

NOM

NO

02501-5

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

02501-5

Dépôt N°: 8 4 0 1 0 6 6

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 10403-05
Date	Signature 83-04-18	Reception 83-06-21	Durée	Du 82-10-01	Au 84-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 90

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce Local 748 4645, rue D'Iberville Montréal, Qc H2H 2L9 Att: Mad. Huguette Plamondon	<input type="checkbox"/> Déposant Sodor Inc. 1950, Industrielle K Val Béclair, Qc GOA 1G0

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	1011-05	Affiliation	FTQ(7)
--------	-------	----------	---------	-------------	--------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Genevieve Dumas</i>	84-01-10

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

3 (011)

RECHERCHE

1982 - 1984

B.C.G.T.
QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE

2501-5
Q 10403-05.
'83 AVR 27 11 10 *mf*

Convention conclue par et

'83 JUN 21 11:27

PAR MESSAGE

Entre: SODOR INC.

ci-après appelé «la Compagnie»
pour ce qui touche les salariés de
la Compagnie à son usine de Val Bélair, Québec.

Et:

L'agent négociateur reconnu,
UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS
DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE (United Food
and Commercial Workers International Union),
FAT-COI, CTC, FTQ (ou son successeur à la
suite d'une fusion ou d'une affiliation)
pour et au nom de la section locale 748, re-
présentant les salariés de Sodor Inc.,

ci-après appelée «l'Union».

ARTICLE 1 - EMPLOYÉS

- 1.01 La Compagnie convient que c'est une condition d'emploi pour tous les salariés actuels d'être membres de l'Union et pour les nouveaux salariés de devenir membre de l'Union dès leur premier jour de travail. À ces fins, la Compagnie remet au délégué en chef à chaque semaine une liste des nouveaux salariés; cette liste indique le nom des salariés et le département dans lequel ils travaillent.
- 1.02 Aucun salarié n'est passible de pénalité en raison de sa demande d'adhésion ou de rétablissement à titre de membre de l'Union, autre que celle qui peut être prévue à la constitution et aux règlements de l'Union; aucune coercition ou intimidation de quelque sorte que ce soit n'est exercée pour forcer ou influencer un salarié à se joindre à l'Union et aucune discrimination de quelque sorte que ce soit n'est exercée ou permise à l'endroit des salariés qui sont membres de l'Union ou qui le deviennent.
- 1.03 Si un salarié affirme qu'il a payé ses cotisations syndicales mensuelles régulières et que l'Union le nie, cette affirmation constitue un grief qui est réglé en conformité avec la procédure de grief énoncée dans cette convention.

ARTICLE 1 - EMPLOYÉS

- 1.04 La Compagnie convient, sur réception d'une autorisation écrite sur la formule prescrite dans l'Appendice «B» annexé aux présentes et qui en fait partie intégrante, de déduire de la paye touchée par le salarié le jour de paye de chaque semaine de calendrier pendant la durée de cette convention, le montant des cotisations syndicales et des droits d'adhésion de la manière hebdomadaire dont la déduction est autorisée et de transmettre le total des montants ainsi déduits à l'officier désigné de la section locale au plus tard le quinzième jour du mois suivant. L'Union certifie par écrit à la Compagnie le montant des droits d'adhésion à l'Union, des cotisations mensuelles et de la déduction hebdomadaire ci-dessus mentionnée.
- 1.05 Une autorisation écrite visant la déduction du montant des cotisations syndicales hebdomadaires aux termes du paragraphe 1.04 ci-dessus est irrévocable par un salarié de l'unité de négociation.
- 1.06 Dans la présente convention, à moins d'indications précises à l'effet contraire, ou à moins que le contexte n'exige le contraire, les expressions au masculin incluent le féminin.
- 1.07 La Compagnie convient de négocier exclusivement avec l'Union en ce qui touche les salariés de l'unité de négociation, à savoir tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des salariés de bureau, des livreurs-vendeurs et des gardiens.
- 1.08 Le délégué en chef reçoit le nom, le département et le numéro d'horloge de chaque nouveau salarié, et de chaque salarié qui doit être mis à pied.

ARTICLE 2 - OBJET

- 2.01 L'objet de la présente convention est de maintenir des rapports harmonieux entre la Compagnie et les salariés et de prévoir une méthode de règlement à l'amiable des griefs qui peuvent surgir, ainsi que de fixer les conditions de travail, les taux de salaire et les heures de travail devant être observés par les parties.
- 2.02 Aucune grève, ralentissement, arrêt de travail ou suspension de travail de la part de l'Union ou des membres, employés par la Compagnie, n'est permis pas plus que la contre-grève (lockout) de la part de la Compagnie.

ARTICLE 3 - PROCÉDURE DE GRIEF

- 3.01 Un comité de grief qui ne doit pas compter plus que trois (3) salariés réguliers de la Compagnie est nommé par l'Union à l'usine de la Compagnie mentionnée dans la présente convention pour régler les griefs avec les représentants de la Compagnie. L'Union tient la Compagnie informée de la composition du comité dûment autorisé.
- 3.02 L'Union tient la Compagnie informée des noms des représentants syndicaux dûment autorisés des salariés.
- 3.03 Les représentants syndicaux des salariés ont droit au temps libre nécessaire (payé seulement aux quatre (4) premières étapes de la procédure de grief énoncée au paragraphe 3.04 pour le temps perdu durant les heures de travail de leur groupe, y compris toute prime punitive de surtemps applicable) pour participer à des réunions de grief avec les représentants désignés par la Compagnie pour régler les griefs. S'il est nécessaire que les représentants syndicaux quittent leur emploi pour régler un grief avec les représentants de la Compagnie, ils ne doivent pas quitter leur emploi sans d'abord obtenir la permission de le faire du surintendant de l'usine; celui-ci doit toutefois accorder cette permission aussi rapidement que possible, sans nuire indûment à la production.

La Compagnie reconnaît que le délégué en chef de l'Union a des devoirs et des responsabilités envers et au nom de l'Union, et, qu'il doit parfois laisser son travail afin d'enquêter et de voir au règlement des griefs ou discuter avec la gérance d'autres sujets concernant les salariés. Lorsqu'il devient nécessaire au délégué en chef de laisser son travail afin de s'occuper des affaires ci-dessus mentionnées, il en avise son contremaître aussi à l'avance que possible et des arrangements sont faits, par ce dernier, afin qu'il puisse laisser son travail, sans perte de salaire, le plus tôt possible mais sans intervenir indûment avec la production.

La Compagnie convient, de plus, qu'une telle permission doit être accordée sans perte de salaire incluant toute pénalité de temps supplémentaire au taux applicable.

Cette clause s'applique uniquement aux fonctions de l'Union conduites sur les lieux de la Compagnie.

ARTICLE 3 - PROCÉDURE DE GRIEF (suite)

- 3.04 Si des différents surgissent entre l'Union et les membres et la Compagnie:
- a) quand à l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la convention, que ce conflit puisse être ou non soumis à l'arbitrage, ou
 - b) s'il survient un trouble local de quelque type que ce soit dans l'usine touchant des questions régies par la présente convention ou afférentes aux relations de travail, un effort sincère est fait en vue de régler toutes les questions rapidement selon les étapes ci-dessous:

PREMIÈRE ÉTAPE

Entre le salarié ou les salariés qui soumettent le grief et le contremaître ou, en son absence, le surintendant. Le plaignant peut être accompagné par son représentant syndical de département. Si le salarié juge à propos de défendre lui-même son propre grief, le contremaître ou, en son absence, le surintendant, avise le représentant syndical du département avant de régler le grief.

Si le salarié ne présente pas son grief, le représentant syndical du département peut formuler le grief et en saisir le contremaître ou, en son absence, le surintendant.

DEUXIÈME ÉTAPE

Au cas où on ne tirerait aucune conclusion, par un comité d'au plus deux (2) représentants syndicaux des salariés, avec ou sans le salarié ou les salariés qui ont formulé le grief, et deux (2) représentants de la Compagnie, y compris le contremaître et/ou le surintendant et/ou un autre représentant désigné de la Compagnie.

TROISIÈME ÉTAPE

Au cas où aucune conclusion ne serait tirée aux deux premières étapes, alors, entre le comité des griefs, qui peut être accompagné par un représentant syndical externe, avec ou sans le salarié ou les salariés qui ont formulé le grief, et un nombre égal de représentants de la Compagnie, y compris le surintendant de l'usine ou son ou ses représentants désignés.

QUATRIÈME ÉTAPE

S'il arrive qu'aucune décision n'est prise aux trois premières étapes touchant les questions faisant suite à l'alinéa a) du paragraphe 3.04, alors toutes ces questions sont référées à un conseil d'arbitrage. Le conseil est lié par les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 - PROCÉDURE DE GRIEF (suite)

Le conseil est formé d'un membre nommé par l'Union, d'un membre nommé par la Compagnie et d'un troisième nommé par les deux premiers, qui doit occuper le poste de président. A moins d'un accord écrit, à l'effet contraire, par le surintendant de l'usine et le représentant syndical de la section locale, l'arbitre nommé par une partie doit être nommé dans les trente (30) jours qui suivent la date de l'avis écrit visant la nomination de l'arbitre nommé par l'autre partie.

