

No.

129-44

NOM

Civ Rice Ltee

090-21

129-44
**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL
1982 - 1984**



LA COMPAGNIE PRICE LIMITÉE
Papeterie Beauport

et

**L'UNION INTERNATIONALE DES
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS
ET DE BUREAU**

LOCAL 191 - F.A.T. - C.O.J. - C.T.C.

membre du groupe **ABITIBI-PRICE**

-1-

CONVENTION DE TRAVAIL

ENTRE

LA COMPAGNIE PRICE LIMITÉE
PAPETERIE BEAUPRÉ

ET

L'UNION INTERNATIONALE DES
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS ET DE BUREAU
LOCAL 191 - F.A.T - C.O.I. - C.T.C.

COMMIS DE BUREAU

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL intervenue entre La Compagnie Price Limitée (ci-après appelée la compagnie) et l'Union internationale des employés professionnels et de bureau, Local N° 191 affiliée à la Fédération américaine du travail - Congrès des organisations industrielles - Congrès du travail du Canada, (ci-après appelée l'union).

ENTENDU QUE les parties aux présentes reconnaissent leur intérêt mutuel et leur responsabilité quant au succès des opérations de la compagnie et conviennent qu'il est du devoir de la compagnie et des employés de promouvoir en tout temps la bonne marche des opérations des moulins et du travail de bureau en apportant leur entière coopération à tout ce qui a trait à la réussite des opérations de la compagnie et de la santé et de la sécurité des employés.

L'usage du genre masculin dans cette convention devra être considéré comme incluant aussi le féminin.

ENTENDU QUE, dans la poursuite de ces objectifs, il est opportun de conclure une convention couvrant les gages, les heures de travail et les conditions de travail comme suit:

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01 La compagnie reconnaît l'union comme étant le seul agent négociateur, pour les employés de bureau, les commis et les employés salariés travaillant pour La Compagnie Price Limitée, avec exceptions mais incluant spécifiquement ceux engagés dans les occupations énumérées dans l'annexe "A" de la présente.

1.02 Le terme "employé" lorsque mentionné dans la présente convention s'applique à toutes les personnes employées dans les classifications d'emploi énumérées dans les annexes de salaires de la convention sauf dans les cas où les titulaires ont été spécifiquement exclus.

1.03 Le personnel surveillant ne doit accomplir aucune des tâches relevant normalement de la fonction d'un employé, selon les classifications d'occupations couvertes en vertu de la présente convention collective de travail, sauf aux fins d'entraînement et en cas d'urgence.

Dans le cas de postes dont les titulaires ont été remplacés par des employés horaires, la pratique actuelle doit continuer d'être observée si l'employé qui prend la relève a reçu une formation. Si on doit à l'avenir effectuer des remplacements, on doit accorder la priorité aux membres actuels de l'U.I.E.P. & B.

Dans le cas de remplacements permanents, on s'adressera d'abord aux membres de l'U.I.E.P. & B. On organisera une période normale de formation pour donner la chance à l'employé de se qualifier pour son travail.

1.04 Les décisions concernant l'inclusion ou l'exclusion de l'unité de négociations, d'une nouvelle position ou d'une position modifiée, doivent être basées sur les principes généraux établis dans l'annexe "A" mentionnée à 1.01 et doivent être sujettes à discussion entre la compagnie et l'union et une copie de la description de la tâche concernée est fournie à l'union.

1.05 La compagnie ne peut donner par contrat à forfait, le travail normalement exécuté par des employés syndiqués, pour lequel elle est équipée et elle dispose d'un personnel compétent. La compagnie doit aviser l'union de son intention de conclure un contrat à forfait avant qu'une entente finale n'intervienne avec un entrepreneur.

