentence, à moins qu'une date spécifique de mise en vigueur ne soit mentionnée dans la décision ou sentence.

Chacune des parties peut se prévaloir des services d'un sténographe professionnel durant les auditions à ses propres frais.

Les frais et les dépenses de l'Arbitre seront partagés conjointement à parts égales par les parties.

18.07 Tout grief concernant le congédiement, la suspension ou la mise à pied d'un Employé, tant pour des raisons disciplinaires qu'administratives sera d'abord soumis par écrit à l'Etape 3 de la procédure de griefs. La Compagnie ou l'Arbitre pourra décider, de modifier ou d'annuler le congédiement, la suspension ou la mise à pied d'un Employé et de résoudre les questions de réintégration et de paie pour le temps perdu.

- 18.08 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraînera pas son annulation. La rédaction d'un grief devra énoncer les faits.
- 18.09 Pendant la durée de cette Convention, toute mésentente, autre qu'un grief au sens de l'Article 1 du Code du Travail, ne peut être réglée que de la façon prévue dans la Convention et dans la mesure où elle y pourvoit.

ARTICLE 19

DUREE - DIVISIBILITE

- 19.01 La présente Convention, après avoir été déposée conformément au Code du Travail du Québec, sera en vigueur pour une période de trente six (36) mois à compter du 1er mars 1980 jusqu'au 28 février 1983.
- 19.02 Aucune disposition de cette Convention ne doit être considérée comme autorisant l'une ou l'autre des parties à poser un acte qui serait illégal ou contraire aux législations régissant les relations ouvrières.
- 19.03 Advenant que l'un ou l'autre des articles de cette Convention soit jugé illégal, la décision n'invalidera pas les autres articles de la Convention.
- 19.04 EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette Convention à Thetford Mines, Province de Québec, ce vingt-sixième jour de mars 1980.

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC,
LTEE
Division National

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'AMIANTE DE
LAC D'AMIANTE DU QUEBEC,
LTEE

Jean Gagné
Président

Les Sybain

J. Verreault

Marcel Côté

J. Thériault

Alain Pelletier

J. Gagnon

William Dodel
Conseiller syndical

J. Gagnon

Michel Gagné

Copie conforme

M. Bruneau
M. Bruneau, Commissaire à l'Assermentation #38,375

CEDULE "A"
TAUX DES SALAIRES

<u>PUITS, CONCASSEUR, SECHOIR</u>	<u>AU 1ER MARS 1980</u>
Opérateur de pelle	\$ 10.54
Opérateur de chargeuse frontale	10.43
Opérateur de boule d'abattage	10.28
Opérateur de séchoirs	9.93
Opérateur de camion sableur	9.93
Foreur primaire	9.93
Opérateur de bulldozer	9.82
Homme de service	9.82
Opérateur de camion de roulage	9.82
Opérateur de niveleuse	9.82
Opérateur de bulldozer de service	9.82
Opérateur de concasseur	9.69
Aide-opérateur au concasseur	9.30
Journalier	8.71

MOULIN

Contrôleur de la fibre	\$ 11.20
Opérateur au moulin	9.93
Préposé à la classification des fibres	9.82
Opérateur de chariot élévateur chargeur	9.66
Essayeur au laboratoire	9.56
Préposé à la halde	9.56
Préposé au moulin à carottes	9.56
Opérateur de chariot élévateur	9.56
Essayeur Q.S.	9.44
Préposé aux tamis	9.44
Préposé à l'entrepôt	9.19
Opérateur à l'empileuse automatique	9.19
Ensacheur	9.09
Préposé au nettoyage	9.09
Préposé au moulin	8.71
Concierge	8.71
Journalier	8.71

L.S.

ENTRETIENAU 1ER MARS 1980

Mécanicien d'équipement lourd et mobile	CLASSE A-1	\$ 11.07
	A	10.54
	B	10.01
	C	9.49
	Apprenti	9.17
Mécanicien à l'entre- tien	CLASSE A-1	11.07
	A	10.54
	B	10.01
	C	9.49
	Apprenti	9.17
Machiniste	CLASSE A-1	11.20
	A	10.67
	B	10.14
	C	9.60
	Apprenti	9.28
Ferronnier	CLASSE A-1	10.95
	A	10.43
	B	9.91
	C	9.39
	Apprenti	9.07
Soudeur	CLASSE A-1	10.95
	A	10.43
	B	9.91
	C	9.39
	Apprenti	9.07
Technicien en élec- tronique	CLASSE A-1	11.47
	A	10.92
	B	10.37
	C	9.83
	Apprenti	9.50

L.S

ENTRETIEN (suite)

AU 1ER MARS 1980

Electricien	CLASSE A-1	11.20
	A	10.67
	B	10.14
	C	9.60
	Apprenti	9.28
Homme d'entretien général		9.82
Préposé au graissage de l'équipement lourd		9.69
Graisseur à l'entretien		9.63
Opérateur de camion de service léger ...		9.35

L.S.

CEDULE "B"

LE GROUPE DES METIERS

1- Le Groupe des Métiers comprendra les métiers suivants, mais sans toutefois en restreindre le nombre:

- Technicien en Electronique
- Electricien
- Mécanicien d'Entretien
- Machiniste
- Mécanicien d'Equipement Lourd et Mobile
- Ferblantier
- Soudeur

2- Il y aura jusqu'à cinq (5) classes pour les taux de salaire dans chaque métier:

Apprenti

Etre âgé de 25 ans ou moins, posséder suffisamment de scolarité pertinente et/ou d'expérience pertinente pour travailler avec et/ou sous la direction d'hommes de métiers plus expérimentés, ou de travailler seul selon les instructions reçues afin de développer son habileté et la connaissance de son métier; posséder le minimum d'outils nécessaires à son métier et ces outils doivent être à sa disposition sur la propriété de la Compagnie.

Classe C

Etre qualifié pour travailler avec et/ou sous la direction d'hommes de métiers Classe "A" et/ou Classe "B" ou autres, ou de travailler seul selon les instructions reçues afin de développer son habileté et la connaissance de son métier; posséder le minimum d'outils nécessaires à son métier et ces outils doivent être à sa disposition sur la propriété de la Compagnie.

Classe B

Etre qualifié pour accomplir le travail de son métier, mais n'a pas nécessairement l'habileté et la vaste expérience pratique d'un homme de métier de la Classe "A"; posséder les outils nécessaires à son métier et ces outils doivent être à sa disposition sur la propriété de la Compagnie.

Classe C

Etre entièrement qualifié pour accomplir tout travail relatif à son métier; posséder les outils nécessaires à son métier et ces outils doivent être à sa disposition sur la propriété de la Compagnie.

Classe A-1

Posséder les connaissances et l'habileté d'un expert dans son métier; posséder les outils nécessaires à son métier et ces outils doivent être à sa disposition sur la propriété de la Compagnie.

- 3- A- Pour être admis à la Classe "Apprenti", un homme de métier doit être âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et posséder les qualifications suivantes:
- i) détenir un certificat de Secondaire V option métiers, dans le métier concerné, et réussir les examens requis,
ou
 - ii) fournir l'équivalence d'un certificat de Secondaire V option métiers, dans le métier concerné, tel qu'établi et adéquatement documenté par une école polyvalente décernant un tel certificat et réussir les examens requis,
ou
 - iii) posséder trois (3) années d'expérience récente à plein temps dans le métier concerné ayant été complétées dans les vingt-quatre (24) mois qui précèdent l'affichage et réussir les examens requis.

Par la suite, l'Employé progressera aux Classes C, B, A, et A-1 après avoir travaillé le temps prévu aux présentes.

- B- Pour devenir Classe "C" dans un métier, un homme de métier devra avoir travaillé deux (2) ans dans la Classe "Apprenti" de ce métier.

Pour être admis directement à la Classe "C" d'un métier, un homme de métier doit posséder les qualifications requises pour être admis à la Classe "Apprenti" plus le nombre d'années d'expérience à plein temps prévu ayant été complété au plus tard vingt-quatre (24) mois précédant l'affichage et réussir les examens requis.

Par la suite, l'Employé progressera aux Classes B, A et A-1 de son métier après avoir travaillé le temps prévu aux présentes.

- C- Pour devenir Classe "B" dans un métier, un homme de métier devra avoir travaillé un (1) an dans la Classe "C" de ce métier.

Pour être admis directement à la Classe "B", un homme de métier devra posséder les qualifications suivantes:

- i) détenir un diplôme d'Etudes Collégiales (D.E.C.) dans la technique appropriée et réussir les examens requis,
- ou
- ii) posséder les qualifications requises pour être admis à la Classe "C", ou à la Classe "Apprenti" plus le nombre d'années d'expérience à plein temps prévu ayant été complété au plus tard vingt-quatre (24) mois précédant l'affichage et réussir les examens requis.

Par la suite, l'Employé progressera à la Classe "A" de son métier après avoir travaillé le temps prévu aux présentes.

- D- Pour devenir Classe "A" dans un métier, un homme de métier devra avoir travaillé deux (2) ans dans la classe "B" de ce métier.

Pour être admis directement à la Classe "A" d'un métier, un homme de métier doit posséder les qualifications requises pour être admis à la Classe "B", ou à la Classe "C", ou à la Classe "Apprenti", plus le nombre d'années d'expérience à plein temps prévu ayant été complété au plus tard vingt-quatre (24) mois précédant l'affichage et réussir les examens requis.

- E- Pour devenir classe "A-1" dans un métier, un homme de métier devra avoir travaillé un (1) an dans la Classe "A" de ce métier.

- 4- Les vacances dans le Groupe des Métiers seront affichées à une classe déterminée par la Compagnie et le choix des candidats sera fait conformément à l'Article 6 de cette Convention.
- 5- Les examens pour le Groupe des Métiers seront administrés conformément à l'Article 6, Section 6.05 de cette Convention.
- 6- Advenant qu'un Employé du Groupe des Métiers soumette un grief à la suite d'un échec aux examens, le Syndicat sera informé des résultats des examens, pourvu que l'Employé concerné ait autorisé la Compagnie à le faire.

Un tel grief sera initialement présenté au 3ième degré de la procédure des griefs, mais un tel grief ne sera pas arbitral.

- 7- Un Employé du Groupe des Métiers qui est absent pour cause de maladie, accident, période de vacances ou permission d'absence, ne crée pas nécessairement une vacance dans son département ou son métier.

Les Employés qui remplacent dans le Groupe des Métiers seront payés le taux de la Classe pour laquelle ils sont qualifiés.

- 8- Pour réussir les examens requis à la Section 3 ci-dessus, l'Employé doit obtenir un résultat de 65%.

LETTRE D'ENTENTE

PRATIQUES MAINTENUES

- Les Employés peuvent utiliser des appareils de radio personnels après avoir obtenu la permission de la Compagnie. Toutes les connexions de ces appareils devront être vérifiées et approuvées par un technicien désigné par la Compagnie.
- La Compagnie continuera sa pratique d'accorder la journée cédulée de congé le samedi sur l'équipe de 4:00 P.M. à 12:00 P.M. aux Employés ayant le plus d'ancienneté à l'intérieur d'un bloc.
- Il est convenu qu'advenant l'achat par la Compagnie d'un nouveau camion lourd, la préférence pour l'opération de ce camion sera donnée à l'Employé ayant le plus d'ancienneté et suffisamment d'expérience parmi les Employés classifiés Opérateur de Camion Lourd.
- La Compagnie maintiendra sa pratique en ce qui concerne le transport du minerai au concasseur.
- Lors de l'acquisition de nouvelles machineries ou de nouvel équipement, des Employés habituellement assignés à son entretien bénéficieront du programme de formation qui pourrait être dispensé lorsque nécessaire. Il est entendu que tel programme de formation ne pourra avoir pour effet de nuire aux besoins des opérations.

SAMEDI SOIR - 4:00 P.M. A MINUIT

- La Compagnie interrompra les opérations sur l'équipe de 4:00 P.M. à minuit le samedi soir, du 1er juin à la Fête du Travail de chaque année de la présente Convention.