Au cas où un président ne serait pas nommé dans les dix (10) jours suivant la nomination des deux arbitres, le président, qui ne saurait être un fonctionnaire, est nommé par le Ministre du Travail de la province de Québec.

- 3.05 Les cas qui ne sont pas réglés à la première étape de la procédure de grief sont soumis, à la Compagnie, par écrit.
- 3.06 Quand un règlement ou une décision est conclu à une étape de la procédure de grief, après avoir été soumis par écrit, le règlement ou la décision est signé par les deux parties, est final et obligatoire et ne peut être réouvert. Le règlement est signé au nom de l'Union par le président, le délégué en chef ou un autre représentant syndical désigné par écrit par le président de la section locale.
- 3.07 La Compagnie et l'Union reconnaissent la nécessité d'appliquer la procédure de grief instituée par le paragraphe 3.04 d'une façon satisfaisante dans le but de régler autant de griefs que possible à une étape aussi hâtive que possible de la procédure de grief.
- 3.08 Lorsqu'un grief, qui touche la classification relative au taux de salaire d'un salarié, est réglé et qu'à la suite de tel règlement, le salaire d'un salarié est augmenté, cette augmentation est rétroactive à la date où l'erreur de classification a été faite.
- 3.09 Si un salarié est démis de ses fonctions, pour quelque raison que ce soit, et estime qu'il a été traité injustement, dans les soixante-douze (72) heures qui suivent la réception de son avis de renvoi, il avise le comité de grief qui doit dans les vingt-quatre (24) heures présenter un avis écrit à la Compagnie. Le renvoi constitue alors un grief qui doit être réglé selon la procédure de grief. S'il est décidé par la suite que le

ARTICLE 3 - PROCEDURE DE GRIEF (suite)

salarié a été injustement renvoyé, il réintègre son ancien poste et est dédommagé pour tout le temps perdu à son taux régulier de salaire, moins toute somme gagnée dans un autre emploi.

En calculant les délais de soixante-douze (72) et de vingt-quatre (24) heures ci-dessus, les samedis et dimanches civils et les congés payés aux termes du paragraphe 8.04 ne comptent pas.

- 3.10 Lorsqu'un salarié est suspendu, congédié ou avisé par écrit d'une mesure disciplinaire, la Compagnie doit avoir un représentant de l'Union, ou en son absence, un membre de l'Union, présent au moment de la prise de telle mesure. La Compagnie avise le délégué en chef, ou son représentant désigné, des mesures en deçà d'un (1) jour ouvrable, s'il n'y avait pas de représentant syndical présent.
- 3.11 Lorsque trois (3) ans se sont écoulés depuis la date d'un incident qui a donné naissance à un avis disciplinaire, dans le dossier d'un salarié, ou à une mention défavorable relativement à sa conduite, la Compagnie ne peut se servir de cet avis ou de cette mention contre le salarié lors de toute mesure disciplinaire subséquente.

ARTICLE 4 - SALAIRES

- 4.01 A compter du 1er octobre 1982, tous les employés reçoivent une augmentation de un dollar et vingt-cinq cents (1.25\$) l'heure pour toutes les heures payées.
- 4.02 A compter du 1er octobre 1982, le taux de base horaire est de dix dollars et soixante-quatorze cents (10.74\$).
- 4.03 La Compagnie convient de maintenir la classification des tâches avec un écart de sept cents et demi (7 1/2¢) entre chaque grade, et les salariés sont payés le taux qui leur est accordé en vertu de la classification des tâches convenue entre les parties. A compter du premier lundi suivant la date de la ratification, c'est-à-dire le 20 décembre 1982, l'écart entre chaque grade est porté à huit cents (8¢). Cette convention est ratifiée sous réserve que les salariés, alors qu'ils occupent des emplois portant un taux de salaire de base, touchent neuf cents (.09¢) l'heure de moins que le taux de salaire de service cumulatif auprès de la Compagnie et quatre

ARTICLE 4 - SALAIRES (suite)

- cents (.04¢) l'heure de moins que le taux de salaire autorisé au cours des six (6) semaines suivantes de service cumulatif auprès de la Compagnie.
- 4.04 À compter du 1er octobre 1983, tous les salariés reçoivent une augmentation de un dollar et vingt-cinq (1.25\$) l'heure.
- 4.05 À compter du 1er octobre 1983, le taux de base horaire est de onze dollars et quatre vingt-dix-neuf cents (11.99\$).
- 4.06 La Compagnie convient de payer une prime de vingt-cinq cents (.25¢) l'heure à tous les salariés travaillant des quarts commençant entre 15 heures et 3 heures. À compter du premier lundi suivant la date de ratification, la prime de vingt-cinq cents (.25¢) est majorée de cinq cents (.05¢) et portée à trente cents (.30¢). À compter du 1er octobre 1983, la prime de trente cents (.30¢) est majorée de cinq cents (.05¢) et portée à trente-cinq cents (.35¢).
- 4.07 Un salarié reçoit une fois et demie (1 1/2) son taux régulier pour toutes les heures effectuées un samedi, pourvu que le salarié ne touche pas une prime additionnelle aux termes de l'article 10 et du paragraphe 12.03 de cette convention.
- 4.08 Un salarié touche une fois et demie (1 1/2) son taux régulier pour tout travail effectué un dimanche pourvu que le salarié ne touche pas une prime additionnelle aux termes de l'article 10 et du paragraphe 12.03 de cette convention.

ARTICLE 5 - TAUX DES NOUVEAUX EMPLOIS

- 5.01 La Compagnie fixe et met en vigueur le taux d'un nouvel emploi et avise le délégué en chef de la section locale. Aux fins du présent paragraphe, un nouvel emploi est défini comme un emploi pour lequel aucun taux n'est fixé dans l'échelle des salaires autorisés.
- 5.02 Si la Compagnie et la section locale ne peuvent s'entendre sur le nouveau taux, la section locale avise par écrit le surintendant de l'usine en mentionnant la raison du désaccord. Si l'avis de désaccord n'est pas reçu dans les seize (16) jours suivant la mise en vigueur de l'emploi et du nouveau taux, le taux fixé par la Compagnie

ARTICLE 5 - TAUX DES NOUVEAUX EMPLOIS (suite)

est considéré comme un taux convenu.

- 5.03 Sur demande, le surintendant de l'usine, ou son représentant, négocie avec le délégué en chef, ou son représentant, le taux du nouvel emploi. Si une entente est conclue sur le plan local quant à ce taux, celui-ci doit être ratifié par le négociateur de l'Union et le négociateur de la Compagnie.
- 5.04 Si aucune entente n'est conclue sur le plan local, la question peut être référée par une des parties sur le plan local au représentant externe de l'Union ou au négociateur de la Compagnie à ce niveau.
- 5.05 Si aucun accord n'est conclu à ce niveau, le différent peut être soumis à l'arbitrage d'une façon à convenir par le négociateur de l'Union et le négociateur de la Compagnie. S'il est impossible de s'entendre sur la méthode d'arbitrage dans les trente (30) jours de la date de la référence, un conseil d'arbitrage est constitué de la façon prescrite au paragraphe 3.04 quatrième étape, de cette convention.
- 5.06 En rendant la décision, le conseil d'arbitrage, ou l'arbitre unique, ou les parties en cause, ont seulement le pouvoir d'étudier:
- a) l'échelon d'emploi qui exige une compétence égale ou comparable à celle requise par le nouvel emploi, dans l'échelle de salaire de la Compagnie, en fonction des taux de salaire existants.
 - b) le taux de salaire payé à ce moment pour le même emploi ou un emploi semblable dans l'industrie de l'alimentation représentée par l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce (United Food and Commercial Workers International Union).
- 5.07 Si l'arbitre décide que le taux du nouvel emploi n'est pas conforme à l'échelle de salaire existante, la Compagnie fixe un autre taux conforme à la décision de l'arbitre.
- 5.08 Quand le taux d'un nouvel emploi a été convenu et ratifié par les parties, la Compagnie fournit à l'Union de nouvelles pages pour l'échelle autorisée de salaire où ce taux est inscrit.

ARTICLE 5 - TAUX DES NOUVEAUX EMPLOIS (suite)

5.09 Lorsqu'un taux est fixé pour un nouvel emploi et que le taux est inférieur au taux autorisé en vigueur pour un emploi qui existait et qui a été remplacé par le nouvel emploi (ci-après appelé «l'ancien emploi»), tout salarié, qui était affecté à l'ancien emploi au moment de la création du nouvel emploi et qui est affecté au dit nouvel emploi, doit, tant qu'il est affecté au nouvel emploi, continuer de toucher le taux autorisé qui s'appliquait à l'ancien emploi. La Compagnie convient de fournir au siège social provincial de l'Union le nom et le numéro de vérification de tout salarié qui touche le taux autorisé qui était en vigueur pour l'ancien emploi.

Si dû à l'introduction d'un nouvel équipement un emploi est éliminé et le salarié est transféré à un emploi à taux inférieur, son taux n'est pas réduit pour une période d'un (1) an.

5.10 Lorsque la section locale a logé un avis de désaccord aux termes du paragraphe 5.02 des présentes et qu'un taux plus élevé pour le nouvel emploi est par la suite établi, ce taux plus élevé sera mis en vigueur à la date où l'avis de désaccord a été reçu par la Compagnie.