ARTICLE 2 - CONDITIONS D'EMPLOI

2.01 a) Pour fins de négociation collective, chaque employé, à l'exception des étudiants embauchés l'été en vertu du plan de la compagnie concernant l'aide à l'éducation, doit comme condition d'emploi, faire application pour devenir membre du Local N° 191 et doit payer sa cotisation régulière et lorsqu'il est accepté comme membre, il doit demeurer membre en règle. La compagnie informe les employés à l'embauchage de cette condition d'emploi et leur fait signer une carte d'autorisation de retenues syndicales mensuelles.

b) La compagnie remet au secrétaire-trésorier la somme totale de toutes ces déductions le 10^e jour de chaque mois. En considération des retenues faites par la compagnie et leur remise à l'union, cette dernière consent à tenir la compagnie quitte et indemne de toute réclamation ou responsabilité reliée à ces retenues et remises.

c) Le plan d'aide à l'éducation de la compagnie réfère à des étudiants en ingénierie, en sylviculture, etc. qui sont embauchés pour accomplir un surplus de travail ou pour fins d'entraînement. Tout étudiant embauché pour remplacer un employé dont la classification d'emploi est assujettie à cette convention de travail paie des cotisations syndicales tel que prévu à 2.03.

d) La compagnie informe l'union par écrit de l'embauche de tout nouvel employé.

2.02 Tous les nouveaux employés doivent accomplir une période d'essai de quatre (4) mois. S'il y a lieu, le renvoi d'un employé à l'essai est à la seule discrétion de la compagnie.

2.03 Les employés temporaires ou les remplaçants embauchés pour une période de plus de trois (3) jours ne sont pas tenus de faire application pour devenir membre de l'union mais ils doivent, comme condition d'emploi, payer des cotisations mensuelles, au moyen de retenues à la source, au cours de leur période d'emploi. Au moment de son embauchage la compagnie informe l'employé de cette condition particulière et exige de lui qu'il signe une carte d'autorisation de retenues syndicales mensuelles.

2.04 Au moment de l'embauchage, la compagnie signale aux employés temporaires et aux remplaçants la durée approximative de temps requis pour compléter le travail qui leur est spécifiquement assigné et l'union ne peut agir en leur nom ni les représenter sous aucun aspect au cours de cette période d'emploi, sauf en ce qui a trait aux taux de salaire. Le statut temporaire d'emploi ne doit pas excéder quatre (4) mois à moins d'un accord à cet effet.

2.05 Les ingénieurs, les chimistes et les physiciens gradués, employés comme tels, ont le droit de demeurer en dehors de l'unité de négociations mais peuvent adhérer à l'union et se prévaloir de la procédure prévue pour le règlement des griefs.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

3.01 Un employé ne peut être requis d'adhérer à plus d'une union. Les questions de juridiction doivent être conformes aux règlements régissant ces questions, tels qu'établis par la Fédération américaine du travail Congrès des organisations industrielles du Congrès du travail du Canada, et la compagnie n'est pas requise d'intervenir en ce qui a trait aux questions de juridiction entre les unions. Cependant, si les unions sont incapables de s'entendre entre elles quant à l'union à laquelle un employé doit être requis d'appartenir, la compagnie lui détermine une union dans laquelle les unions en cause le reconnaîtront et le considéreront comme membre jusqu'au temps où elles seront d'accord quant à l'union à laquelle cet employé doit appartenir.

ARTICLE 4 - DISCRIMINATION

4.01 Les privilèges actuels ne seront pas affectés. Aucune discrimination ou rétrogradation ne sera exercée à l'endroit d'un employé pour sa participation ou non-participation soit dans le passé, le présent ou l'avenir à l'organisation ou au maintien de l'union.

ARTICLE 5 - PRÉROGATIVES DE LA DIRECTION

5.01 Le droit d'engager, promouvoir, suspendre, mettre à pied, rétrograder, transférer, congédier et réembaucher les employés ainsi que

le droit d'administrer les propriétés de la compagnie seront exercés exclusivement par la compagnie. La compagnie a aussi le droit de déterminer le nombre d'employés qu'elle emploiera ou gardera en service dans l'opération ou le fonctionnement de son entreprise. Également, la compagnie a plein pouvoir de contrôler et de discipliner ses employés dans l'intérêt d'un fonctionnement efficace de son entreprise sauf dans les cas autrement prévus dans la présente convention. Concernant l'administration des questions relatives à l'embauchage, aux promotions, aux suspensions, aux mises à pied, aux rétrogradations, aux transferts et aux congédiements, il est entendu que la compagnie met l'union au courant de ces questions par l'entremise du secrétaire du local et confirme par écrit ces informations en y ajoutant les différentes initiatives qu'elle entend prendre. Dans le cas d'un conflit surgissant de l'application du présent article, l'union se réserve le droit de le référer à la procédure prévue pour le règlement des griefs (article 14).