EXCEPTIONS A LA SECTION 8.01

- Les parties aux présentes conviennent que la Compagnie n'aura pas à payer la prime de surtemps quotidien prévue à la Section 8.01 a) de la Convention Collective en ce qui a trait à l'application des cédules régulières de travail des Employés à la section du garage.
- A compter de 1981, les Employés des équipes travaillant de 7:30 à 16:30 heures avec une heure non payée pour le repas seront cédulés de 8:00 à 16:00 heures avec une demi-heure payée pour le repas entre le 1er juin et la Fête du Travail.

NOUVEAUX POSTES

- A compter de la date de la ratification, la Compagnie créera un (1) poste additionnel de machiniste et un (1) poste additionnel de soudeur et éliminera deux (2) postes de mécanicien d'entretien; la Compagnie créera de plus un (1) poste d'opérateur de camion-sableur par équipe et éliminera (1) poste d'opérateur de camion de roulage par équipe; le tout conformément aux Articles 6 et 7 de la Convention Collective.

TRANSPORT INTER-DIVISION

- Les dépenses de transport durant les heures de travail entre la Division National et la Division Black Lake seront remboursées sur présentation d'un relevé de millage, au taux établi et révisé de temps à autre par la Compagnie.

FORMATION PROFESSIONNELLE

- Une permission d'absence sans paie, pouvant aller jusqu'à six (6) mois, pourra être accordée à un Employé aux fins de parfaire, à plein temps, son éducation dans un domaine relié à son avancement au sein de la Compagnie et dispensé par une institution publique reconnue par le Ministère de l'Éducation.
- Pour bénéficier d'une telle permission d'absence, l'Employé devra posséder un minimum de deux (2) années de service continu avec la Compagnie.
- Un (1) seul Employé par département pourra bénéficier d'une telle permission d'absence au cours de toute période de six (6) mois. L'ancienneté sera considérée dans l'octroi de telle permission d'absence. Cependant, si le cours d'étude dure plus de six (6) mois, le renouvellement de la permission d'absence sera considéré avant qu'une permission d'absence ne soit accordée à un autre Employé du même département.
- L'Employé devra faire sa demande par écrit pour une telle permission d'absence au moins deux (2) mois avant son commencement. Il devra fournir à la Compagnie, dans les plus brefs délais, une lettre de l'institution où il ira parfaire ses études, indiquant son acceptation, le programme d'étude prévu pour lui ainsi que sa durée, après quoi la Compagnie pourra lui confirmer sa permission d'absence par écrit.

SALOPETTES

La Compagnie fournira et entretiendra les salopettes pour:

- 1) les employés du département de l'entretien;
- 2) les hommes de service à la mine;
- 3) les opérateurs au moulin;
- 4) les foreurs primaires;
- 5) les opérateurs de concasseur;
- 6) les opérateurs de séchoirs;
- 7) le préposé aux tamis.

De plus, la Compagnie tiendra en disponibilité un certain nombre de salopettes et d'habits de pluie à l'intention des départements pour les situations particulières et de remplacement.

DOSSIER PERSONNEL

Un Employé peut consulter, sur rendez-vous, le département du personnel relativement à son dossier d'emploi, son dossier d'indemnités de santé, son dossier d'accident du travail, sa fiche disciplinaire (pour les douze (12) mois qui précèdent sa demande) et son dossier académique.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette Lettre d'Entente à Thetford Mines, Province de Québec, ce vingt-sixième jour de mars 1980.

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC,
LTEE
Division National

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'AMIANTE DE
LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE

Jean Dupuis
Représentant

Luc Sylva

Verreault

Marcel Côté

J.P. Thériault

Klévis Pelere

A. Bruneau

William Dodd
Conseiller syndical

M. Bruneau

Michel Lige

Copie conforme

M. Bruneau

M. Bruneau, Commissaire à l'Assermentation #38,375

PROGRAMME D'INDEMNITES
DE SANTE ET D'ASSURANCE

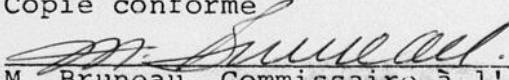
REGIME DE RENTES

Pour les Employés rémunérés à
l'heure de

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
DIVISION NATIONAL

Du 1er mars 1980 au 28 février 1983.

Copie conforme


M. Bruneau, Commissaire à l'Assermentation #38,375

R E S U M E D E S I N D E M N I T E S

(payables en monnaie canadienne)

INDEMNITES POUR LES EMPLOYES

Assurance-Vie	1er mars 1980.....	\$11,000.
	1er mars 1981.....	\$12,000.
	1er mars 1982.....	\$14,000.
Décès et perte de membres par accident	1er mars 1980 jusqu'à....	\$11,000.
	1er mars 1981 jusqu'à....	\$12,000.
	1er mars 1982 jusqu'à....	\$14,000.

Indemnités hebdomadaires en cas d'accident et de maladie

Indemnités minimum par semaine..... \$200.
(maximum 26 semaines)

INDEMNITES POUR LES EMPLOYES ET
LES PERSONNES A CHARGE

Indemnités supplémentaires et de base pour frais médicaux

a) Indemnité de base pour frais médicaux

Frais d'hospitalisation

Indemnité quotidienne - maximum de 70 jours
jusqu'à..... \$ 12.50

Frais d'ambulance

Local.....jusqu'à.....\$ 35.
A l'extérieur de la ville.....jusqu'à..... \$ 100.

Frais de radiodiagnostic et de laboratoire

Pour chaque accident..... \$ 75.
Pour chaque maladie au cours de toute période
de 12 mois..... \$ 75.

L.S

Indemnités pour chiropraticiens (employés seulement)

Pour chaque traitement..... \$ 5.
Maximum par année civile..... \$ 250.

b) Indemnités supplémentaires pour frais médicaux

Paie 90% des frais médicaux assurés, dépassant la somme supportée par l'assuré au cours d'une année de calendrier.

Indemnités maximum pour une année de calendrier.....jusqu'à... \$ 10,000.

Indemnités maximum par personne pour toutes les années de calendrier....jusqu'à... \$ 10,000.

L.S.

A S S U R A N C E - V I E

(pour les Employés seulement)

(Cas professionnels et non professionnels)

INDEMNITES D'ASSURANCE-VIE

Advenant votre décès, quelle qu'en soit la cause, alors que vous êtes assuré en vertu du régime, le produit de l'assurance-vie sera versé à la personne que vous désignerez comme bénéficiaire.

MONTANT DE L'INDEMNITE DE L'ASSURANCE-VIE

A compter du 1er mars 1980 \$ 11,000.
A compter du 1er mars 1981 \$ 12,000.
A compter du 1er mars 1982 \$ 14,000.

Le montant de l'assurance-vie sera versé au bénéficiaire que vous aurez désigné, en un montant global ou par versements, à votre choix, ainsi que le prévoit la disposition intitulée "Modalités Facultatives de Règlement" exposée dans le certificat d'assurance qui sera émis à chaque employé assuré.

BENEFICIAIRES

Si plus d'un bénéficiaire est désigné, le produit de l'assurance-vie sera versé à parts égales aux bénéficiaires qui vous survivront. Si aucun bénéficiaire désigné ne vous survit, le paiement du produit de l'assurance-vie sera effectué dans l'ordre de préséance suivant: (1) votre conjoint; (2) vos enfants à parts égales; (3) vos parents à parts égales; (4) vos frères et soeurs à parts égales; (5) l'exécuteur ou l'administrateur de votre succession.

Vous avez la faculté de changer votre bénéficiaire en tout temps pendant que l'assurance reste en vigueur, sous réserve des dispositions applicables de la loi, pourvu que vous présentiez une demande en ce sens sur l'une des formules habituelles que fournit "L'Equitable, Compagnie d'Assurance-Vie", formules que vous pourrez obtenir de votre chef.

L.S

LIBERATION DE PRIME

Si, alors que vous êtes assuré et avant d'atteindre l'âge de 60 ans, vous soumettez la preuve que vous souffrez d'incapacité totale au point de ne pouvoir travailler et que vous demeurerez ainsi atteint d'incapacité jusqu'à votre décès, votre bénéficiaire touchera le montant d'assurance pour lequel vous étiez assuré à la date où vous avez cessé de travailler à cause d'incapacité, montant qui sera réduit du montant d'assurance auquel vous auriez droit en vertu de la disposition relative à la transformation. Afin de continuer à être protégé en vertu de la disposition prévoyant la libération de prime, vous devrez présenter une preuve de votre incapacité totale et continue à la compagnie d'assurance, trois mois avant la fin de chaque année d'incapacité totale.

TRANSFORMATION EN ASSURANCE INDIVIDUELLE

Si vous quittez le service de la Compagnie, vous aurez la faculté de vous faire émettre par la compagnie d'assurance, sans subir d'examen médical, une police d'assurance-vie individuelle selon n'importe laquelle des combinaisons ordinaires (sauf l'assurance temporaire).

Le montant de ladite police sera égal ou inférieur au montant d'assurance prévu par le régime et annulé à la date de la cessation de vos services. Toutefois, ce montant ne sera pas inférieur à \$500.00 mais il est entendu que:

- a) La demande sera adressée directement à n'importe lequel des bureaux de la Compagnie d'Assurance dans le délai de 31 jours qui suivra la cessation des services, et que
- b) La prime applicable à votre âge et à votre catégorie de risque à la date de transformation, sera payée ainsi que le demandera la Compagnie d'Assurance.

Cette police individuelle n'entrera en vigueur qu'à la fin de la période de 31 jours suivant la cessation des services. Si votre décès survient au cours de ladite période de 31 jours, le montant de l'assurance-vie collective prévu par le Régime sera versé à votre bénéficiaire.

ETAT DU RETRAITE QUANT A L'ASSURANCE

A compter de la date de la retraite, l'assurance-vie collective financée sans cotisation des employés, entrera en vigueur pour les employés qui seront mis à la retraite en vertu du régime de retraite de la Compagnie et sera gardée en vigueur sans cotisation de la part de ces employés pendant que le régime et les conventions existantes avec les représentants des employés sont en vigueur. Le montant de l'assurance à la date de la retraite sera de \$2,000.00

L'assurance-vie pour les retraités s'appliquera aux employés déjà à la retraite et qui sont encore vivants.

I N D E M N I T E S H E B D O M A D A I R E S
E N C A S D ' A C C I D E N T E T D E M A L A D I E

Pour les employés seulement

(Cas non professionnels)

Dans les cas d'accidents et de maladies non professionnels, les Employés seront assurés suivant les termes, conditions et modalités suivants:

1) Période minimale d'emploi

Pour avoir droit aux indemnités d'invalidité ci-après stipulées, l'Employé doit avoir complété trois (3) mois de service continu auprès de la Compagnie, ou quarante-deux (42) jours de travail, selon l'alternative qui se présentera la première.

2) Délai de carence

Les indemnités sont payables au plus tard le premier jour d'invalidité totale dans le cas d'un accident, au plus tard le huitième jour dans le cas d'une maladie et au plus tard le premier jour dans le cas d'une hospitalisation.

3) Cessation d'emploi et mise à pied temporaire

- a) Si aucun avis de mise à pied (temporaire ou permanente) n'est donné ou que l'invalidité débute plus de deux (2) mois avant la date de mise à pied, qu'il y ait eu avis ou non, la période d'indemnisation de l'Employé sera celle prévue au présent programme;
- b) si l'invalidité débute après qu'un avis de mise à pied (temporaire ou permanente) ait été donné, la période d'indemnisation de l'Employé cessera à la date de ladite mise à pied;
- c) dans les cas couverts par le sous-paragraphe b) ci-dessus, la période d'indemnisation pourra être prolongée jusqu'à un maximum de quinze (15) semaines, si l'Employé acquitte les primes pour la période suivant la mise à pied.