ARTICLE 6 - TAUX DE TRAVAIL

6.01 Les salariés touchent le taux de salaire applicable prévu dans l'échelle de salaire pour le travail ou les travaux qu'ils exécutent sauf dans le cas des apprentis et des salariés qui sont présentement payés sur une base plus favorable.

6.02 Lorsqu'un salarié est affecté régulièrement à plus d'une tâche, il doit être payé un taux horaire déterminé en tenant compte du pourcentage de temps véritable où il travaille à la tâche payée le plus cher et le reste du temps où il travaille à la tâche payée au salaire immédiatement inférieur. Un salarié qui travaille 50% ou plus de son temps régulièrement dans une tâche qui justifie le salaire le plus élevé doit être payé à ce taux.

6.03 Quand un salarié est tenu de remplir temporairement un emploi à un taux supérieur, il doit toucher le taux supérieur, mais s'il est tenu de remplir temporairement un emploi à taux inférieur, il doit toucher son taux régulier.

6.04 Lorsqu'un salarié est affecté à un travail à un taux inférieur par suite d'une réduction ou d'une réorganisation d'équipe, il touche le taux autorisé de la tâche à laquelle il était régulièrement affecté immédiatement avant

ARTICLE 6 - TAUX DE TRAVAIL (suite)

la réduction ou la réorganisation d'équipe pour tout travail exécuté dans des tâches à taux inférieurs durant ce temps, le cas échéant, au cours des douze (12) semaines civiles suivantes. À l'expiration de cette période de douze (12) semaines civiles, il est payé au taux autorisé de la tâche à laquelle il est alors régulièrement affecté. Le présent paragraphe ne s'applique pas à un changement subséquent d'affectation par suite d'une réduction ou d'une réorganisation d'équipe qui se produit à un moment où l'ancien taux régulier est maintenu par suite de l'application de la première phrase du présent paragraphe 6.04 dans le cadre d'une réduction ou d'un réarrangement d'équipe antérieur. Toutefois, si le salarié était retourné temporairement à son ancienne tâche régulière pour une durée de trois (3) semaines consécutives ou plus, la période de douze (12) semaines recommence le jour où il retourne de nouveau à une tâche à taux inférieur.

ARTICLE 7 - RENSEIGNEMENTS SUR LA PAIE

- 7.01 La méthode actuelle de distribution de la paie aux salariés demeure en vigueur pendant la durée de cette convention.
- 7.02 Les revenus bruts des salariés, les heures régulières, les heures de surtemps, le taux de salaire pour chaque période de paie ainsi que toutes les déductions à la source, les gains nets et les gains bruts accumulés au cours de l'année civile sont indiqués de façon claire sur leur enveloppe ou leur bordereau de paie.
- 7.03 Le montant des cotisations syndicales payé par un salarié au cours de l'année d'imposition est indiqué sur l'état de la rémunération payée à un salarié, Formule T4 Supplémentaire, ou toute autre formule semblable fournie par le bureau de l'impôt fédéral.

ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 8.01 Les définitions énoncées dans cet article touchent l'article 9, l'article 10, les paragraphes 11.04, 13.02, 13.03, 13.04, 13.05 et 14.01 à 14.07 inclusivement.
- 8.02 Les «opérateurs sur équipe» signifie les salariés régulièrement payés à l'heure qui, par suite de la nature de leurs fonctions, travaillent continuellement de l'heure du début à la fin et mangent leur lunch au travail, sur le temps de la Compagnie. Il s'agit par exemple des mécaniciens de machines fixes, chauffeurs et fumeurs.

ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS (suite)

8.03 Les «congés payés» sont:

Jour de l'An
 Lendemain du Jour de l'An
 Lundi de Pâques
 St-Jean-Baptiste
 Jour de la Confédération
 Fête du Travail
 Action de Grâces
 Veille de Noël
 Noël
 Lendemain de Noël
 Congé mobile individuel (2e année contractuelle)

Les parties se rencontreront pour décider des «congés payés» pour la durée de la deuxième année de la convention collective de travail.

8.04 La journée d'un opérateur sur équipe est une période de vingt-quatre (24) heures consécutives à compter de son heure normale de début, sauf lorsque cette heure de début est modifiée par suite de la rotation des équipes.

ARTICLE 9 - PAIE DE CONGÉS PAYÉS

9.01 Tous les salariés sont payés à leur taux de salaire applicable pour huit (8) heures à chaque congé payé qui survient durant une semaine de paie au cours de laquelle la Compagnie, pour d'autres raisons, devient obligée de leur verser un salaire pour un travail exécuté durant ladite semaine de paie. Les nouveaux salariés qui commencent à travailler durant une semaine de paie au cours de laquelle survient un congé payé ne reçoivent aucun paiement aux termes de ce paragraphe si le congé payé est survenu avant qu'ils ne commencent à travailler durant cette semaine.

9.02 Pour chaque heure de travail (à l'exclusion des heures payables au taux de surtemps) ou fraction d'heure qu'un salarié perd par suite d'un retard ou d'une absence le jour ouvrable qui précède ou suit immédiatement le congé, on déduit de sa paie de congé la somme fixée en multipliant les heures qu'il a manquées par la moitié de son taux régulier. Les absences admises de six (6) jours ou moins, les absences inévitables pour cause de maladie ou pour des causes qui échappent au contrôle du salarié ne lui font pas perdre la paie à laquelle il aurait eu droit autrement en vertu du présent paragraphe.

ARTICLE 9 - PAIE DE CONGÉS PAYÉS (suite)

- 9.03 Les salariés réguliers qui touchent une paie de maladie ou accident aux termes de l'article 24 de cette convention pour le jour du congé payé, touchent en vertu du présent paragraphe seulement le montant de la différence entre le congé payé et la paie d'accident et maladie.
- 9.04 Les salariés réguliers, qui n'étaient pas auparavant régis par la présente disposition, qui sont absents lorsqu'il y a un congé payé par suite d'une maladie ou d'un accident ne donnant droit à aucune compensation qui leur donnerait droit à la paie de maladie et accident aux termes de l'article 24 et de l'article 25 des présentes (à l'exception de la durée de service requise) touchent leur paie en vertu du présent article 9 pendant la durée de la période d'attente définie à l'article 24 ou encore, si leur incapacité se poursuit, durant les trois (3) mois civils suivant le début de ladite incapacité.
- 9.05 Si l'un des congés payés, mentionnés au paragraphe 8.04, survient alors qu'un salarié est en congé autorisé sans paie pour participer à une activité syndicale, telle une conférence syndicale, un congrès syndical ou la négociation de cette convention collective, il touche huit (8) heures de salaire à son taux régulier de salaire.

ARTICLE 10 - PAIE DE SURTEMPS QUOTIDIEN OU HEBDOMADAIRE, PAIE POUR LE TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES CONGÉS PAYÉS

- 10.01 Les salariés touchent le double de leur taux régulier pour toutes les heures de travail exécutées lors d'un congé payé.
- 10.02 Tous les salariés touchent le double du taux régulier pour toutes les heures de travail un dimanche, sauf quand leur travail survient régulièrement le dimanche. Les salariés qui doivent travailler régulièrement le dimanche ont un jour de repos désigné en remplacement du dimanche et le travail d'urgence exécuté ce jour-là est payé au double du taux régulier.

OU ENCORE

- 10.03 Les salariés touchent le taux régulier majoré de moitié pour toutes les heures de travail au-delà de quarante (40) dans une semaine à l'exclusion des heures rémunérées selon les dispositions de l'article 9, des paragraphes 10.01, 10.02, 10.06 et 25.01.

ARTICLE 10 - PAIE DE SURTEMPS QUOTIDIEN OU HEBDOMADAIRE, PAIE POUR
LE TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES CONGÉS PAYÉS (suite)

OU

- 10.04 Le taux régulier majoré de moitié est payé aux opérateurs sur équipe et aux salariés payés régulièrement à l'heure pour les heures de travail au-delà de huit (8) dans une journée. Les heures payées aux termes des paragraphes 10.01, 10.02 et 10.06 ne sont pas couvertes par le présent paragraphe 10.04.
- 10.05 Après avoir calculé séparément les sommes à déterminer aux termes des paragraphes 10.03 et 10.04 respectivement, seul le montant le plus élevé doit être payé, non pas les deux, en plus de la rémunération payable en vertu des paragraphes 10.01, 10.02 et 10.06.
- 10.06 Les salariés, qui doivent travailler régulièrement le samedi, doivent avoir un jour désigné par la Compagnie comme étant leur samedi et le travail d'urgence exécuté ce jour-là est payé au taux régulier majoré de moitié. Les salariés qui doivent travailler le sixième jour de leur semaine de paie sont payés au taux régulier majoré de moitié pour le travail exécuté ce jour-là.

ARTICLE 11 - SURTEMPS ET AVIS

- 11.01 Les deux parties reconnaissent que les salariés peuvent être tenus de travailler au-delà de huit (8) heures dans une journée ou de quarante (40) heures dans une semaine, mais aucun salarié ne doit être tenu de travailler un nombre irraisonnable d'heures.
- 11.02 La Compagnie convient du principe de la distribution égale des heures de travail dans les départements et à la grandeur de l'usine chaque fois que la chose est faisable.
- 11.03 La Compagnie convient de déployer tous les efforts raisonnables pour donner, aux salariés, un avis de surtemps aussi prolongé que possible, sauf en cas d'urgence.
- 11.04 Sauf en cas d'urgence, les opérateurs sur équipe reçoivent un avis de six (6) jours civils en cas de changement d'équipe.