ARTICLE 6 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE ET RÉORGANISATION DU TRAVAIL

6.01 Si des changements sont requis à la suite d'une réorganisation du travail ou de changements technologiques tels l'introduction d'équipement pour traitements des données, d'ordinateurs ou d'autres machines analogues de bureau, la compagnie consent à discuter au préalable de ces changements avec l'union et d'en informer les employés du département concerné. La compagnie tient l'union informée par écrit du progrès de tout projet impliquant un changement technologique ou une réorganisation de travail afin que l'union ait un pré-avis aussi long que possible et dans aucun cas de moins de deux (2)

mois avant la mise en oeuvre de tels changements. Tout nouvel emploi créé par l'installation de l'équipement ci-devant mentionné est offert par voie d'affichage aux employés compris dans l'unité de négociations.

6.02 Les employés qui peuvent être déplacés à la suite de changements proposés et qui ont les qualifications auront l'opportunité de se qualifier pour les occupations nouvelles ou révisées et cela avant que toutes autres personnes soient embauchées pour remplir telles occupations.

6.03 La compagnie consent à instituer un programme d'entraînement pour les employés qui seront choisis pour les occupations nouvelles ou révisées et qui auront besoin d'entraînement pour remplir telles occupations efficacement.

6.04 Si un employé permanent, possédant un minimum d'une (1) année de service continu est rétrogradé, à la suite d'une réorganisation de travail ou d'un changement technologique, à une occupation dont le taux de salaire est inférieur au sien, son taux de salaire est maintenu durant une première période de six (6) mois à partir de la date de la rétrogradation suivie d'une autre période de six (6) mois, à un taux de salaire se situant à mi-chemin entre le taux de salaire qu'il recevait avant sa rétrogradation et celui de sa nouvelle occupation. A la fin de cette période de douze (12) mois, le taux de salaire de sa nouvelle occupation s'applique.

6.05 Si un employé permanent, ayant à son crédit une (1) année de service continu ou plus, doit être mis à pied à la suite d'une réorganisation de travail ou d'un changement technologique, un avis à cet effet lui est donné trois (3) mois à l'avance.

ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ

7.01 L'ancienneté est établie au terme de la période d'essai et elle est rétroactive à la date d'embauchage dans une occupation couverte par la présente convention de travail. Une liste d'ancienneté montrant l'ancienneté des employés, la position et le grade est fournie deux (2) fois par année lorsque demandée par l'union. L'ancienneté, l'habileté et l'aptitude à effectuer le travail requis sont les facteurs décisifs dans tous les cas de transferts, promotions, rétrogradations, mises à pied et rappels. Lorsque l'habileté et l'aptitude sont relativement égales parmi des employés, l'ancienneté prévaut. L'expérience acquise comme remplaçant temporaire à un poste permanent n'est pas un préalable essentiel à l'obtention de ce poste permanent lorsqu'il est offert par affichage.

7.02 Lorsqu'un employé est promu à une position dont le grade est supérieur à celui de sa position, il a droit à une augmentation de salaire:

a) en autant que le taux de salaire qui en résulte n'excède pas le taux standard établi pour la position où il est promu, 4% de son salaire mensuel. Quand l'augmentation de salaire qui en résulte se situe entre deux (2) échelons d'une échelle de progression, le montant de l'augmentation est ajusté pour correspondre au montant prévu à l'échelon supérieur qui suit et l'employé conserve la date de progression acquise dans le grade qu'il occupait avant sa promotion.

b) Le taux de salaire qui en résulte excède le taux standard, 4% du salaire mensuel pourvu qu'une telle augmentation n'élève pas son

salaire à un taux supérieur au maximum établi pour la position où il est promu. Un tel changement de taux prend effet lorsque l'employé est assigné à sa nouvelle occupation.

7.03 Dans le cas d'une promotion et jusqu'à une limite de temps de trois (3) mois, si un employé promu est jugé non satisfaisant ou s'il en exprime le désir, il est retourné à sa position antérieure sans perte d'ancienneté et à son ancien taux de salaire.