4) Période d'indemnisation

- a) La période maximale d'indemnisation sera de vingt-six (26) semaines pour chaque période d'invalidité.
- b) Les bénéficiaires entiers de l'assurance payables par la Compagnie à un Employé recommencent:
 - i) dans le cas d'une nouvelle maladie, une (1) journée après le retour au travail suivant une maladie antérieure;
 - ii) dans le cas de rechute ou de réapparition d'une maladie, deux (2) semaines après le retour au travail suivant ladite maladie.

5) Montant des indemnités

- a) Les indemnités à être payées seront versées intégralement, sans égard à toute autre prestation payable par la Commission d'Assurance-Chômage en raison d'invalidité.
- b) Le montant maximum de la rémunération assurable est celui fixé annuellement par la Commission d'Assurance-Chômage.
- c) Le montant des indemnités à être versé représente 60% de la rémunération assurable.

Nonobstant ce qui précède, le montant des indemnités à être versées ne pourra être inférieur à \$200.00 par semaine.

6) Exclusions du droit aux indemnités

Sous réserve des cas additionnels pouvant être édictés en vertu de la Loi sur l'Assurance-Chômage et/ou de ses règlements, les cas d'exclusion suivants privent l'Employé du droit aux indemnités d'invalidité:

- a) les cas où l'employé n'est pas sous les soins d'un médecin licencié;
- b) les cas de maladie ou blessures professionnelles indemnisées par la Commission de Santé et Sécurité au Travail;

- c) les cas de maladie ou blessure volontairement causée par l'employé lui-même;
- d) les cas de service dans les forces navales, terrestres ou aériennes;
- e) les cas d'émeutes, de guerre ou de participation volontaire à des manifestations tumultueuses;
- f) les cas où l'Employé touche également une rémunération de vacances;
- g) les cas où la maladie ou blessure est survenue alors que l'Employé commettait un acte criminel;
- h) toute période durant laquelle l'Employé exerce une profession ou un emploi rétribué;
- i) les cas où la maladie ou blessure survient pendant une grève ou un "lock-out";
- j) les cas où l'Employé purge une peine d'emprisonnement;
- k) les cas de maladie provenant de l'usage des drogues ou de l'alcool sauf si l'Employé est sous les soins continus d'un médecin;
- l) les cas de maladie survenant:
 - i) au cours du congé de maternité pris conformément à une loi provinciale ou fédérale ou une entente entre l'employée et son employeur, ou
 - ii) au cours de la période pour laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'Assurance-chômage, soit quinze (15) semaines.
- m) toute autre exclusion reconnue par la Commission d'Assurance-chômage.

7) Employés assurés

Sont assurés en vertu du présent régime, tous les Employés à l'heure de Lac d'Amiante du Québec, Ltée, division National, incluant ceux régis par la Convention Collective de travail signée le 26 mars 1980, par Lac d'Amiante du Québec, Ltée, division National et le Syndicat des Travailleurs de l'Amiante de Lac d'Amiante du Québec, Ltée, division National.

I N D E M N I T E S A U X E M P L O Y E S
E N C A S D E D E C E S O U D E P E R T E
D E M E M B R E S P A R A C C I D E N T

Pour les Employés seulement

(Cas non professionnels)

En plus de toute autre indemnité que vous pouvez recevoir, ces indemnités vous seront versées si, pendant que vous êtes assuré en vertu du régime, vous subissez des lésions corporelles non professionnelles attribuables seulement à des moyens violents, externes et accidentels qui entraînent la mort ou la perte d'une main, d'un pied ou de la vue d'un oeil.

Les indemnités seront versées pourvu que ce décès ou cette perte se produise au cours des 90 jours après l'accident sans être attribuable à une maladie, à une blessure volontaire ou à tout fait de guerre.

<u>PERTE</u>	<u>MONTANT PAYABLE</u>		
	<u>1 mars 1980</u>	<u>1 mars 1981</u>	<u>1 mars 1982</u>
Perte de la vie.....	\$11,000.	\$12,000.	\$14,000.
Perte d'une main amputée à l'articulation du poignet ou au-dessus, ou d'un pied amputé à l'articulation de la cheville ou au-dessus, ou la perte totale et irrécupérable de la vue d'un oeil.....	\$ 5,500.	\$ 6,000.	\$ 7,000.
La perte de deux ou plusieurs de ces membres.....	\$11,000.	\$12,000.	\$14,000.

E.S

Pour tout accident, le montant maximum d'indemnités qui sera versé en cas de décès ou de la perte de membres sera de \$11,000. à compter du 1er mars 1980; \$12,000. à compter du 1er mars 1981; \$14,000. à compter du 1er mars 1982.

Les indemnités pour la perte de vie seront versées à votre bénéficiaire s'il vous survit, autrement elles seront versées à votre succession. Toutes les autres indemnités vous seront versées personnellement.

LS

I N D E M N I T E D E S F R A I S
D ' H O S P I T A L I S A T I O N

Pour les Employés et les personnes à charge
(Cas non professionnels)

Si vous, ou n'importe laquelle des personnes à votre charge êtes hospitalisés comme patients dans un hôpital légalement constitué pendant que vous êtes assuré en vertu du régime, à la suite d'un accident ou d'une maladie non professionnels, des indemnités pour la chambre et la pension pour une chambre à un ou plusieurs lits sont payables jusqu'à concurrence de \$12.50 par jour jusqu'à un maximum de 70 jours. Aucune indemnité ne sera versée pour les services spéciaux d'hôpital.

La période maximum indiquée pour le paiement des indemnités pour la chambre et la pension s'applique à toute période ininterrompue d'hospitalisation, que cette hospitalisation soit due à une ou à plusieurs causes, ou pour toutes les périodes successives d'hospitalisation due à une même cause ou à des causes connexes, à moins que, entre lesdites périodes, vous n'ayez repris votre travail à plein temps pendant une période de trois mois, ou, dans le cas d'une personne à charge, qu'elle ait repris son activité normale pendant une période de trois mois.

Si vous, ou n'importe laquelle des personnes à votre charge, pendant que vous êtes assuré pour indemnités de frais d'hospitalisation êtes hospitalisé de nouveau comme patient, pour une cause différente et non connexe, vous aurez droit de nouveau de toucher au plein montant des indemnités.

Les indemnités pour la chambre et la pension ne seront versées que si la période d'hospitalisation dure au moins 18 heures. Cependant, si la période d'hospitalisation dure moins de 18 heures et une intervention chirurgicale est pratiquée, ou bien, si des soins d'urgence sont reçus à la suite d'une lésion interne ou externe, pas plus tard que le lendemain de la date où ladite lésion a été subie, des indemnités seront versées pour la chambre et la pension, si des frais sont facturés pour la chambre et la pension.

Advenant l'incapacité d'une épouse à charge en raison d'une même grossesse, ou de l'accouchement ou des complications en résultant, des indemnités pour chambre et pension, pour une chambre à un ou plusieurs lits sont payables jusqu'à concurrence de \$12.50 par jour d'hospitalisation jusqu'à un maximum de 70 jours. Aucune indemnité ne sera versée pour les services spéciaux d'hôpital.

FRAIS D'AMBULANCE

Si vous ou l'une des personnes à votre charge avez besoin, pendant que vous êtes assuré en vertu du régime, d'une ambulance qui détient un permis à cette fin pour être hospitalisé à la suite d'un accident ou à cause d'une maladie non professionnels, vous recevrez le montant effectivement payé, jusqu'à un maximum de \$35.00 pour l'usage de l'ambulance pour aller à un hôpital local légalement constitué et en revenir et jusqu'à un maximum de \$100.00 pour le service d'ambulance à un hôpital légalement constitué dans une autre ville, pourvu que l'hospitalisation dure au moins 18 heures, sauf lorsqu'une opération est pratiquée ou que des soins d'urgence sont reçus au plus tard le jour suivant une lésion corporelle.

Les maximums indiqués s'appliquent à toute période ininterrompue d'hospitalisation, si cette hospitalisation est due à une ou à plusieurs causes, ou pour toutes les périodes successives d'hospitalisation due à une même cause ou à des causes connexes, à moins que, entre lesdites périodes, vous n'ayez repris votre travail à plein temps pendant une période de trois mois, ou, dans le cas d'une personne à charge, la personne à charge n'ait repris son activité normale pendant une période de trois mois.

I N D E M N I T E S D E B A S E P O U R E X A M E N S
D E L A B O R A T O I R E E T R A D I O D I A G N O S T I C

Pour les Employés et les personnes à charge

(Cas non professionnels)

Des indemnités seront versées pour les radiodiagnostic et les examens de laboratoire (excluant la radiothérapie) lorsque les examens sont faits au sujet de l'accident ou de la maladie non professionnels et sont recommandés par un médecin légalement autorisé à exercer la médecine.

Si vous ou l'une des personnes à votre charge devez passer un radiodiagnostic ou subir des examens de laboratoire pendant que vous êtes assuré en vertu du régime, vous recevrez le montant qu'on vous a demandé jusqu'à un maximum de \$75.00.

L'indemnité totale payable pour tous les radiodiagnostic et examens de laboratoire pour diagnostiquer des lésions corporelles lors d'un accident se limite à \$75.00. Pour tous les radiodiagnostic et examens de laboratoire faits au cours de toute période de 12 mois consécutifs pour diagnostiquer une ou plusieurs maladies, l'indemnité totale se limite aussi à \$75.00.

Les indemnités ne seront pas versées pour des radiodiagnostic ou examens de laboratoire faits:

- a) Au cours d'une hospitalisation et que l'hôpital facturera.
- b) Au sujet de soins ou traitements dentaires.
- c) Si les indemnités pour ces examens sont autrement payables en vertu du régime.

I N D E M N I T E S P O U R C H I R O P R A T I C I E N S

Pour les Employés seulement

(cas non professionnels)

Si, pendant que vous êtes assuré en vertu du régime, vous devez recevoir des traitements d'un chiropraticien, à cause d'une maladie ou d'une lésion corporelle non professionnelles, vous serez payé à raison de:

\$5.00 pour chaque consultation.

Dans aucun cas, toutefois, le montant des bénéfices payés n'excédera le montant chargé.

Les indemnités totales payables pour soins reçus d'un chiropraticien seront de \$250.00 au cours d'une année civile.

Les bénéfices seront payables à partir du premier jour où vous aurez reçu un traitement dû à une maladie ou à un accident mais ne seront pas payables pour plus d'un traitement par jour.

I N D E M N I T E S S U P P L E M E N T A I R E S
P O U R F R A I S M E D I C A U X

Pour les Employés et les personnes à charge
(cas non professionnels)

Si, pendant que vous êtes assuré en vertu du régime, vous encourez des frais médicaux assurés parce que vous ou l'une des personnes à votre charge êtes sous les soins d'un médecin, d'un chirurgien à cause d'une maladie ou d'une lésion corporelle non professionnelles, vous recevrez 90% des frais médicaux assurés qui excède la somme à votre charge qui consiste en:

- a) Toute indemnité de base pour frais hospitaliers et médicaux payables en vertu du présent régime et toute indemnité pour ces dépenses payables en vertu de tout régime d'assurance collective ou de tout régime collectif de paiement par anticipation, y compris les indemnités payables en vertu des dispositions de la Loi de l'Assurance-Hospitalisation du Québec, de la Loi de l'Assurance-Maladie du Québec, et
- b) La somme déductible de base de \$25.00 par unité familiale au cours d'une année de calendrier.

Il n'est pas nécessaire qu'une personne soit hospitalisée pour avoir droit à ces indemnités.

Les indemnités maximums payables à toute personne sont de \$10,000. au cours d'une année de calendrier et de \$10,000. au cours de toutes les années de calendrier pour toutes les maladies ou lésions corporelles. Cependant, si \$1,000. ou plus en indemnités ont été versées pour vous personnellement ou pour l'une des personnes à votre charge et si après la guérison, vous soumettiez à vos frais, une preuve du complet rétablissement de cette personne à la compagnie, la protection maximum de \$10,000. de cette personne pourra être rétablie si la compagnie accepte cette preuve.