ARTICLE 12 - GARANTIE QUOTIDIENNE ET RAPPEL

- 12.01 Un salarié appelé au travail et qui par suite d'une panne, dans l'usine ou d'une autre cause pour laquelle il n'est pas responsable, est renvoyé pour la journée, doit

ARTICLE 12 - GARANTIE QUOTIDIENNE ET RAPPEL (suite)

toucher pour cette journée au moins quatre (4) heures de paie à son taux applicable.

12.02 Un salarié régulier, autre qu'un opérateur sur équipe, qui commence une nouvelle journée de travail selon son heure de début fixée à l'avance, avant que ne se soient écoulées douze (12) heures depuis la fin de sa journée de travail précédente, est payé pour toutes les heures effectuées au cours de cette période de douze (12) heures à son taux applicable majoré de moitié. Cette disposition ne s'applique pas si ceci est causé par du temps supplémentaire.

12.03 Quand un salarié est rappelé au travail, avant l'heure fixée à l'avance, pour qu'il débute son travail, une fois qu'il a atteint son domicile, il est payé de la façon suivante pour les heures de travail effectuées à la suite du rappel avant l'heure fixée à l'avance où il doit commencer à travailler:

- a) son taux régulier, ou le taux payable en vertu d'autres dispositions de cette convention, et
- b) la moitié de son taux régulier.

En cas de rappel il a la garantie de la paie suivante pour trois (3) heures:

1. pour les heures où il a travaillé, selon ce qui précède;
2. pour le temps requis pour constituer trois (3) heures à son taux régulier.

Les dispositions de l'alinéa (b), de ce paragraphe, ne s'appliquent pas au travail les dimanches, congés ou le jour de congé désigné du salarié en remplacement du dimanche.

ARTICLE 13 - PÉRIODES DE REPOS ET REPAS

13.01 «La Compagnie convient d'accorder une période de repos de quinze (15) minutes, à un moment déterminé par la Compagnie, durant chaque moitié de l'horaire, pourvu que le temps travaillé excède deux heures et demie (2 1/2). L'Union convient qu'il n'y aura pas d'abus concernant les périodes de repos ou de relève.»

13.02 Un salarié, qui est tenu de travailler plus d'une heure et demie (1 1/2) de surtemps n'importe quel jour, sauf le samedi, doit recevoir un repas chaud chaque fois que

ARTICLE 13 - PÉRIODES DE REPOS ET REPAS (suite)

la chose est faisable et trente (30) minutes de repos payé au taux régulier pour prendre ce repas, pourvu que le salarié mange dans l'établissement de la Compagnie. Un salarié tenu de travailler au delà de quatre (4) heures après ce repas chaud a droit à un deuxième repas. Les heures de travail à la suite d'un rappel ne doivent pas être comprises dans le calcul du nombre d'heures dans une journée.

Un salarié qui est tenu de travailler plus de cinq (5) heures un samedi a droit à un repas chaud aux mêmes conditions qui sont énoncées ci-dessus, à moins que le salarié n'ait été avisé au plus tard le jour précédent qu'il serait tenu de travailler une journée de huit (8) heures ce samedi. Le salarié a toutefois droit à un repas chaud s'il est tenu de travailler plus d'une heure et demie (1 1/2) au delà de la journée de huit (8) heures.

Lorsque la Compagnie ne peut fournir un repas chaud, elle remet une somme de cinq dollars (5.00\$) pour ce repas.

Le présent paragraphe 13.02 ne s'applique pas aux opérateurs sur équipe.

- 13.03 Un opérateur sur équipe, qui travaille son équipe régulière et est tenu de travailler plus d'une heure et demie (1 1/2) au-delà de son équipe régulière, a droit à un repas chaud, quand la chose est faisable, après la fin de son équipe régulière.
- 13.04 Un opérateur sur équipe, qui est tenu de travailler une équipe complète au-delà de son équipe régulière, a droit à un deuxième repas chaud, quand la chose est faisable, après la douzième (12e) heure consécutive de travail n'importe quel jour.
- 13.05 Les opérateurs sur équipe ont droit de prendre leur repas sur le temps de la Compagnie.

ARTICLE 14 - GARANTIE HEBDOMADAIRE

- 14.01 La Compagnie garantit à chaque salarié à plein temps, payé à l'heure, une paie équivalente à trente-sept (37) heures de travail à son taux régulier de salaire pour chaque semaine de travail pour la Compagnie, sous réserve des règles d'admissibilité énoncées aux paragraphes 14.02 à 14.07 inclusivement.

ARTICLE 14 - GARANTIE HEBDOMADAIRE (suite)

- 14.02 Pendant toute semaine où un salarié est absent, en retard ou absent pour des motifs personnels, sa garantie de trente-sept (37) heures est réduite par le nombre d'heures de travail qu'il a perdues par suite de son absence.
- 14.03 Un salarié qui est embauché, après le premier jour de la semaine de travail, a droit à la garantie, à son taux régulier de salaire, de la fraction des heures reçues par son équipe, comme paie de garantie, selon la proportion de ces heures par rapport aux heures de travail effectuées par son équipe.
- 14.04 Un salarié, qui est embauché le dernier jour de la semaine de travail, n'est pas admissible à une paie garantie.
- 14.05 Aucun salarié n'est mis à pied, avant qu'il n'ait reçu avis de la mise à pied et n'ait gagné ou reçu le paiement, après cet avis, de trente-six (36) heures de paie à son taux régulier de paie, sous réserve des autres dispositions du présent article 14. Un salarié, qui a reçu cet avis, peut être tenu de travailler jusqu'à la fin de la semaine de travail au cours de laquelle l'avis expire, sans que la Compagnie ne soit tenue de lui donner un avis additionnel de mise à pied.
- Un tel salarié n'est pas admissible à la garantie hebdomadaire soit dans la semaine où l'avis lui est remis ou la semaine où l'avis expire.
- Ce paragraphe ne s'applique pas à un salarié qui opte pour une mise à pied au lieu d'une affectation à un autre emploi comparable.
- 14.06 Lorsqu'il devient apparent qu'une équipe va toucher la paie de garantie dans une semaine, il est permis de se servir de l'équipe au complet pour lui faire accomplir un travail comparable afin d'éviter le paiement de la pénalité de temps excédentaire, pourvu que le travail n'implique pas de changement extrême dans les conditions de travail.
- 14.07 Si seulement une partie des salariés, dans une équipe qui touche une paie garantie, peuvent être employés, ils ont droit à toute paie garantie payable à leur équipe, plus les sommes qu'ils gagnent pourvu qu'ils soient présents chaque jour ouvrable selon les instructions reçues, qu'ils aient travaillé toutes les heures où ils ont reçu l'instruction de travailler, et aient accompli le travail qui leur a été confié, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de leur propre département.

ARTICLE 14 - GARANTIE HEBDOMADAIRE (suite)

- 14.08 Il est entendu et convenu par les parties que les dispositions qui précèdent, touchant la garantie, sont fondées sur la paie et non pas sur les heures de travail et que la Compagnie respecte intégralement les dispositions de cette garantie lorsqu'elle verse à un salarié admissible une somme équivalente à son taux régulier de paie pour trente-sept (37) heures, y compris le dédommagement qui lui est versé au-delà de son taux régulier de paie à temps simple pour les heures de travail productif en vertu de cette convention collective, ce qui inclut l'application de l'article 9, de l'article 12 et de l'article 25.
- 14.09 Lorsque deux (2) congés payés surviennent dans une semaine de travail, dont l'un survient le dimanche et doit être observé le dimanche, la paie pour les heures payées mais non travaillées le jour de congé qui survient le dimanche, ne compte pas dans le calcul de la garantie hebdomadaire.

ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ

- 15.01 L'ancienneté s'applique sur une base d'usine. Les mises à pied et les rappels sont effectués en fonction de la durée du service accumulé. Les promotions et les démissions dans le cadre de l'unité de négociation sont fondées sur la durée du service accumulé, la capacité et le mérite. Si la capacité et le mérite sont suffisants, l'ancienneté d'usine prévaut.
- 15.02 Un salarié acquiert des droits d'ancienneté lorsqu'il a accumulé soixante (60) jours civils de service. Avant qu'un salarié n'ait acquis des droits d'ancienneté, il est considéré comme un salarié temporaire et peut être remercié par la Compagnie, en tout temps, sans égard à l'ancienneté, et, la Compagnie n'a aucune obligation de le réembaucher. Toutefois, si un salarié demeure à son emploi après avoir accumulé ledit service, son ancienneté compte depuis la date de son embauchage.
- 15.03 La Compagnie convient de remettre une liste d'ancienneté, au délégué en chef de l'usine, et de la mettre à jour tous les six (6) mois.
- 15.04 Un salarié qui a complété soixante (60) jours civils de service, et qui est mis à pied, conserve des droits de rappel jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois consécutifs, mais n'accumule pas d'ancienneté durant la mise à pied.

ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ (suite)

- 15.05 Un salarié qui a de l'ancienneté, et qui est mis à pied, peut opter soit d'être affecté aux meilleures conditions possibles (on doit prendre en considération la compétence, l'expérience et le temps requis pour apprendre le travail) soit de prendre une mise à pied.
- Un salarié mis à pied ou affecté aux meilleures conditions possibles doit indiquer, sur une formule fournie par la Compagnie, son choix quant à l'emploi qu'il accepterait si cet emploi devenait disponible.
- 15.06 Lorsqu'un emploi est éliminé, de façon permanente dans un département, les salariés ainsi déplacés sont admissibles à tout emploi qui reste dans l'usine en conformité avec l'ancienneté, même si cela exige une réorganisation de l'équipe; toutefois, un salarié ainsi déplacé doit être qualifié pour exécuter le travail.
- 15.07 La main-d'oeuvre de l'usine doit être augmentée en rappelant dans l'ordre d'ancienneté les salariés qui sont en mise à pied et qui, au moment de leur mise à pied, ont demandé par écrit au surintendant d'être rappelés pour remplir n'importe quel poste pour lequel ils sont qualifiés, pourvu, dans le cas de chacun de ces salariés, qu'il soit qualifié pour exécuter le travail.
- 15.08 Les postes vacants permanents sont affichés à la grandeur de l'usine. Les salariés ont le droit, s'ils le demandent, de remplir ces postes vacants, pourvu qu'ils aient l'habileté, le mérite et l'ancienneté, indépendamment du fait que le poste comporte un taux plus élevé ou le même taux autorisé. Il est entendu que si l'habileté et le mérite sont suffisants, l'ancienneté prévaut dans l'application de la phrase qui précède. Un salarié qui était absent par suite de maladie, accident ou vacances, lorsqu'un poste vacant est rempli, doit recevoir une considération égale, pourvu qu'il formule sa demande dans les quarante-huit (48) heures qui suivent l'appel téléphonique du surintendant en présence du délégué en chef.
- 15.09 L'ancienneté du salarié est considérée comme interrompue, et tous ses droits annulés, et la Compagnie n'a aucune obligation de le réembaucher:
- a) quand il quitte volontairement le service de la Compagnie ou est remercié de ses services pour juste cause.

ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ (suite)

- b) lorsqu'il omet de revenir au travail à la suite d'un rappel ou lorsqu'il est impossible pour la Compagnie de le rejoindre après un effort raisonnable.
- c) lorsqu'il a été hors du service de la Compagnie pendant une période de vingt-quatre (24) mois ou plus par suite de manque de travail.

- 15.10 Lorsque la main-d'oeuvre est augmentée en fonction de l'ancienneté, les salariés mis à pied sont avisés, à leur dernière adresse connue, et ils sont censés se rapporter selon les instructions. Leur omission de le faire entraîne l'annulation de leurs droits d'ancienneté; toutefois, dans le cas où ils sont incapables de se rapporter selon les instructions, pourvu qu'ils donnent un avis immédiat à la Compagnie, on leur accorde sept (7) jours additionnels pour revenir au travail. Les salariés, qui sont incapables de revenir au travail au cours de cette période de sept (7) jours par suite de maladie ou d'accident, ont un délai additionnel pour revenir au travail, mais cette période ne doit pas dépasser la période où cette incapacité, attestée par une preuve médicale acceptable, empêche le retour au travail. Il est considéré que la Compagnie remplit ses obligations de donner l'avis requis par ce paragraphe lorsqu'elle envoie, sous pli recommandé, l'avis au salarié à sa dernière adresse qui figure aux dossiers de la Compagnie.
- 15.11 Un salarié, qui a acquis de l'ancienneté et, qui est par la suite employé par la Compagnie sur une base autre que temporaire, à l'extérieur de l'unité de négociation, a droit à son ancienneté depuis sa date initiale d'embauchage lorsqu'il revient par la suite à l'unité de négociation.
- 15.12 Lorsque c'est faisable et qu'il n'y a pas de rotation d'équipe, un salarié, à sa demande, peut passer d'une équipe à l'autre dans son groupe en conformité avec son ancienneté.

ARTICLE 16 - CONGÉ SANS PAIE

- 16.01 Aux fins de la présente convention, le congé sans paie signifie une absence du travail, avec permission, pendant une période de sept (7) jours ou plus, sans paie ou dédommagement d'aucune sorte.
- 16.02 Au plus deux (2) salariés dans l'usine, qui sont élus ou nommés à un poste à plein temps à l'Union ou au Congrès du Travail du Canada ou à un corps provincial de

ARTICLE 16 - CONGÉ SANS PAIE (suite)

travailleurs dans la province de Québec peuvent, à la suite d'un avis de quinze (15) jours à la Compagnie, obtenir un congé sans paie, qui ne doit pas dépasser la période de la présente convention, et à la suite d'un avis d'une (1) semaine reçu par la Compagnie avant l'expiration de cette convention, signifiant leur désir de revenir au travail pour la Compagnie, peuvent être placés soit dans l'emploi qu'ils occupaient antérieurement, ou à la discrétion de la Compagnie, dans un emploi payé au même salaire, sans perte d'ancienneté ou de droits de vacances, pourvu qu'ils soient capables d'exécuter le travail. Il est entendu qu'aucun desdits salariés n'a droit à des vacances ou à une paie de vacances pendant qu'il est au service de l'Union durant un tel congé sans paie et s'il est absent pendant plus de six (6) mois durant une année civile il perd tous les droits de vacances qu'il n'a pas exercés pour cette année-là. Si un tel salarié ne revient pas au travail ou ne demande pas par écrit le renouvellement de son congé sans paie avant le 1er octobre 1978 ou la date d'expiration de tout renouvellement de cette convention, aux termes de l'article 28 des présentes, il perd tous ses droits aux termes du présent paragraphe et de tous les autres paragraphes de la convention.

- 16.03 Un congé sans paie, au delà des vacances régulières auxquelles un salarié a droit, peut être accordé pour des raisons justes et suffisantes sur la base de la durée du service à son crédit, de la façon suivante:

<u>Durée du service</u>	<u>Durée de l'absence</u>
Moins de 10 ans	1 mois
Plus de 10 ans et moins de 15 ans	2 mois
Plus de 15 ans	3 mois

- 16.04 On n'accorde pas à un salarié un congé sans paie pour lui permettre d'accepter temporairement un autre emploi, de faire un essai dans un nouvel emploi ou de se lancer en affaires à son compte.
- 16.05 Un salarié, élu à un poste public dont les fonctions et responsabilités exigent qu'il s'absente du travail, peut obtenir un congé sans paie d'au plus cinq (5) ans sur présentation d'un avis approprié au surintendant quinze (15) jours avant la date où il désire commencer le congé. Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas d'un salarié élu pour un deuxième mandat.

ARTICLE 16 - CONGÉ SANS PAIE (suite)

- 16.06 Les salariés, choisis par l'Union pour s'occuper d'affaires de l'Union à l'extérieur de l'usine, peuvent, avec la permission de la Compagnie, obtenir des congés sans paie n'excédant pas huit (8) semaines. Ces congés sans paie peuvent être étendus avec la permission de la Compagnie.

ARTICLE 17 - VACANCES

- 17.01 Les vacances sont basées sur les années de service accumulées au 1er mai de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises. Le 1er mai de chaque année, le salarié a droit à des vacances payées sur la base suivante.
- 17.02 Les salariés de moins d'un (1) an de service ont droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service, mais la période de vacances n'excède pas dix (10) jours ouvrables avec quatre pour cent (4%) des gains accumulés au 1er mai de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.
- 17.03 L'année suivante et les années subséquentes, les salariés reçoivent les vacances payées basées sur leurs années de service comme suit:

Un (1) an de service	2 semaines - 4%
Cinq (5) ans de service	3 semaines
Douze (12) ans de service	4 semaines
Dix (10) ans de service (1983)	4 semaines
Vingt (20) ans de service	5 semaines
Vingt-cinq (25) ans de service	6 semaines

- 17.04 La paye de vacances, basée sur le pourcentage des gains accumulés, n'est jamais moindre que la semaine régulière de travail du salarié, incluant sa prime d'équipe, pour chaque semaine de vacances.

Cette disposition s'applique à tous les salariés qui ont dix (10) mois ou plus de service avec la Compagnie, pourvu que ces salariés aient été sur la liste de paye régulière de la Compagnie et aient reçu trente-neuf (39) chèques de paye durant l'année se terminant le 30 avril de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.

Le fait de recevoir des bénéfices en maladie ou des prestations en vertu de la Loi des Accidents du Travail, ou d'avoir été absent avec permission, jusqu'à concurrence de trente (30) jours, est considéré comme étant l'équivalent de chèques de paye, et le salarié comme ayant été sur la liste de paye régulière. Les salariés qui ne

ARTICLE 17 - VACANCES (suite)

remplissent pas les conditions ci-dessus mentionnées reçoivent quatre pour cent (4%) de leurs gains totaux pour les deux premières semaines de vacances accumulées au 1er mai de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.

Afin de calculer la paie de vacances, dans les cas d'absences occasionnées par la maladie, des accidents non industriels dûment reconnus par l'assurance-maladie ou confirmés par un médecin, ou des accidents reconnus par la Commission des Accidents du Travail, la Compagnie crédite une semaine normale de quarante (40) heures en lieu de chaque semaine d'absence due aux circonstances ci-dessus mentionnées. Dans les cas d'absences avec permission, jusqu'à concurrence de trente (30) jours, la Compagnie crédite huit (8) heures de travail en lieu de chaque jour d'absence avec permission.

- 17.05 Lorsqu'un salarié a droit à trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances, la troisième, quatrième, cinquième et sixième semaine doivent être prises à une date mutuellement convenue entre le salarié et la Compagnie, compte tenu des exigences de l'entreprise.
- 17.06 Les salariés, qui ont droit à trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances conformément au paragraphe 17.03 de cet article, ont droit à la troisième, quatrième, cinquième ou sixième semaine de vacances, selon le cas, pourvu que le nombre requis d'années de service soit complété pendant l'année civile durant laquelle ils exercent leur droit à des vacances.
- 17.07 Les salariés ayant droit à des vacances jusqu'à concurrence de deux (2) semaines, selon les dispositions du paragraphe 17.03 de cet article, ont le droit de prendre leurs vacances durant la période commençant la première semaine de mai et se terminant avec la dernière semaine de septembre.

Un salarié ne peut prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période ci-dessus mentionnée, à moins d'un cas particulier et après entente entre la Compagnie et l'Union.

Il est possible à un salarié de prendre ses vacances à l'extérieur de la période ci-dessus mentionnée, compte tenu des exigences de l'entreprise, après entente entre la Compagnie et le salarié. La Compagnie fait tout en son pouvoir pour accorder les vacances à la date demandée par le salarié. Les salariés ayant le plus d'ancienneté, dans chaque département, ont la préférence quant au choix de la date des vacances.

ARTICLE 17 - VACANCES (suite)

17.08 Les salariés, éligibles à des vacances, sont avisés de la période de leurs vacances au plus tard le 1er avril de chaque année par l'affichage dans l'usine de la liste des cédules de vacances des salariés.

L'Union et la direction de l'usine peuvent convenir localement d'une cédule de vacances, pour fins de distribution des vacances, pourvu que ceci ne soit pas contraire aux dispositions de cet article.

17.09 Les salariés qui quittent l'emploi de la Compagnie ont droit, au moment de leur départ à tout crédit de vacances qu'ils n'ont pas utilisé, comme suit:

a) pour les salariés de moins d'un (1) an de service et qui n'ont eu aucune vacance, quatre pour cent (4%) des gains totaux pour chaque semaine de service.

b) pour les salariés d'un (1) an et de moins de cinq (5) ans de service et qui ont déjà eu des vacances:

1. les vacances payées auxquelles ils avaient droit au 1er mai précédent.

2. 4% des gains totaux accumulés depuis le 1er mai précédent.

c) pour les salariés de cinq (5) ans et plus de service qui ont déjà eu des vacances:

1. les vacances payées auxquelles ils avaient droit au 1er mai précédent.

2. 4% des gains totaux accumulés depuis le 1er mai précédent pour les deux (2) premières semaines de vacances, et pour la troisième, quatrième, cinquième et sixième semaine de vacances, s'il y a lieu, 1/52e de l'échelle applicable, dans chaque cas, au moment du départ, pour chaque semaine de service calculée depuis le 1er mai précédent.

17.10 Chaque salarié doit prendre ses vacances, durant la saison des vacances, alors qu'il y devient éligible. Les périodes de vacances ne sont pas accumulées d'année en année.

ARTICLE 17 - VACANCES (suite)

- 17.11 Si un ou plusieurs congés payés mentionnés à l'article 8, paragraphe 8.03 de cette convention, surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, le salarié peut choisir de recevoir ou la paye de chaque congé payé (huit (8) heures à son taux régulier) ou une journée de congé payé en lieu du congé. Ce dernier doit faire connaître son choix à la Compagnie suffisamment à l'avance.
- 17.12 Les vacances sont accordées seulement dans l'année de vacances où elles sont dues et ne peuvent être reportées sur l'année de travail suivante.

Toutefois, si, à la suite d'une urgence, d'une maladie ou d'un accident industriel, un salarié n'a pas la permission de prendre ses vacances durant l'année de vacances au cours de laquelle elles sont dues, il a le droit de les prendre au cours de l'année de vacances suivante.

ARTICLE 18 - FERMETURE DE L'USINE

- 18.01 La Compagnie donne avis de son intention de fermer l'usine au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils avant la fermeture. Lorsqu'un salarié qui est sur la liste de paye active ou la liste de prestations de l'usine à la date de l'avis ou à tout moment par la suite (à l'exclusion des remplaçants temporaires ou des salariés nouvellement embauchés) et est remercié de ses services de façon permanente à la suite de la fermeture avant l'expiration de la période de quatre-vingt-dix (90) jours depuis la date de l'avis, pour chaque jour (en fonction d'une semaine de travail de cinq (5) jours) à la suite de son départ qui reste avant l'expiration de la période de quatre-vingt-dix (90) jours et qui n'est pas dans une semaine pour laquelle la garantie hebdomadaire est payée, la Compagnie verse au salarié huit (8) heures au taux régulier de paie. On ne juge pas que la Compagnie fait défaut à ses obligations en vertu des présentes si ses actes sont causés en tout ou en partie par des causes qui dépassent son contrôle, telles l'incendie, une explosion, etc..

ARTICLE 19 - ALLOCATIONS DE CESSATION D'EMPLOI

- 19.01 Les paiements de cessation d'emploi sont calculés depuis le 1er juillet 1969 et sont versés aux salariés qui ont une année de service ou plus à leur crédit et qui sont renvoyés de façon permanente par suite d'une réduction de la main-d'oeuvre résultant de la fermeture d'un département ou d'une unité de la Compagnie lorsque le salarié n'est pas censé être réembauché.

ARTICLE 19 - ALLOCATIONS DE CESSATION D'EMPLOI (suite)

19.02 Les payes de cessation d'emploi ne sont pas versées:

1. Aux salariés qui ont moins d'un (1) an de service à leur crédit;
2. Aux salariés qui sont mis à pied lors de réductions d'équipes;
3. Aux salariés qui sont congédiés pour juste cause;
4. Aux salariés qui démissionnent volontairement;
5. Aux salariés qui ont pris leur retraite;
6. Aux salariés qui refusent une offre d'emploi de la Compagnie dans une autre unité de ses entreprises, dont l'endroit est raisonnablement accessible par rapport au lieu d'emploi où le salarié est congédié;

19.03 Les allocations de cessation d'emploi sont calculées selon l'échelle suivante qui sert à calculer le nombre de semaines de paye en fonction des années de service au crédit du salarié depuis le 1er juillet 1969. Les paiements doivent être calculés selon une base de quarante (40) heures par semaine ou d'après la semaine de travail de base du salarié si elle est différente, à son taux régulier de paye.

<u>Années de service</u>	<u>Semaines de paye</u>
1	1
2	1 1/2
3	2
4	2 1/2
5	3
6	3 1/2
7	4 1/2
8	5 1/2
9	6 1/2
10	7 1/2
11 et plus, ajouter à.... 1 1/2 semaine de paye pour chaque année de service au delà de dix (10) ans	7 1/2

ARTICLE 19 - ALLOCATION DE CESSATION D'EMPLOI (suite)

Exemple:

12 ans de service:	
10 premières années de	
service à son crédit	7 1/2 semaines de paye
Service au delà de 10 ans	
(12 - 10 = 2 x 1 1/2) ...	<u>3 semaines de paye</u>

Allocation de cessation d'emploi
totale 10 1/2 semaines de paye

19.04 Le montant payable en vertu de cette politique est versé de la façon suivante:

1. Les sommes inférieures ou égales à l'équivalent de quatre (4) semaines de paye - en un montant global.
2. Les sommes supérieures à l'équivalent de quatre (4) semaines de paye - versements hebdomadaires du plein salaire jusqu'à ce que la somme totale soit épuisée. Si, pour des raisons justes et suffisantes, un règlement en un montant global est demandé, il peut être versé lorsqu'il est assurément à l'avantage de l'employé.
3. En cas de décès, tout solde impayé est versé à la veuve ou aux personnes à charge.

ARTICLE 20 - SECURITE ET SANTE

20.01 La Compagnie prend des dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé des salariés durant les heures de travail. Les dispositifs protecteurs et autre équipement jugés nécessaires et fournis par la Compagnie pour protéger les salariés contre les blessures sont portés ou utilisés par les salariés. Les premiers soins sont disponibles en tout temps pour les salariés quand ceux-ci travaillent.