FRAIS MEDICAUX ASSURES

Le terme "frais médicaux assurés" signifie tous les frais raisonnables nécessaires et habituels encourus pour les soins médicaux suivants prescrits par un médecin ou un chirurgien légalement autorisés à exercer la médecine:

- les dépenses pour la chambre et la pension à l'hôpital jusqu'à concurrence de la somme que l'hôpital demande pour ses chambres les moins luxueuses à plusieurs lits et pour la pension;
- les services d'infirmières diplômées et inscrites au registre, autres qu'une infirmière qui habite normalement dans la maison d'un employé ou qui est membre de sa famille;
- les radiographies et autres examens de laboratoire pour fins de diagnostic;
- les remèdes et médicaments prescrits et préparés par un pharmacien autorisé à exercer sa profession;
- la location de poumons d'acier et autres appareils durables nécessaires pour usage thérapeutique temporaire;
- l'oxygène et son administration;
- les radiographies ou traitements radioactifs;
- le service professionnel local d'ambulance;
- les membres artificiels et autres appareils prothétiques, sauf les remplacements;
- les frais médicaux encourus pour une épouse à charge, au cours d'une grossesse, de l'accouchement ou des complications qui en résultent.
- les services d'un chiropraticien jusqu'à concurrence d'un maximum de \$500. par année civile, incluant les indemnités payées en vertu du programme de base.

FRAIS MEDICAUX NON ASSURES

Les frais médicaux pour l'un quelconque des articles qui suivent ne seront considérés en aucun cas comme des frais médicaux assurés:

- toutes charges couvertes par la Loi de l'Assurance-Hospitalisation du Québec et de la Loi de l'Assurance-Maladie du Québec;
- les traitements dentaires de toutes sortes, sauf les dépenses pour traitements dentaires nécessaires pour la correction d'un dommage causé par une blessure accidentelle subie pendant que l'assurance est en vigueur ne seront pas exclus, s'ils sont autrement admissibles comme frais médicaux assurés;
- des lunettes et appareils de correction auditive ou des examens pour la prescription ou l'ajustement de ces lunettes et appareils;
- les examens médicaux ou essais de laboratoire pour fins de contrôle qui sont étrangers et non nécessaires au traitement d'une blessure ou d'une maladie;
- la chirurgie esthétique ou les traitements pratiqués essentiellement aux fins d'embellir, sauf les frais de chirurgie esthétique ou de traitements nécessaires pour la correction de dommages causés par une blessure accidentelle subie par l'employé ou la personne à charge pendant que l'assurance est en vigueur ne seront pas exclus s'ils sont autrement admissibles comme frais médicaux assurés;
- les dépenses de voyages de toute sorte;
- tous les services reçus à la suite d'une blessure ou d'une maladie attribuable à un fait de guerre, déclarée ou non, qui ne sera produit après la date d'entrée en vigueur de l'assurance en vertu des présentes.
- Tous les services pour lesquels l'employé ou la personne à charge n'a pas à encourir de frais ou qui sont payés par tout régime collectif de paiement par anticipation pour soins médicaux, chirurgicaux ou pour services hospitaliers.

- Si des indemnités ont été versées en vertu du présent régime à cause de services reçus et que, par la suite il est établi que les frais pour ces services n'ont pas été payés par l'employé ou la personne à charge, ou que l'employé ou la personne à charge a été autrement remboursé, la Compagnie aura droit au remboursement de la somme des indemnités versées en surplus des indemnités qui auraient été payables, en égard aux frais effectivement encourus et payés par l'employé ou la personne à charge.

L.S

AUTRES RENSEIGNEMENTS

A PROPOS DU REGIME

ADHESION

Les cartes d'adhésion doivent être remplies et retournées à votre chef.

DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ASSURANCE

Si vous avez souscrit à l'assurance comme Employé, celle-ci entrera en vigueur à compter du jour suivant celui où vous avez terminé trois mois de service ou 42 jours de travail, selon l'alternative qui se présentera en premier lieu si vous êtes alors au travail; sinon elle entrera en vigueur le jour où vous retournerez au travail. L'assurance des personnes à charge entrera en vigueur le même jour, si vous avez des personnes à charge et que vous avez souscrit à cette assurance.

Si vous n'avez pas de personne à charge lorsque votre assurance comme employé entre en vigueur, vous pouvez souscrire à l'assurance des personnes à charge au cours des 31 jours qui précèdent la date à laquelle une ou plusieurs personnes tombent à votre charge et votre assurance des personnes à charge entrera en vigueur à la date à laquelle une ou plusieurs personnes tombent à votre charge.

Cependant, en ce qui a trait aux indemnités supplémentaires des frais médicaux, si à la date à laquelle l'assurance des personnes à charge entre en vigueur, une personne à charge est alors hospitalisée ou dans une institution semblable pour recevoir des soins ou des traitements, ou si elle est obligée de rester à la maison sous les soins d'un médecin ou d'un chirurgien à cause d'une maladie ou d'une blessure qui entraîne une invalidité physique ou mentale, l'assurance pour cette personne à charge ne sera pas en vigueur tant que cette personne à charge n'aura pas reçu l'autorisation de quitter l'hôpital ou toute autre institution, ou n'est plus obligée de rester à la maison sous les soins d'un médecin ou d'un chirurgien.

Vous ne pouvez pas souscrire à l'assurance des personnes à charge sans participer à l'assurance des employés.

EXAMEN MEDICAL

Vous n'avez pas besoin de vous faire examiner par un médecin si vous devenez membre au plus tard à la date où vous auriez pu commencer à être assuré en vertu du régime, ou au cours des 31 jours qui suivront cette date. Cependant, si vous ne devenez pas membre au cours de cette période, la Compagnie et l'Equitable, Compagnie d'Assurance-vie peuvent exiger que vous passiez un examen médical avant que vous soyez assuré. De même, si vous souscrivez à l'assurance des personnes à charge plus tard qu'au cours des 31 jours qui suivent la date à laquelle vous avez droit de souscrire à cette assurance, on exigera que vous soumettiez une preuve satisfaisante du bon état de santé des personnes qui sont à votre charge.

PERSONNES QUI SONT A CHARGE

Dans le cas d'un Employé: son épouse et ses enfants non mariés, âgés de plus de 14 jours, mais de moins de 21 ans, ou les enfants non mariés, âgés de plus de 21 ans qui sont et demeurent: (1) incapables de subvenir à leurs propres besoins par le travail en raison d'une déficience mentale ou d'un handicap physique; (2) totalement à la charge de l'Employé en ce qui a trait au support et à l'entretien.

Le Régime couvre aussi les enfants des employés qui ont 21 ans et plus, mais moins de 23 ans, pourvu qu'un tel enfant ne soit pas marié, qu'il soit entièrement à la charge de l'employé et qu'il fréquente une école ou une université reconnue.

Les enfants légalement adoptés, les enfants d'un autre lit qui habitent dans votre demeure et les enfants supportés uniquement par vous et faisant partie, en permanence, du ménage dont vous êtes le chef, sont compris dans l'expression "personnes à charge", tout comme vos propres enfants. Les autres personnes ne sont pas considérées des personnes à charge.

L'expression "personnes à charge" ne comprend pas les personnes qui demeurent en dehors du Canada et des Etats-Unis, ni les personnes qui sont admissibles à l'assurance en tant qu'employés de notre Compagnie.

ACCIDENT OU MALADIE NON PROFESSIONNELS

L'expression "accident ou maladie non professionnels" s'entend de toute maladie pour laquelle aucune indemnité n'est payable en vertu de toute loi sur les accidents du travail ou sur les maladies professionnels ou de tout accident qui ne sera pas produit par le fait ou au cours de tout travail effectué auprès d'un employeur, en vue d'une rétribution ou d'un gain.

PAIEMENT DES INDEMNITES

Advenant que des indemnités deviennent payables, ainsi qu'elles sont décrites dans la présente brochure, des formules de réclamation devront être immédiatement obtenues de votre chef. Ce dernier vous aidera à remplir les formules requises. Toutes les formules remplies devront être remises à votre chef.

Le paiement des réclamations approuvées sera fait par la Compagnie à vous ou à la personne que vous avez désignée conformément aux exigences de la Compagnie.

SERVICES QUI SERAIENT OBTENUS GRATUITEMENT

Les indemnités ne seront pas versées, sous l'empire du Régime, en raison de tous traitements, soins ou services médicaux ou chirurgicaux, ou de toute hospitalisation qui sont ou pourraient être obtenus gratuitement par une personne assurée en vertu du Régime, et ce, en conformité des lois ou des règlements d'un gouvernement quelconque. Si des frais sont facturés à une telle personne et que celle-ci est légalement requise de payer, toute indemnité payable sous l'empire du Régime sera calculée en conformité des dispositions du Régime en ne tenant compte que desdits frais facturés. "Gouvernement quelconque" s'entend d'un gouvernement fédéral, provincial, local ou d'état, ou de n'importe laquelle des subdivisions politiques de ces gouvernements, au Canada ou aux Etats-Unis.

MODIFICATION DE LA CLASSIFICATION DES POSTES

Si vous passez d'une classification à une autre qui n'est pas visée par le régime décrit dans la présente brochure, vous serez assuré conformément au régime qui s'applique à votre nouveau statut à la date à laquelle votre classification d'emploi est changée si vous êtes alors au travail, sinon à la date à laquelle vous retournez au travail.

CESSATION D'EMPLOI

Votre assurance en vertu de ce régime cessera en entier le jour où vous quitterez la Compagnie, sauf comme il est prévu en vertu des dispositions concernant la "libération de prime" et le "changement en police d'assurance-vie individuelle".

Toutefois, les indemnités seront versées quant aux réclamations soumises avant que vous quittiez le service de notre Compagnie. Si votre épouse à charge est assurée et si elle est enceinte lorsque vous quittez votre emploi, les indemnités de maternité qui auraient été payables si l'assurance avait été maintenue en vigueur seront néanmoins versées.

COUT DES INDEMNITES

La contribution hebdomadaire des employés assurés qui ont des personnes à charge assurées sera de \$0.99. Les employés qui n'ont pas de personnes à charge paieront une contribution hebdomadaire de \$0.94. La Compagnie paiera la différence du coût de l'assurance-vie et des indemnités en cas d'incapacité.

INCESSIBILITE DE L'ASSURANCE ET DES INDEMNITES

L'assurance et les indemnités garantis par le Régime ne prévoient pas de valeur libérée, de valeur de prêt ou de valeur en espèces. Cette assurance et ces indemnités sont incessibles.

STATUT DE VOTRE ASSURANCE DURANT UNE ABSENCE DU TRAVAIL

Due à une maladie ou à un accident

Votre assurance et celle des personnes à votre charge se continuera durant des périodes autorisées de congé temporaire, n'excédant pas douze (12) mois, lorsque due à une maladie ou à un accident. Au cours de telles périodes, vous serez exonéré de vos contributions régulières au Régime d'Assurance au cours de chaque mois durant lequel vous aurez été absent pour une période de deux (2) semaines ou au cours de chaque mois durant lequel vous aurez accumulé deux (2) semaines consécutives d'absence due à la maladie ou à un accident (mais non les deux).

Due à d'autres raisons

Votre assurance et celle des personnes à votre charge se continuera durant des périodes autorisées de congé temporaire, n'excédant pas quinze (15) semaines, et ce, à cause du congé autorisé ou de mise à pied temporaire, à la condition que vous payiez régulièrement la contribution requise par le régime.

BROCHURE ET CERTIFICATS

La présente brochure dont un exemplaire est remis à chaque employé renferme les dispositions relatives aux régimes.

De plus, vous recevrez des certificats individuels d'invalidité et d'assurance-vie décrivant vos indemnités en vertu de la police collective émise à la Compagnie par "L'Equitable, Compagnie d'Assurance-Vie" et indiquant la date d'entrée en vigueur de votre assurance.

L.S.

C O N V E N T I O N

C O N C E R N A N T L E R E G I M E D E R E T R A I T E E T
L E S I N D E M N I T E S E N C A S D ' I N C A P A C I T E

Pour les Employés rémunérés à
l'heure de

L A C D ' A M I A N T E D U Q U E B E C , L T E E

D I V I S I O N N A T I O N A L

Du 1er mars 1980 au 28 février 1983.

Copie conforme



M. Bruneau, Commissaire à l'Assermentation #38,375

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE

DIVISION NATIONAL

C O N V E N T I O N

C O N C E R N A N T L E R E G I M E D E R E T R A I T E E T
L E S I N D E M N I T E S E N C A S D ' I N C A P A C I T E

CETTE CONVENTION, intervenue le vingt-sixième jour de mars 1980, entre LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE et le SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE - DIVISION NATIONAL (ci-après appelé "l'Union").

ARTICLE 1

P E N S I O N S

Section 1

Sous réserve de l'obtention et/ou du maintien de l'approbation par le Ministre du Revenu National des amendements projetés dans cette Convention, la Compagnie consent à modifier son régime de retraite (ci-après appelé "le Régime") tel que prévu ci-après et à le remettre en vigueur dès le 1er mars 1980.

a) Régime non-contributif

1- Admissibilité à la pension de retraite

Les Employés qui, le ou après le 1er janvier 1976 auront complété au moins cinq (5) ans de service continu avant de se retirer du service actif au sein de la Compagnie, à la date normale de retraite ou subséquemment, auront droit à une pension non-contributive.

2- Montant des prestations à la retraite

Le montant des prestations à la retraite accordé aux employés admissibles se retirant après le 29 février 1980 sera calculé ainsi:

- \$15.00 de prestation annuelle pour chaque mois de service continu au sein de la Compagnie entre le 1er octobre 1973 et le 1er mars 1980, lequel service continu ne peut commencer avant le 1er octobre 1973;
- \$11.00 de prestation annuelle pour chaque mois de service continu entre le 1er mars 1980 et le 28 février 1982, si tel est le cas, et
- \$12.00 de prestation annuelle pour chaque mois de service continu le ou après le 1er mars 1982.

3- Date normale de la retraite

La date normale de la retraite est fixée au dernier jour du mois au cours duquel l'Employé a atteint l'âge de 65 ans.

4- Retraite différée

Un employé pourra, à la discrétion de la Compagnie, poursuivre son service actif après l'âge de 65 ans, si, selon l'avis d'un médecin choisi par la Compagnie, cet Employé est qualifié pour conserver son emploi régulier ou être affecté à un poste vacant pour les fonctions duquel, selon la Compagnie, l'Employé détiendra la compétence et la force physique suffisante.

En aucun cas cependant, l'Employé ne pourra poursuivre son service actif après le dernier jour du mois au cours duquel il aura atteint l'âge de 70 ans. Toutefois, rien dans ce paragraphe ne pourra obliger la Compagnie à créer un poste pour fournir de l'emploi à un Employé ou à le maintenir en service actif après l'âge de 65 ans.

5- Retraite anticipée

Tout employé qui, au 1er mars 1980 ou à une date ultérieure, aura atteint l'âge de 60 ans et aura accumulé

dix (10) ans de service continu (tel que défini ci-après) pourra, avec le consentement de la Compagnie, se retirer et recevoir une pension équivalente aux prestations affectées à son crédit au moment de sa retraite réelle, réduite par méthode actuarielle, et calculée selon le nombre d'années qui séparent la date de la retraite réelle de la date normale de retraite.

6- Prestations dévolues reportées

Un employé dont le service actif pour la Compagnie se termine le ou après le 1er janvier 1976 aux termes de conditions entraînant une "interruption de service" tel qu'il est défini à la section (2) de l'Article III et qui à cette date de cessation de service aura complété dix (10) années de services continus auprès de la Compagnie (tel employé est appelé ci-dessous "employé dont l'emploi est terminé"), sera admissible à une prestation dévolue reportée égale au montant crédité à son nom à la date de cessation des services continus. Le versement de ces prestations ne devra pas débiter avant le dernier jour du mois au cours duquel l'Employé dont l'emploi se termine atteint l'âge de 65 ans ou, à l'option de cet Employé, à l'âge de 60 ans ou par après; dans ce dernier cas, les prestations seront sujettes à une réduction actuarielle. Les demandes de paiement de prestations dévolues reportées doivent être faites à la Compagnie par l'Employé dont l'emploi est terminé durant les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent immédiatement la date où le versement des prestations doit commencer et doivent être faites de la manière et à la personne désignée par la Compagnie. La Compagnie peut exiger que toutes les informations pertinentes soient fournies avec une telle demande.

Un Employé dont l'emploi est terminé et qui est subsequmment réembauché conservera tous ses droits aux prestations dévolues reportées qu'il aura accumulés au cours de la période de services continus antérieure à son interruption de services. Les services continus reconnus en déterminant ses prestations dévolues reportées ne seront pas inclus en établissant, s'il y a lieu, les prestations de retraites auxquelles il pourrait avoir droit à la retraite en vertu du service subséquent à la date du réembauchage. Cependant, un Employé dont l'emploi est terminé accumulera, une fois réembauché, des crédits additionnels de rente à compter de la date de réembauchage.

7- Eligibilité au Choix d'une Rente de Retraite Anticipée pour le Conjoint

Le conjoint survivant d'un Employé actif, lequel décède le ou après le 1er janvier 1976 après être devenu éligible à une rente de retraite anticipée, sera éligible à la "Rente de retraite anticipée pour le conjoint", pourvu qu'une telle Rente ait été choisie par l'Employé. La Rente sera égale à 50% de la rente de retraite accumulée par l'Employé pour chaque mois de service continu précédent la date du décès de l'Employé, réduite par méthode actuarielle de façon à assurer la Rente du Conjoint Survivant.

8- Rente du Conjoint Survivant

Nonobstant toute autre disposition de la présente Section, lors de la retraite pour des raisons autre que l'incapacité totale et permanente, ou lors du commencement des Prestations Dévolues Reportées, un Employé qui, le ou après le 1er janvier 1976, aura été marié pendant un an avant la date du commencement des prestations, recevra ~~une réduction actuarielle de sa rente de base~~, à moins qu'en tout temps avant sa retraite l'Employé ait choisi de ne pas recevoir une telle réduction qui vise à assurer une Rente du Conjoint Survivant égale à 50% de la rente que le retraité recevait au moment de son décès telle que réduite par méthode actuarielle pour assurer le début anticipé de la rente et réduite pour assurer de 50% la Rente du Conjoint Survivant.

9- Rentier Eventuel

Un Employé qui choisit de ne pas assurer une telle Rente du Conjoint Survivant pourra quand même choisir l'une des options prévues aux sous-paragraphes (a) à (f) ci-dessous, s'il y est autrement admissible; toutefois, pour pouvoir choisir l'une desdites options de Rentier Eventuel, l'Employé doit d'abord renoncer à la Rente du Conjoint Survivant.

- a) Une option relative à un Rentier Eventuel selon laquelle une rente réduite sera payable à l'Employé sa vie durant, et le montant réduit ou la demie du montant réduit (selon le choix de l'Employé) continuera à être payable après son décès à son Rentier Eventuel désigné, aussi longtemps que ledit Rentier Eventuel lui survivra.

- b) Pour choisir l'option relative au Rentier Eventuel l'Employé désignera son Rentier Eventuel sur une formule prévue à cette fin et devra fournir à la Compagnie, dans les 90 jours qui suivent mais sans dépasser la date de sa retraite, une preuve à la satisfaction de la Compagnie de l'âge de son Rentier Eventuel désigné.
- c) La date d'entrée en vigueur de l'option relative au Rentier Eventuel choisie par l'Employé prendra effet à l'âge de 65 ans ou à l'âge de sa retraite anticipée.
- d) Pour être valide, l'option relative au Rentier Eventuel doit être choisie dans les neuf (9) mois suivant la date d'entrée en vigueur de cette Convention, ou au moins trois (3) ans avant d'atteindre l'âge de 65 ans ou l'âge de la retraite anticipée; il faut cependant que l'Employé ait choisi l'option relative au Rentier Eventuel ou qu'il ait changé son Rentier Eventuel en tout temps avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans ou l'âge de la retraite anticipée et qu'il puisse fournir à la Compagnie une ~~preuve satisfaisante de bonne santé.~~
- e) Un Employé peut annuler son option relative au Rentier Eventuel en tout temps avant qu'elle entre en vigueur.
- f) Si un Employé choisit l'option relative au Rentier Eventuel et que:
- 1- son Rentier Eventuel désigné décède avant que l'option devienne en vigueur, cette option sera dès lors annulée;
 - 2- l'Employé décède avant que l'option devienne en vigueur, l'option sera alors annulée et son Rentier Eventuel désigné n'aura pas droit à la rente réduite en vertu de cette option;
 - 3- l'Employé demeure au service de la Compagnie après la date d'entrée en vigueur de l'option relative au Rentier Eventuel tel que stipulé en (c) ci-dessus, son choix prendra effet néanmoins. Si son Rentier Eventuel désigné décède avant que l'Employé prenne sa retraite, ledit

Employé n'aura droit, à sa retraite, que de recevoir la pension réduite qui lui est due conformément à ladite option. Si l'Employé décède avant sa retraite, son Rentier Eventuel désigné recevra la rente réduite qui serait payable audit Rentier Eventuel désigné selon ladite option, tout comme si l'Employé avait pris sa retraite à la date de son décès.

- 4- le Rentier Eventuel désigné décède après l'entrée en vigueur de l'option relative au Rentier Eventuel, mais avant le décès de l'Employé retraité, ledit Employé continuera à retirer la rente réduite qui lui est payable en vertu de ladite option.

Section 2: Dispositions générales

a) Païement des pensions

Dans tous les cas, le versement des prestations à un Employé commencera la dernière journée du mois au cours duquel il se sera retiré du service actif de la Compagnie et se terminera par le versement dû le dernier jour du mois précédent immédiatement le mois au cours duquel sera survenu le décès du retraité. Dans tous les cas, le versement des prestations au Conjoint commencera le dernier jour du mois au cours duquel sera survenu le décès de l'Employé ou du retraité et se terminera par le versement dû le dernier jour du mois précédent immédiatement le mois au cours duquel sera survenu le décès du Conjoint.

b) Ministre du Revenu National

Les amendements au régime ci-haut mentionné n'entreront en vigueur que lorsque la Compagnie aura obtenu la ratification du Ministre du Revenu National, confirmant que les amendements prévus dans cette Convention, en ce qui concerne les prestations pour services présent et passé, sont conformes à la définition d'un régime de retraite approuvé tel que défini à la Section 127, sous-section (1), paragraphe (c) de la loi canadienne de l'Impôt sur le revenu de 1950, telle qu'amendée, et que les sommes versées au fonds conformément à la loi, peuvent être déduites dans le calcul du revenu de la Compagnie pour l'année fiscale.

Sur réception de la ratification du Ministre du revenu national, la Compagnie en avisera l'Union et le présent accord entrera aussitôt en vigueur.

Advenant le cas où la ratification du Ministre du revenu national serait retardée, la Compagnie, sur réception d'un avis à cet effet, accordera les prestations prévues par le régime, tel qu'amendé, à tout Employé qui aurait été éligible à ces prestations, si le régime tel qu'amendé avait été en vigueur à la date de la Mise en Vigueur.

Si les amendements au régime, prévus dans cette Convention, se voyaient refuser la ratification du Ministre du revenu national, il est entendu et convenu que la Compagnie, en accord avec l'Union, y effectuera les modifications requises pour obtenir ladite ratification.

c) Intégration du Régime à la Convention

Dans la mesure où le régime, tel qu'amendé, s'applique à des employés que représente l'Union, il devient, par les présentes, partie intégrante de cette Convention.