ARTICLE 20 - SÉCURITÉ ET SANTÉ (suite)

- 20.02 Un comité mixte de la Compagnie et de l'Union sur l'inspection sécuritaire est institué et est formé d'un nombre égal de représentants de la Compagnie et des salariés et d'un président nommé par la Compagnie. L'Union convient de fournir à la Compagnie la liste des représentants des salariés. La taille du comité de sécurité est convenue par le surintendant et le président de l'Union. Les réunions de ce comité sont fixées par le président au moment et d'une manière qui ne nuisent pas au fonctionnement ordonné de l'usine. Les représentants des salariés nommés par l'Union sont payés au taux applicable pour le temps qu'ils consacrent à ces réunions.
- 20.03 Le comité d'inspection de la Compagnie et de l'Union sur la sécurité peut recommander au surintendant de l'usine des améliorations dans les conditions de sécurité et de santé de l'usine et être au courant des dispositions prises à la suite de leurs recommandations. Ce comité peut également enquêter sur les causes d'accidents qui se produisent dans l'usine et formuler des recommandations destinées à éviter la répétition de ces accidents, au surintendant de l'usine.
- 20.04 Un salarié blessé pendant les heures de travail qui doit quitter le travail pour se faire traiter ou qui est envoyé chez lui à cause de pareille blessure est payé pour le reste du quart à son taux de salaire régulier, à moins qu'un médecin ou une infirmière ne déclare que le salarié est encore en état de travailler durant ce quart.
- Il est en outre convenu qu'un salarié qui est blessé pendant les heures de travail et qu'il faut transporter chez le plus proche médecin ou à l'hôpital pour recevoir des soins médicaux à cause de pareille blessure, se voit fournir pareil transport aux frais de la Compagnie.
- 20.05 Nul salarié n'est affecté à une tâche ou ne doit faire fonctionner un appareil avant d'avoir reçu l'entraînement et les instructions appropriées en matière de sécurité. La nature et la durée de pareil entraînement sont telles que la Compagnie seulement le juge à propos.
- 20.06 La Compagnie fournit aux salariés des exemplaires des lois et des règlements provinciaux applicables en matière de santé et de sécurité, à leur demande.
- 20.07 La Compagnie convient de fournir le Régime de soins dentaires décrit à l'Annexe «A» ci-attachée qui en fait partie intégrante de la convention.

ARTICLE 21 - OUTILS ET VÊTEMENTS

- 21.01 La Compagnie fournit aux salariés les couteaux, fusils, pierres à l'eau, fourreaux et gants de cuir ou mitaines pour les congélateurs, les doublures pour les uniformes pour les congélateurs et les chapeaux de sécurité lorsque, de l'avis de la Compagnie, c'est nécessaire pour qu'ils exécutent le travail auquel ils sont affectés. Tous ces objets demeurent la propriété de la Compagnie.
- 21.02 Les salariés d'entretien régulier et de génie qui ont de l'ancienneté, sur présentation de petits instruments manuels brisés ou usés au travail, reçoivent des outils de remplacement qui, de l'avis de la Compagnie, sont nécessaires pour l'exécution de la tâche à laquelle ils sont affectés.
- 21.03 La Compagnie convient de fournir les outils suivants qui sont susceptibles d'être remplacés facilement:
- Ciseaux à froid
 - Limes
 - Chasses clavettes
 - Lames de scie à métaux
 - Foret en croix
 - Brosses à limes
 - Brosses métalliques
 - Piles de torche
 - Ampoules de torche
 - Grattoirs
 - Pinceaux
 - Éponges
 - Couteaux à mastic
 - Coupes-verre
 - Mâchoires de clés à molette
 - Matrice, pour filière et
 - Alésoirs de matrices
 - Filière
 - Forets
 - Outils à boyaux
 - Manche de marteaux
 - Briquets à torches
 - Toile au carbodundum
 - Papier sablé
 - Mesures rétractables lorsque la Compagnie convient que leur usage est nécessaire.
- 21.04 La Compagnie convient de fournir les survêtements lavables, filets à cheveux, couvre-chef, tabliers, gants, paletots de congélateur, les tabliers imperméables et les manchons imperméables spécifiés par la Compagnie aux salariés qui sont tenus par elle de les porter. Ces vêtements demeurent la propriété de la Compagnie et ne

ARTICLE 21 - OUTILS ET VÊTEMENTS (suite)

doivent pas quitter l'établissement de la Compagnie. Les vêtements qui de l'avis de la Compagnie sont usés sont remis à celle-ci avant d'être remplacés. Lorsqu'il quitte son emploi, un salarié doit remettre à la Compagnie tous les vêtements fournis par elle. Les vêtements qui ne sont pas remis selon ce qui précède sont payés par le salarié.

Les salariés qui travaillent sous des températures de 10°C (50°F) ou plus basses et qui désirent acheter des vestes thermiques peuvent le faire et sont remboursés par la Compagnie jusqu'à concurrence de seize dollars (16.00\$) sur présentation d'une facture. Les salariés sont admissibles à cette allocation une seule fois par période de trois (3) ans.

- 21.05 La Compagnie convient de fournir à demi-prix aux salariés la première paire de bottes de caoutchouc imperméables appropriées de la sorte et du modèle approuvés par la Compagnie aux salariés qui sont tenus par la Compagnie de porter ces bottes. La Compagnie convient également de verser la somme de treize dollars (13.00\$) aux salariés qui travaillent dans des endroits réfrigérés et qui portent des bottes de caoutchouc doublées. Ces bottes de caoutchouc qui, de l'avis de la Compagnie sont usées, sont retournées à la Compagnie avant d'être remplacées sans frais au salarié.

La Compagnie convient de verser aux salariés une allocation en espèces d'au plus vingt-cinq dollars (25.00\$) pour l'achat de chaussures de sécurité qu'ils portent au travail. Les salariés sont admissibles à cette allocation chaque fois que la chose est nécessaire.

- 21.06 La Compagnie accorde aux salariés un temps raisonnable pour aiguïser les outils requis pour exécuter le travail qui leur est affecté, et ce temps doit être fixé ou accordé par le contremaître de la même façon que l'affectation au travail dont il est responsable.
- 21.07 La Compagnie rembourse les mécaniciens de machines fixes et les salariés de métier dans la mécanique pour le renouvellement des licences jugées nécessaires par la Compagnie pour l'accomplissement de leur travail.

ARTICLE 22 - GÉNÉRALITÉS

- 22.01 Les avis de l'Union peuvent être affichés sur un tableau d'affichage cadencassé sous réserve de l'approbation du surintendant de l'usine quant à leur contenu. La Compagnie n'affiche pas d'avis sur le même tableau.

ARTICLE 22 - GÉNÉRALITÉS (suite)

- 22.02 La pratique actuelle de payer les salariés pour le temps requis pour changer de vêtements ou d'équipement nécessaire par leur passage d'une tâche à une autre est maintenue. Les changements extrêmes de conditions de travail sont découragés.
- 22.03 Les salariés qui ont fourni de longues années de service fidèle à la Compagnie et qui sont devenus incapables de remplir leurs fonctions reçoivent la préférence d'un autre travail disponible.
- 22.04 Rien dans la présente convention n'oblige la Compagnie ou l'Union à prendre des mesures qui seraient illégales par suite de l'application de lois, règles ou règlements actuels ou futurs au pallier provincial ou fédéral.
- 22.05 Il est entendu que
- a) les représentants syndicaux des salariés ont la permission de discuter directement avec le surintendant de l'usine toute question qui touche l'usine dans son ensemble; et
 - b) les dirigeants locaux de l'Union (à l'exclusion des délégués) ont la permission de discuter directement avec le surintendant ou son représentant désigné de toute question qui affecte l'usine dans son ensemble;
 - c) les griefs qu'il est possible de présenter en vertu du paragraphe 3.04 ne peuvent être présentés aux termes du présent paragraphe 22.05.
- 22.06 Toute condition de travail présentement en vigueur qui n'est pas prévue par cette convention et qui n'est pas du ressort exclusif de la Compagnie, tel qu'énoncé dans le paragraphe 23.01, demeure en vigueur à moins qu'elle ne soit modifiée par les négociations collectives.
- 22.07 La Compagnie convient de donner une considération juste et raisonnable à tout postulant ou salarié sans considération de race, sexe, couleur, croyance, nationalité ou adhésion à l'Union.
- 22.08 Aucun salarié en dehors de l'unité de négociation ne doit être utilisé pour exécuter un travail d'une nature semblable à celui exécuté par les salariés de l'unité de négociation sauf de la façon qui suit:
- a) aux fins d'initier de nouveaux salariés ou des salariés qui font une nouvelle tâche ou de faire la formation des salariés;

ARTICLE 22 - GÉNÉRALITÉS (suite)

- b) aux fins de prendre temporairement la place d'un salarié en cas d'absence du travail ou d'un salarié qui a été relevé par suite d'une blessure ou d'une maladie ou qui pour d'autres raisons est temporairement absent du travail;
- c) dans les endroits isolés ou les groupes qui ne sont pas suffisamment nombreux pour justifier un superviseur ou un salarié de gérance à plein temps; et seulement s'il est conforme à la pratique passée d'utiliser de tels salariés.

22.09 Si la Compagnie décide d'accorder en sous-traitance tout travail dans l'usine, le surintendant explique et examine à fond les circonstances qui ont milité en faveur de cette décision. Si l'explication n'est pas à la satisfaction de l'Union, alors la question peut être déferée au gérant qui négocie pour la Compagnie (ou son représentant) et au représentant de l'Union (ou son représentant) établi dans la ville de Montréal, pour un plus ample examen et une discussion. Si aucun accord n'est convenu, l'affaire tombe sous la procédure de grief.

ARTICLE 23 - GÉRANCE

23.01 La gérance de l'usine et la direction de la main-d'oeuvre, y compris le droit d'embaucher, accorder de l'avancement, rétrograder les salariés, les suspendre ou les remercier de leurs services pour juste cause, les affecter et réaffecter à des tâches, les transférer d'un département à un autre, augmenter et réduire la main d'oeuvre, déterminer les produits à manutentionner, produire ou fabriquer, les programmes de production et les méthodes, procédés et moyens de production ou de manutention, incombent exclusivement à la Compagnie, pourvu qu'elle n'en tire pas prétexte pour exercer de la discrimination contre un employé ou l'Union, ou se soustraire à aucune des dispositions de cette convention.