ARTICLE 11

I N D E M N I T E S E N C A S

D ' I N C A P A C I T E T O T A L E E T P E R M A N E N T E

Section 1

Le régime d'indemnités en cas d'incapacité totale et permanente (appelé ci-dessous "Régime d'incapacité"), en vertu duquel on offre des indemnités d'incapacité, sera amendé de façon à offrir des indemnités d'incapacité aux Employés qui auraient été frappés d'incapacité depuis le 1er mars 1980, à savoir:

a) Admissibilité

Tout employé qui sera frappé d'incapacité totale et permanente à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente Convention aura droit aux indemnités énumérées ci-dessous, à condition qu'il réponde aux exigences suivantes au moment où il est frappé d'incapacité:

- 1- Il doit avoir complété dix (10) ans ou plus de service continu à la date où ses services prennent fin.
- 2- Un médecin qualifié, choisi par la Compagnie, doit établir qu'à son avis, ledit Employé a été frappé d'une incapacité totale et permanente; et
- 3- Ledit Employé doit enfin soumettre une demande écrite pour recevoir ces indemnités.

Un tel employé aura droit aux indemnités prévues à la sous-section (c) de la présente Section 1, à compter du premier jour du mois suivant soit les premiers six (6) mois d'incapacité totale et permanente, soit la date où l'on aura établi cette incapacité totale et permanente, selon que l'une ou l'autre de ces dates sera la plus tardive. Tout Employé devenu éligible à ces indemnités se verra verser les indemnités tant et aussi longtemps qu'il demeurera atteint d'une incapacité totale et permanente ou jusqu'à l'âge de 65 ans ou jusqu'à son décès, selon l'éventualité qui surviendra la première. Jusqu'au soixante-cinquième

anniversaire de naissance de l'Employé, la Compagnie aura le droit de s'assurer périodiquement que son incapacité totale et permanente persiste toujours. Si l'Employé refuse de se soumettre aux examens médicaux requis, il y aura cessation des indemnités accordées aux termes du présent Article 11, jusqu'à ce qu'il consente à se soumettre auxdits examens.

Les indemnités d'incapacité cesseront d'être versées à tout Employé qui aura atteint l'âge de 65 ans; l'Employé deviendra alors admissible au Régime de Retraite de la Compagnie et aura droit à une rente calculée en fonction de sa période de service continu avant que son emploi prenne fin, tel qu'expliqué à la Section 2 de l'Article 111.

b) Définition "d'incapacité totale et permanente"

Pour les fins de cet Article 11, l'expression "incapacité totale et permanente" signifie une incapacité résultant d'une blessure corporelle ou d'une maladie qui empêche l'Employé de vaquer à toute occupation ou emploi quel qu'il soit, moyennant rémunération ou profit, qui de l'avis d'un médecin qualifié désigné par la Compagnie, sera permanente et continue pour le ~~reste de la vie de l'Employé~~ et qu'un mandataire de la Compagnie établira comme:

- 1- n'ayant pas été contractée, subie ou encourue alors que l'Employé était engagé dans une entreprise criminelle; ou
- 2- n'ayant pas été le résultat d'une ivresse habituelle ou de la narcomanie, ou d'une blessure qu'il se serait lui-même infligée; ou,
- 3- n'ayant pas été le résultat d'un service dans les forces armées, après la date d'entrée en vigueur de cette Convention, l'empêchant de retourner à l'emploi de la Compagnie, et pour lequel l'Employé reçoit une pension militaire.

c) Indemnités

Un employé qui devient admissible le 1er mars 1980 ou subseq-
uemment aux indemnités pour incapacité en vertu du présent
Article 11, aura droit à une indemnité brute mensuelle de
\$200.00, le premier versement étant dû le dernier jour du
mois où il devient admissible à de telles indemnités pour
incapacité.

Section 2: Conseil Médical

Toute question à savoir si un Employé est frappé d'une incapacité totale et permanente ou si tel Employé continu à être frappé d'une incapacité totale et permanente sera référée à un Conseil médical. De telles questions seront résolues par un Conseil médical formé de trois (3) médecins: un (1) nommé par la Compagnie, un (1) autre nommé par l'Union représentant tel Employé ou par telle personne elle-même, si elle n'est pas représentée par l'Union, et un (1) troisième nommé par les deux (2) médecins. Les honoraires et dépenses des médecins seront à la charge des parties les ayant désignées, et ceux du troisième seront partagés également entre les deux (2) parties. L'opinion de la majorité de tel Conseil médical sera finale et liera la Compagnie, l'Employé et ses représentants dûment autorisés.

Section 3: Régime d'Incapacité séparé

Le Régime d'Incapacité prévu au présent Article 11 sera entièrement séparé et distinct du Régime de Retraite de la Compagnie.

Section 4: Dispositions générales

- a) Le Régime d'Incapacité sera entièrement administré par la Compagnie qui établira les statuts et règlements nécessaires au fonctionnement et à l'administration dudit Régime d'Incapacité.
- b) La Compagnie pourra financer les coûts du Régime d'incapacité selon toute méthode qui assurera le maintien dudit régime.
- c) Aucune indemnité d'incapacité ou quelque partie d'icelle ne sera sujette à saisie ou à toute autre procédure légale pour ou à l'encontre de tout Employé ou récipiendaire d'indemnités en vertu du régime.

Section 5: Définition de "Service Continu"

Aux fins de cette Convention et des règlements annexés aux présentes, le "Service Continu" comprend l'emploi au sein de la Compagnie au cours duquel un employé reçoit une rémunération pour les services rendus pendant dans une usine ou une installation située au Canada, calculé à partir de la première date d'embauchage ou de recrutement à la suite d'une interruption de service...

ARTICLE 111

DISPOSITIONS

VISANT LES DEUX REGIMES

Section 1: Procédures d'appel

Advenant tout différend entre la Compagnie et tout employé concernant:

- a) le nombre d'années de service continu d'un Employé;
- b) l'âge dudit Employé; ou
- c) la question à savoir si l'incapacité totale et permanente résulte ou non des causes énumérées aux sous-paragraphes (1), (2), ou (3), de la sous-section (b) de la Section (1) de l'Article II,

et si aucun accord ne peut être conclu entre la Compagnie, ou ses représentants, et tel employé, ou ses représentants dûment mandatés, le litige pourra être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties. Les arbitres tels que nommés par les parties n'auront d'autorité que pour trancher la question relative aux dispositions de cette Convention et du Régime à appliquer, mais n'auront aucune autorité pour modifier d'aucune façon, ajouter ou retrancher quoique ce soit desdites dispositions. La décision des arbitres sur toute question soumise à l'arbitrage et rendue conformément aux prescriptions des présentes liera la Compagnie, l'Employé ou ses représentants dûment mandatés. Le coût de l'arbitrage sera réparti également entre les parties à moins qu'ils n'en conviennent autrement.

Section 2: Définition de "Service Continu"

Aux fins de cette Convention et des deux (2) régimes mentionnés aux présentes, le "Service Continu" comprend tout mois d'emploi au sein de la Compagnie au cours duquel un Employé reçoit une rémunération pour les services rendus durant ce mois, dans une usine ou une installation située au Canada. Il sera calculé à partir de la première date d'embauchage ou de réembauchage à la suite d'une interruption de service selon que l'une

ou l'autre sera la plus récente, jusqu'à la date de la retraite réelle. A l'exception d'une absence telle que prévue au paragraphe (b), (1) ci-dessous, tout mois d'absence en excès de trois (3) mois au cours duquel l'Employé ne reçoit aucune rémunération de la Compagnie pour travail exécuté pendant lesdits mois, mais ne constituant aucune interruption de service, sera déduit de la période constituant le Service Continu. Cependant, en calculant le Service Continu pour des périodes de service interrompues, le ou après le 1er janvier 1976, les absences causées par une mise à pied ou une incapacité ne seront pas déduites pour une période allant jusqu'à douze (12) mois.

a) le Service Continu est interrompu par:

- 1- la démission;
- 2- le congédiement;
- 3- le renvoi ou le licenciement par suite de la fermeture d'une usine, d'un département ou d'une sous-division d'icelle; toutefois, si l'Employé renvoyé ou licencié est réembauché par ladite usine, département ou sous-division, en dedans de deux (2) ans, ceci ne sera pas considéré comme étant une interruption de service;
- 4- l'absence par suite d'une mise à pied se prolongeant plus de trois (3) ans;
- 5- l'absence du travail à la fin d'un congé autorisé ou du prolongement dudit congé autorisé, si cette absence n'est pas excusée par la Compagnie;
- 6- l'absence pour une période de plus de trois (3) ans par suite de l'incapacité d'un Employé, résultant de causes non dédommageables, sauf dans les cas prévus à (b) (2) de la présente Section 2.

b) Le Service n'est pas interrompu par:

- 1- l'absence d'un employé qui fait partie ou fera partie des forces actives de l'armée du Canada et qui a des droits de réembauchage en vertu de la loi et qui se soumet aux exigences de la loi quant au réembauchage, et est réembauché; la durée de cette absence ne sera pas déduite dans le calcul des mois de Service Continu.

- 2- l'absence d'un Employé à la suite d'une incapacité permanente et totale (tel que prévu à l'Article 11 des présentes) si cette personne retourne au service actif de la Compagnie dans les trente (30) jours qui suivent son rétablissement de ladite incapacité totale et permanente. Toutefois, la durée de cette absence sera déduite en calculant les mois de Service Continu;
- 3- toute absence résultant d'une incapacité survenu dans l'exercice de ses fonctions et dédommageable en vertu de la Loi Provinciale des Accidents de Travail, pourvu que l'Employé retourne à son travail dans les trente (30) jours suivant la fin de la période pour laquelle une indemnité prévue par la loi était due, ou dans le cas d'un règlement pour une somme globale en vertu de la Loi Provinciale des Accidents de Travail, pourvu que l'Employé retourne au travail dans les trente (30) jours suivant la fin de la période déterminée en divisant la somme globale du règlement par les versements hebdomadaires qui sont utilisés dans le calcul du règlement pour une somme globale. Toutefois, la durée de cette absence sera déduite dans le calcul des mois de Service Continu;
- 4- l'absence d'un Employé, élu ou nommé au service permanent de l'Union, pourvu que la durée de l'absence ne dépasse pas cinq (5) années consécutives. La durée d'un tel congé sera déduite en calculant les mois de Service Continu;
- 5- la période de Service Continu d'un Employé n'ayant pas encore acquis de droit à une rente acquise et reportées avant une interruption de service survenant à une date ultérieure au 31 décembre 1975, sera incluse dans le calcul de son Service Continu pour fins de pension, seulement si la période commençant en même temps que l'évènement donnant lieu à une interruption de service et s'étendant jusqu'à la date de son réembauchage est moindre que la période de Service Continu précédant immédiatement ladite interruption de service; cependant, tout bénéfice accumulé antérieurement à l'interruption de service sera calculé en conformité avec les dispositions du régime en vigueur au moment où s'est produit l'évènement donnant lieu à une interruption de service;

- 6- la période de Service Continu ne comprend aucune période antérieure au 1er janvier 1976 qui ne soit reconnue comme telle selon les termes du régime en vigueur avant ladite date.

Section 3: Dispositions générales

a) Attributions

Aucune pension, prestation dévolue reportée, ou indemnité d'incapacité ne pourra être touchée par anticipation, alinée, vendue, transférée, cédée, mise en gage, hypothéquée ou déposée en garantie et toute tentative ayant pour but de toucher par anticipation, d'aliéner, de vendre, de transférer, de céder, de mettre en gage, d'hypothéquer ou de déposer en garantie lesdites pension, prestation ou indemnité sera nulle; aucun desdits bénéfices ne pourra en aucune façon être exposé ou sujet à saisie ou à toutes autres poursuites légales en faveur ou à l'encontre d'un pensionné, un Employé dont l'emploi est terminé ou un Employé invalide.

b) Droits

Rien dans ce régime ne pourra être considéré comme accordant à un Employé le droit d'être retenu au service de la Compagnie ni n'entravera le droit de la Compagnie de congédier un Employé en tout temps. Nul employé n'aura quelque droit ou part que ce soit de toute portion de toute réserve ou de tout fonds établi par la Compagnie aux fins de payer ces bénéfices avant la date de sa retraite réelle ou avant telle date à laquelle l'Employé dont l'emploi est terminé devient admissible au paiement de prestations dévolues reportées. Nul Employé, Employé dont l'emploi est terminé, pensionné ou nul bénéficiaire de telles personnes n'aura droit au versement de pension ou de prestations dévolues reportées, si ce n'est dans les limites prévues par le régime.

c) Demande de versement des bénéfices

Pour que l'Employé commence à toucher les bénéfices, une demande à cet effet devra être reçue par la Compagnie au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date à laquelle les versements devraient normalement commencer.