ARTICLE 24 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 24.01 Le régime d'assurance collective convenu entre la Compagnie et l'Union est en vigueur pendant la durée de cette convention et s'applique à tous les salariés régis par cette convention. La Compagnie maintient sa pratique de payer 75% du coût total des primes. La Compagnie convient de payer le coût total du régime de soins dentaires dont les services assurés sont décrits à l'Annexe «A» attachée aux présentes pour en faire partie intégrante.

ARTICLE 25 - CREDIT DE SERVICE

- 25.01 Le crédit de service pour la période avant le 1er novembre 1974, dans le cas des salariés qui étaient sur la liste de paye le 1er novembre 1974 et par la suite, est calculé de la façon suivante:
- a) Aux fins des prestations de décès, des congés sans paye et du régime chirurgical-médical, le 1er novembre 1974 on porte au crédit des salariés leur service continu jusqu'à cette date, lequel est égal à leur service continu calculé aux termes des conventions collectives antérieures entre les parties.
 - b) Aux fins des vacances, les salariés, le 1er novembre 1974, reçoivent le crédit du service accumulé à cette date, lequel est égal à leur service accumulé calculé aux termes des conventions collectives antérieures entre les parties.
 - c) Aux fins des programmes de maladie et d'accidents, le 1er novembre 1974, les salariés reçoivent le crédit de plus élevé des montants déterminés selon les alinéas a) ou b) ci-dessus.
- 25.02 Le 1er octobre 1982 et par la suite, les salariés reçoivent à leur crédit le service qu'ils accumulent pendant qu'ils sont sur la liste de paye de la Compagnie, sous réserve des dispositions suivantes:
- a) La période d'absence occasionnée par l'une des causes suivantes est portée au crédit du salarié mais seulement à son retour au travail à la suite d'une telle absence, pourvu qu'il revienne dès qu'il le peut:
 - 1. Les absences pour cause de maladie, d'accident ou de grossesse quand ces absences sont attestées par une preuve médicale acceptable.

ARTICLE 25 - CREDIT DE SERVICE (suite)

2. Les diverses absences approuvées telles celles occasionnées par les vacances, le service judiciaire, le deuil.
 3. Les absences pour faire partie des forces militaires, navales ou aériennes du Canada.
 4. Un congé sans paye autorisé jusqu'à un maximum de trois (3) mois.
- b) Les salariés ne reçoivent pas de crédit de service pour leur période d'absence quand:
1. Ils sont renvoyés pour juste cause, mis à pied, quittent volontairement le service de la Compagnie, ou sont congédiés pour une raison mentionnée à l'article 19, qu'ils touchent une paye de cessation d'emploi ou non.
 2. Ils sont absents à cause d'une grève.
 3. Ils sont absents par suite de mesure disciplinaires.
 4. Ils sont absents quant à la portion d'un congé sans paye autorisé qui dépasse trois (3) mois.

23.05 Les salariés perdent tous leurs crédits de service:

- a) S'ils sont congédiés pour juste cause.
- b) S'ils quittent volontairement le service de la Compagnie.
- c) S'ils ne reviennent pas au travail lorsqu'ils sont rappelés d'une mise à pied dans les délais prévus par le paragraphe 15.10 ou ne peuvent être retracés à la suite d'un effort raisonnable de la part de la Compagnie.
- d) S'ils ont été en dehors du service de la Compagnie, par suite d'une mise à pied pendant une période de deux (2) ans.
- e) S'ils quittent le service de la Compagnie pour une des raisons mentionnées dans l'article 19, qu'ils touchent une allocation de cessation d'emploi ou non.

S'ils sont réembauchés par la suite, aucun crédit ne leur est accordé pour leur service antérieur.

ARTICLE 26 - REGIME DE RETRAITE

- 26.01 Pour chaque année de service depuis le 1er octobre 1978, les bénéficiaires du Régime de Retraite sont de quinze dollars et vingt-cinq (15.25\$) par mois, par année de service pour chaque salarié à l'emploi de la Compagnie.
- 26.02 A compter du 1er octobre 1983, le montant de quinze dollars et vingt-cinq (15.25\$) est majoré à seize dollars et cinquante cents (16.50\$).

ARTICLE 27 - SERVICE DE JURY

- 27.01 Quant un salarié régulier s'absente du travail pour siéger sur un jury ou pour témoigner lorsqu'il reçoit un subpoena, la Compagnie lui paie son taux régulier de salaire pour chaque heure où il aurait travaillé s'il n'avait pas fait partie du jury, moins les honoraires de jury, ou comme témoin, moins les honoraires de témoin, qu'il touche quant il remplit un tel service, ou donne un tel témoignage.

ARTICLE 28 - DEUIL

- 28.01 Lorsqu'il est nécessaire pour un salarié régulier sur la liste de paie active de s'absenter une journée de travail régulier pour organiser les obsèques d'un de ses parents immédiats (père, beau-père, mère, belle-mère, frère, beau-frère, soeur, belle-soeur, conjoint, gendre, bru, petits-enfants, grands-parents, fils ou fille) ou assister aux obsèques, il touche huit (8) heures à son taux de paie régulier pour chaque jour d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de travail régulier consécutifs.

Si un salarié est absent un jour de travail régulier et qu'il perd son salaire pour assister à un service commémoratif, tenu pour un des parents susmentionnés, il est remboursé à son taux de salaire régulier pour les heures régulières qu'il a perdues jusqu'au maximum de huit (8) heures régulières. La Compagnie peut exiger du salarié une preuve de sa présence à pareil service commémoratif avant de la rembourser en vertu des présentes.

Les dispositions du présents article ne s'appliquent pas aux salariés recevant alors d'autres prestations de la Compagnie comme des prestations-maladie et accident, ou en congé autorisé non payé pour une raison quelconque.

ARTICLE 29 - DUREE DE LA CONVENTION

- 29.01 Sous réserve des dispositions à l'effet contraire, cette convention entre en vigueur à compter du 1er octobre 1982 et la demeure jusqu'au 30 septembre 1984, et d'année en année par la suite, à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne par écrit avis de cessation ou d'amendement entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le trentième (30^e) jour avant la date d'expiration.
- 29.02 Pendant la période de négociation, résultant des dispositions qui précèdent, cette convention demeure en vigueur.

SIGNEE au nom des parties par leurs représentants dûment autorisés,

le 18^e jour de juin 1983

POUR ET AU NOM DE

SODOR INC.

France Faucher
France Faucher

Jean-Guy Robitaille
Jean-Guy Robitaille

POUR ET AU NOM DE

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE
FAT-COI, CTC, FTQ,
SECTION LOCALE 748

Yvon Labbé
Yvon Labbé, Président

Roch Racine
Roch Racine, Secrétaire-trésorier

Gisèle Anderson
Gisèle Anderson

Marcel Denis

Marcelle Lamarche
Marcelle Lamarche, Représentante

Huguette Plamondon
Huguette Plamondon
Directeur-adjoint, Région 18 - Canada

ANNEXE «A» - REGIME DE SOINS DENTAIRES

A compter de la date de ratification, c'est-à-dire le 17 décembre 1982.

1.
 - Examens
 - Consultations
 - Méthodes diagnostiques spécifiques
 - Radiographies
 - Services préventifs tels détartrage et polissage et traitements au fluorure
 - Traitement routinier des caries
 - Extractions
 - Anesthésie
 - Traitements périodontiques
 - Traitements endodontiques
 - Service de chirurgie
 - Dentiers, revêtements et/ou refinition des dentiers, réparations et ajustements.

2. Le régime rembourse au salarié 80% des déboursés admissibles (sauf dans le cas des dentiers, où les frais sont remboursés à raison de 50%); les déboursés admissibles sont basés sur l'échelle 1982 des tarifs de l'Association dentaire du Québec et jusqu'à concurrence de \$500. par salarié ou personne à charge par année. A compter du 1er octobre 1983, les déboursés admissibles sont basés sur l'échelle 1983 des tarifs de l'Association dentaire du Québec.

3. Lorsqu'on prévoit qu'une réclamation va être de plus de \$200. pour un salarié ou une personne à charge, l'état estimatif du traitement est soumis à l'assureur avant le début du traitement.

4. L'admissibilité est la même que pour le régime médical compréhensif supplémentaire.

5. Les soins dentaires assurés ne comprennent pas les éléments qui suivent et aucun remboursement n'est effectué dans les cas suivants:
 - soins non prévus par ce qui précède
 - soins fournis par un régime gouvernemental ou la Commission des Accidents du Travail
 - soins assurés par un autre régime d'assurance
 - traitements pour fins d'esthétique
 - pénalité pour rendez-vous manqué
 - dentiers en remplacement d'un appareil qui date de moins de trois ans et qui peut être réparé
 - dentiers avant trois ans après la date à laquelle ils ont été assurés par le régime
 - vol ou perte des dentiers
 - soins qui ont débuté ou dentiers qui ont été commandés avant la mise en vigueur du régime.