Toute demande devra: Convention

- a) être soumise par écrit sur des formulaires fournis à cet effet par la Compagnie;
- b) être soumise à la Compagnie de la manière et à la personne que la Compagnie désignera.

La Compagnie peut exiger que toute information pertinente soit fournie avec ladite demande.

d) Facilité de paiement

Si, selon l'opinion de la Compagnie ou de toute agence fiduciaire qui pourrait être responsable du paiement des bénéficiaires, un employé est mentalement ou physiquement incapable de donner un reçu valable pour l'acquittement de tout paiement autrement redevable à telle personne en vertu de ce régime, la Compagnie ou l'agence fiduciaire peut (à moins qu'une requête antérieure n'ait été faite par un tuteur dûment désigné ou tout autre représentant légal) effectuer tel paiement à la personne ou à l'institution qui (selon l'opinion de la Compagnie ou de l'agence) voit au soin et à l'entretien de ~~ladite personne et ledit paiement~~ acquittera complètement la responsabilité de la Compagnie ou de l'agence, quant au montant ainsi versé.

Section 4: Priorité

Advenant un conflit ou une incompatibilité entre les dispositions de l'un des régimes et celles de cette Convention, les dispositions de la présente Convention auront priorité dans la mesure où cela sera nécessaire pour faire disparaître le conflit ou l'incompatibilité.

Section 5: Convention séparée

Il est entendu que cette Convention forme un document séparé et distinct qui ne peut être assimilé, faire partie, compléter une convention collective déjà existante ou devant prendre effet dans l'avenir entre l'Union et la Compagnie.

Copie conforme

W. HENNING, COMMISSAIRE GÉNÉRAL DE LA COMPAGNIE

L.S.

Section 6: Durée de la Convention

Cette Convention sera en vigueur du 1er mars 1980 au 28 février 1983. En ce qui concerne les employés représentés par l'Union, la Compagnie accepte de ne modifier aucun des régimes sauf dans la mesure prévue par les présentes et sauf dans la mesure où cela sera nécessaire pour obtenir ou maintenir la ratification du Ministre du revenu national dont il est fait mention ci-dessus. La Compagnie s'engage également à ne discontinuer aucun des régimes durant cette période de temps.

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
Division National

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'AMIANTE DE
LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
Division National

André Dupont

Verreault.

J.P. Thériault

J. Gagnier

M. Bruneau

Michel Guize

Léo Sylvestre

René Falaris

Marcel Côté

Copie conforme

M. Bruneau

M. Bruneau, Commissaire à l'Assermentation #38,375

Copie conforme

M. Bruneau

M. Bruneau, Commissaire à l'Assermentation #38,375

REGIME DENTAIRE ASARCO

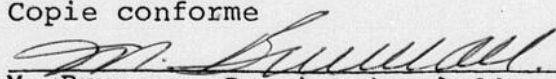
Pour les Employés rémunérés à l'heure de

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE

Division National

Du 1er mars 1980 au 28 février 1983

Copie conforme


M. Bruneau, Commissaire à l'Assermentation #38,375

FRAIS DENTAIRES ASSURES

PROGRAMME DES INDEMNITES

Frais dentaires assurés pour vous et les personnes à charge

Indemnités dentaires maximales

(pour chaque année de calendrier) jusqu'à \$750.00

Indemnités orthodontiques maximales

(enfants à charge de moins de 19 ans seulement)

... jusqu'à 50% du montant des charges facturées par un dentiste ou un médecin, à la condition que le montant total des indemnités payables pour toute personne éligible n'excède pas \$500.00 au cours d'une vie.

L.S.

FRAIS ASSURES

Les frais dentaires assurés survenant pendant que vous êtes assuré, en relation avec une maladie ou un défaut physique non professionnel, ou les dépenses résultant d'un accident non professionnel causant une blessure aux dents.

NATURE DES FRAIS DENTAIRE ASSURES

Les frais dentaires assurés sont les frais usuels, raisonnables et habituels, ou la valeur juste et raisonnable (telle que déterminée par l'Administrateur) des services, fournitures et traitements suivants qui excèdent un montant déductible de \$50.00 par personne assurée au cours d'une année de calendrier.

FRAIS ASSURES A 100%

- A) Les frais dentaires assurés suivants seront payés à 100% du montant usuel, raisonnable et habituel facturé.
- 1- Un maximum de deux (2) examens oraux et prophylaxies (nettoyage et détartrage des dents) au cours d'une année de calendrier.
 - 2- Application de fluorure.
 - 3- Prothèses qui servent à garder les espaces et qui remplacent les dents tombées prématurément chez les enfants de moins de 19 ans. (Space maintainers).
 - 4- Les traitements palliatifs d'urgence.

FRAIS ASSURES A 85%

- B) Les frais dentaires assurés suivants seront payés à 85% du montant usuel, raisonnable et habituel facturé.
- 1- Les radiographies dentaires, incluant les radiographies de la bouche complète (une seule au cours de toute période consécutive de 36 mois), les radiographies interproximales (Bitewing) supplémentaires (une seule au cours de toute période consécutive de 6 mois) et tout autre genre de radiographies dentaires nécessaires à l'établissement du diagnostic d'une condition spécifique requérant un traitement.

- 2- Les extractions, à l'exception de celles décrites en "C 4" ci-dessous.
- 3- La chirurgie orale, à l'exception de celle décrite en "C 4" ci-dessous.
- 4- L'amalgame, la silicate, l'acrylique, la porcelaine synthétique et les composés de restauration qui servent à réparer une dent malade ou cassée.
- 5- Les anesthésies générales, lorsque médicalement requises et administrées en relation avec une chirurgie orale ou dentaire.
- 6- Le traitement de périodontie et les autres maladies des gencives et des tissus de la bouche.
- 7- Le traitement endodontique, incluant le traitement de canal.
- 8- L'injection de médicaments antibiotiques par le dentiste traitant.
- 9- La réparation ou la recimentation des couronnes, les incrustations, les enduits, les ponts fixes ou les prothèses; la regarniture ou la reconstruction de la base d'une prothèse plus de six (6) mois après la pose d'une prothèse initiale ou de remplacement. Cependant une seule regarniture ou reconstruction de la base d'une prothèse sera payée au cours de toute période consécutive de trente-six (36) mois.
- 10- Les incrustations, les enduits, les obturations en or ou les réparations de couronne pour restaurer une dent malade ou cassée, mais seulement lorsque la dent, à la suite d'une carie sévère ou d'une fracture, ne peut être restaurée avec de l'amalgame, du silicate, de l'acrylique, de la porcelaine synthétique, ou de tout autre composé de restauration.

LS

FRAIS ASSURES A 50%

C) Les frais dentaires assurés suivants seront payés à 50% du montant usuel, raisonnable et habituel facturé.

- 1- La pose initiale d'un pont fixe (incluant les incrustations et les couronnes de soutien).
- 2- La pose initiale d'une prothèse amovible partielle ou complète (incluant les accessoires de fixation de précision et les ajustements durant la période de six (6) mois qui suit la pose).
- 3- Le remplacement d'une prothèse amovible existante, complète ou partielle, ou d'un pont fixe par une nouvelle prothèse ou par un nouveau pont, ou l'addition de dents à une prothèse partielle amovible existante ou à un pont, uniquement lorsqu'il y aura évidence satisfaisante que:
 - a) Le remplacement ou l'addition de dents est requis pour remplacer une ou plusieurs dents extraites après que la prothèse existante, ou le pont, fut installé; ou
 - b) La prothèse existante, ou le pont, fut installé au moins cinq (5) ans avant son remplacement et que la prothèse existante ou le pont ne puisse être réparé; ou
 - c) La prothèse existante est une prothèse temporaire qui ne peut devenir permanente et que le remplacement par une prothèse permanente a lieu au cours des douze (12) mois qui suivent la pose initiale de la prothèse temporaire.

Normalement, les prothèses sont remplacées par des prothèses. Cependant, si un résultat professionnel adéquat ne peut être atteint qu'avec un pont, ledit pont sera considéré comme un Frais Dentaire Assuré.

AD

L.S

- 4- Les procédures de diagnostic et de traitement orthodontique sous forme de thérapie chirurgicale et/ou de thérapie avec appareils (incluant les examens oraux s'y rapportant, la chirurgie et les extractions) pour les enfants âgés de moins de 19 ans.

NOTE: Un "Plan de Traitement" est nécessaire lorsqu'il s'agit d'un traitement orthodontique, périodontal et de pont fixe. Il est également requis lorsqu'il est prévu que le montant des frais dentaires assurés seront de \$200.00 et plus.

DEFINITIONS

Aux fins des Frais Dentaires Assurés:

- 1- Un dentiste est défini comme étant un Docteur en chirurgie dentaire ou un Docteur en médecine dentaire.
- 2- Un médecin est défini comme étant un médecin légalement autorisé à pratiquer la médecine.
- 3- Un denturologue est défini comme étant une personne licenciée conformément aux lois provinciales du Canada et qui pratique dans les limites prévues par sa licence.
- 4- Une charge est encourue lorsque le service est exécuté, sauf qu'elle est censée être encourue:
 - a) Lorsque l'empreinte est prise dans le cas d'une prothèse ou d'un pont fixe.
 - b) Lorsque la préparation de la dent est commencée dans le cas d'une couronne.
 - c) Lorsque le travail est commencé sur la dent dans le cas d'un traitement de canal.

R

L.S

- 5- Un "Plan de Traitement" est défini comme étant un rapport écrit fait par le dentiste ou le médecin, décrivant les résultats de son examen et le traitement recommandé pour la maladie ou défaut dentaire du patient ou à l'accident causant un dommage aux dents.

- 6- Le traitement orthodontique est défini comme étant un traitement ayant trait à la correction d'une occlusion imparfaite et à la correction de la position des dents par thérapie chirurgicale et/ou par thérapie avec appareils.

AUTORISATION PREALABLE DES INDEMNITES

S'il est prévu que les frais dentaires assurés pour un plan de traitement peuvent raisonnablement être estimés à \$200.00 ou plus, une description des procédures à être exécutées et un estimé des charges doivent être présentés à l'Administrateur avant le début du traitement.

L'Administrateur avisera l'assuré des indemnités payables pour ce plan de traitement. Les services, procédures et traitements alternatifs qui peuvent être fournis pour arriver aux résultats désirés seront pris en considération lorsqu'il s'agira d'établir les indemnités payables. Les montants désignés comme étant des frais dentaires assurés au paragraphe "Nature des Frais Dentaires Assurés", seront sujets aux restrictions prévues ci-dessous.

Si une description des procédures devant être effectuées et un estimé des honoraires du dentiste ne sont pas produits à l'avance, l'Administrateur se réserve le droit d'établir le montant des indemnités payables, en se basant sur les normes acceptées en pratique dentaire, compte tenu des services, procédures et traitements alternatifs. Dans la mesure où la vérification des frais dentaires assurés ne peut être raisonnablement faite par l'Administrateur, les indemnités versées pour le traitement peuvent être moindre qu'elles l'auraient autrement été.

Cette exigence préalable ne s'appliquera pas aux plans de traitements de moins de \$200.00, ou aux traitements d'urgence, aux examens oraux de routine, aux radiographies, aux prophylaxies et aux traitements à la fluorure.

RESTRICTIONS

A) Restauration

- 1- Les restaurations en or et en porcelaine cuite, les couronnes et jackets:

Si une dent peut être réparée avec un matériau tel que l'amalgame, le paiement du pourcentage applicable au coût de cette procédure sera le paiement effectué pour tout autre genre de restauration choisi par l'assuré et le dentiste. L'excédent du coût du traitement choisi demeure la responsabilité de l'assuré.

- 2- Reconstruction: Un remboursement basé sur le pourcentage applicable sera fait en regard du coût des procédures nécessaires pour enrayer une maladie orale et remplacer des dents manquantes. Les appareils ou les restaurations nécessaires pour améliorer la dimension verticale ou pour réparer des occlusions, sont considérés ~~optionnels~~ et leurs coûts demeurent la responsabilité de l'assuré.

B) Prosthodontie

- 1- Prothèse partielle: Si une prothèse partielle en chrome ou en acrylique coulé peut réparer l'arc dentaire d'une manière satisfaisante, le paiement du pourcentage applicable au coût de cette procédure sera le paiement effectué pour une procédure plus élaborée qu'aura pu choisir l'assuré et le dentiste, et l'excédent du coût du traitement choisi demeurant la responsabilité de l'assuré.
- 2- Prothèses complètes: Si, pour des prothèses complètes, l'assuré et le dentiste choisissent une restauration personnalisée ou l'utilisation de techniques spécialisées par opposition aux techniques ordinaires, le paiement du pourcentage applicable aux techniques ordinaires sera le paiement effectué pour un tel traitement et l'excédent du coût du traitement choisi demeurera la responsabilité de l'assuré.

- 3- Le remplacement de prothèses existantes: Le remplacement d'une prothèse existante sera considéré un frais dentaire assuré seulement si la prothèse existante est inutilisable et ne peut-être restaurée. Le paiement du pourcentage applicable au coût des services nécessaires pour rendre une telle prothèse utilisable sera le paiement effectué. Le remplacement des appareils de prosthodontie sera considéré un frais dentaire assuré uniquement lorsque l'appareil à être remplacé aura cinq (5) ans ou plus d'utilisation.

C) Orthodontie

- 1- Si un traitement d'orthodontie est arrêté pour quelque raison que ce soit avant qu'il ne soit complété, le paiement des indemnités cessera à la date de l'arrêt. Si le traitement est repris, les indemnités résiduelles s'appliqueront pour la balance du traitement.
- 2- Les indemnités prévues pour les services d'orthodontie ne s'appliqueront que durant les mois durant lesquels les frais dentaires assurés sont en vigueur.

MONTANT DU REMBOURSEMENT

Le remboursement des frais dentaires assurés sera effectué au pourcentage applicable tel qu'indiqué sous la rubrique "Frais Dentaires Assurés".

Le maximum des indemnités dentaires (excluant les indemnités d'orthodontie) payable à un assuré au cours d'une année de calendrier sera de \$750.00.

Le maximum des indemnités orthodontiques payable à un assuré est établi à 50% des charges totales (incluant le diagnostic, l'évaluation et les soins de préparation) sujet à un maximum de \$500.00 au cours d'une vie. Les remboursements se feront sur une base mensuelle telle que décrite ci-dessous.

43

LS

- 1- La première indemnité mensuelle sera la moindre de:
(a) 50% du coût initial du plan de traitement; ou
(b) 1/8 du coût total usuel, raisonnable et habituel pour le plan de traitement complet.
- 2- Les indemnités applicables au reste des traitements seront réparties sur une base mensuelle jusqu'à ce que le programme soit complété.
- 3- En aucun cas, les remboursements ne devront excéder le maximum de \$500.00 pour une vie.

FRAIS NON ASSURES

Les frais dentaires assurés ne doivent pas inclure les charges suivantes pour lesquelles aucune indemnité ne doit être versée:

- 1- Les charges pour les services qui sont autrement indemnisés concernant la chirurgie, et les médicaments prescrits.
- 2- Les charges pour un traitement exécuté par une autre personne qu'un dentiste ou un médecin, à l'exception du détartrage ou du nettoyage des dents et de l'application de fluorure qui peut être exécuté par un hygiéniste dentaire licencié si le traitement est exécuté sous la surveillance et la direction d'un dentiste.
- 3- Les charges pour les vernissages ou finis similaires des couronnes et pontages appliqués sur les dents ou remplaçant les dents, autres que pour les dix dents antérieures du haut et du bas.
- 4- Les charges pour les services et fournitures qui sont de nature esthétique, incluant les charges concernant des travaux visant à la personnalisation ou à la caractérisation des prothèses.

- 5- Les charges pour les appareils prosthétiques (incluant les ponts et les couronnes) ainsi que leur ajustement, qui furent commandés alors que l'individu n'était pas assuré pour les frais dentaires ou qui furent commandés alors que l'individu était assuré, mais qui sont finalement posés ou livrés à cet individu plus de 60 jours après avoir cessé d'être assuré.
- 6- Les charges pour le remplacement d'une prothèse perdue, manquante ou volée.
- 7- Les charges ayant trait au non respect d'une cédule de visites chez le dentiste.
- 8- Les charges pour le remplacement ou la réparation d'un appareil orthodontique.
- 9- Les charges ou les services qui sont compensables par la Commission des Accidents du Travail.
- 10- Les charges pour les services fournis par l'entremise d'un département médical, d'une clinique ou de services semblables fournis ou entretenus par l'employeur de l'assuré.
- 11- Les charges pour les services ou fournitures qui ne sont pas nécessaires selon les normes acceptées en pratique dentaire, ou qui ne sont pas recommandés ou approuvés par le dentiste traitant.
- 12- Les charges pour les services ou fournitures que l'employé n'est légalement obligé de payer ou pour lesquels aucune charge n'aurait été faite en l'absence du régime d'indemnités pour frais dentaires.
- 13- Les charges pour les services ou fournitures qui ne rencontrent pas les normes acceptées en pratique dentaire, incluant les charges pour des services de nature expérimentale.
- 14- Les charges pour les services ou fournitures reçues à la suite d'une maladie dentaire, d'un défaut ou d'une blessure due à un acte de guerre déclarée ou non.

- 15- Les charges pour les services ou fournitures défrayés par une agence gouvernementale et dont le remboursement est obtenu sans frais par l'individu conformément aux lois ou aux règlements édictés par le gouvernement fédéral, provincial, municipal ou par toute autre agence gouvernementale.
- 16- Les charges pour toute duplication d'appareils prosthétiques ou toute autre duplication d'appareils.
- 17- Les charges pour tous services, dans la mesure où ces services sont payables par un programme de services de santé, supportés en entier ou en partie par des fonds en provenance du gouvernement fédéral ou provincial ou de leurs subdivisions politiques.
- 18- Les charges pour faire compléter tout formulaire de réclamation.
- 19- Les charges pour les scellants et pour les instructions ayant trait à l'hygiène orale et aux diètes.
- 20- Les charges pour un programme de contrôle de la plaque.
- 21- Les charges pour une implantation artificielle.
- 22- Les charges pour une thérapie myofonctionnelle.

M.B.

L.S.

INFORMATIONS GENERALES

DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le 1er mars 1980 pour tous les employés faisant partie de la liste de paie active de la Compagnie à cette date. Subséquemment, les employés deviendront assurés le jour suivant celui où ils auront complété un an de service.

Si un employé est absent du travail le jour où il deviendrait normalement assuré, celui-ci deviendra assuré le jour de son retour au travail.

Les personnes à charge éligibles deviendront assurées à la date où l'employé devient lui-même assuré.

Si un employé n'a pas de personnes à charge au moment où il devient assuré, l'assurance pour personnes à charge entrera en vigueur à la date à laquelle une ou plusieurs personnes tombent à sa charge.

PERSONNES A CHARGE ELIGIBLES

Les personnes à charge éligibles sont définies comme suit:

- Le conjoint de l'employé, (pourvu que le conjoint n'est pas un employé de L.A.Q.) et les catégories suivantes d'enfants non-mariés:

Catégorie A : Les enfants naturels de l'employé.

Catégorie B : Les enfants légalement adoptés par l'employé (incluant un enfant vivant avec ses parents adoptifs au cours de la période de probation) et ceux pour qui l'employé est le gardien légal).

Catégorie C : Les enfants naturels du conjoint de l'employé, résidant dans la demeure de l'employé, faisant partie en permanence du ménage dont l'employé est le chef et qui sont entièrement à la charge de l'employé.

APB

L.S

Les catégories d'enfants ci-dessus mentionnées sont assurés pourvu qu'ils soient âgés de moins de 19 ans. Le Régime couvre également ces enfants si ils sont âgés de plus de 19 ans mais moins de 23 ans, pourvu qu'un tel enfant ne soit pas marié, qu'il soit entièrement à la charge de l'employé et qu'il fréquente une école ou une université reconnue.

Les personnes autres que celles décrites précédemment ne sont pas considérées personnes à charge.

L'expression "personnes à charge" ne comprend pas les personnes qui demeurent en dehors du Canada et des Etats-Unis, ni les personnes qui sont admissibles à l'assurance en tant qu'employés de notre Compagnie.

NON-DUPLICATION DES INDEMNITES

Les indemnités prévues pour tout individu éligible au Régime Dentaire Asarco seront réduites dans la mesure où ces indemnités sont payées par tout autre régime collectif de paiement par anticipation.

CESSATION DE L'ELIGIBILITE

L'éligibilité au Régime Dentaire cesse à la date où l'employé participant prend sa retraite, décède ou cesse de toute autre manière son emploi avec la Compagnie.

L'éligibilité au Régime Dentaire cesse au cours des périodes temporaires d'absences à l'exception de ce qui suit:

- a) Les employés en mise à pied demeureront éligibles pour une période n'excédant pas trente (30) jours de calendrier suivant le dernier jour de travail; et
- b) Les employés absents dû à une maladie ou à un accident industriel ou non industriel demeureront éligibles durant la période de cette absence, jusqu'à un maximum de trente (30) jours de calendrier.

L'éligibilité de chacune des personnes à votre charge cesse à la première des dates suivantes:

- a) La date à laquelle une personne à charge devient éligible à titre d'employé de la Compagnie.
- b) La date à laquelle une personne à charge cesse d'être une personne à charge éligible.
- c) La date à laquelle votre éligibilité à titre d'employé actif de la Compagnie cesse.

AVIS ET PREUVE DE RECLAMATION

A l'exception des stipulations prévues sous la rubrique autorisation préalable des indemnités, un avis écrit et une preuve de réclamation doivent être soumis à l'Administrateur sur des formulaires prévus à cette fin, selon l'alternative qui se produit la première:

- a) Au moment où le traitement dentaire aura été complété, si ledit traitement est complété au cours d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours; ou
- b) Aux quatre-vingt-dix (90) jours en cours du traitement.

PAIEMENT DES INDEMNITES

Advenant que des indemnités deviennent payables, ainsi qu'elles sont décrites dans la présente brochure, des formulaires de réclamation devront être immédiatement obtenus du Bureau du Personnel qui fournira sur demande l'assistance nécessaire pour remplir les formulaires. Tous les formulaires remplis devront être remis au Bureau du Personnel.

Le paiement des réclamations approuvées sera fait par l'Administrateur, soit à vous ou à la personne que vous aurez désignée, conformément aux exigences de l'Administrateur.

B

LS

MODIFICATION DE LA CLASSIFICATION DES POSTES

Si vous êtes muté à une classification qui n'est pas visée par le régime décrit dans la présente brochure, vous serez assuré conformément au régime qui s'applique à votre nouveau statut, à la date à laquelle votre classification d'emploi aura été changée si vous êtes alors au travail, si non, à la date à laquelle vous retournerez au travail.

SUBROGATION

Si des indemnités ont été versées en vertu du Régime Dentaire Asarco pour des services reçus et que par la suite, il est établi que les frais pour ces services n'ont pas été payés par l'employé ou la personne à charge, ou que l'employé ou la personne à charge a été autrement remboursé, la Compagnie aura droit au remboursement de la somme des indemnités versées en surplus des indemnités qui auraient été payables, en égard aux frais effectivement encourus et payés par l'employé ou la personne à charge.

MB

P.S