7.04 Quand un employé est rétrogradé par la compagnie à une position dont le grade est inférieur à celui de sa position il reçoit, entre son taux actuel et le taux maximum applicable à la position inférieure, celui de ces taux qui est le moindre. Un tel changement de taux entre en vigueur le 1^{er} ou le 15 du mois qui coïncide ou qui suit immédiatement la date de rétrogradation.

7.05 a) Dans le cas d'une rétrogradation due à une réduction du personnel et entraînant la mise à pied d'un ou plusieurs employés, une considération majeure est accordée à l'ancienneté et à l'habileté dans l'exécution du travail à accomplir. Lors de telles mises à pied l'ancienneté dans son application ne se limite pas au département immédiatement concerné. Un employé affecté par une mise à pied peut exercer son droit d'ancienneté pour une position du même grade ou d'un grade inférieur pourvu qu'il possède l'habileté nécessaire pour accomplir le travail concerné. Les mises à pied se font à la grandeur de la division et en autant que l'ancienneté est concernée, l'employé ayant le moins d'ancienneté de service est mis à pied le premier.

b) De plus, il est entendu et convenu que lorsque les mises à pied sont occasionnées par la terminaison d'activités saisonnières, les transferts basés sur l'ancienneté qui entraîneraient de la confusion dans l'accomplissement des tâches opérationnelles ne seront pas permis ce qui signifie que le présent article ne s'applique pas dans de telles circonstances.

7.06 a) Sauf dans les cas prévus aux paragraphes b) et c) ci-après, un avis de rétrogradation, de mise à pied ou de démission doit être donné dans un délai de trente (30) jours. Cet avis peut être donné n'importe quel jour du mois et prend effet trente (30) jours plus tard.

b) Le paragraphe a) ne s'applique pas dans les cas d'employés temporaires, de remplaçants ou d'un congédiement.

c) Nonsobstant le paragraphe a), les avis de mises à pied résultant d'un conflit de travail ou d'un arrêt temporaire des activités en raison de commandes insuffisantes seront remis au moins cinq (5) jours avant la date d'entrée en vigueur de ces mises à pied. Un arrêt des activités d'une durée de plus de trente (30) jours n'est pas considéré comme un arrêt temporaire au sens du présent paragraphe.

7.07 L'ancienneté est interrompue par une démission ou un renvoi pour cause. Elle est également interrompue quand une mise à pied attribuable à un manque de travail dure plus de deux (2) années. Si un employé est réembauché après une telle mise à pied, il rétablit son rang d'ancienneté après avoir complété une année d'emploi continu. Après cette période, son rang d'ancienneté peut être rétabli en tenant compte du temps accumulé avant et après, mais non du

temps compris dans la période de la mise à pied. Un tel rétablissement du rang d'ancienneté est subordonné au fait que l'employé doit tenir la compagnie au courant de sa dernière adresse et se rapporter promptement au travail quand il est requis de le faire compte tenu naturellement d'engagements pris ailleurs. Une période limite de trente (30) jours est accordée pour se libérer de tels engagements.

7.08 Concernant les rappels au travail des employés à la suite de mises à pied, la compagnie réembauche dans l'ordre inverse à celui des mises à pied pourvu que les employés aient l'habileté requise.

7.09 Lorsqu'en vertu d'une promotion ou d'un transfert un employé membre de l'union passe à une occupation exclue de l'unité de négociations, l'union reconnaît ses droits d'ancienneté et permet le retour à son ancienne occupation en dedans d'une (1) année (à moins qu'il en soit mutuellement convenu autrement) quand les circonstances rendent ce retour souhaitable. Il est entendu que l'ancienneté d'un tel employé ne s'accumule pas lorsqu'il est exclu de l'unité de négociations toutefois il peut, à son retour, combiner l'ancienneté accumulée avant à l'ancienneté accumulée après, aux fins d'application d'ancienneté. Dans un tel cas l'employé continue de payer ses cotisations syndicales au moyen de retenues à la source.

7.10 Quand un employé est assigné pour remplacer un autre employé dans une position dont le grade est supérieur d'un grade au sien, il est transféré temporairement à cette position comme remplaçant et reçoit son taux de salaire majoré de 6% ou le taux de salaire minimum de la position à laquelle il est transféré, soit le

plus élevé des deux (2). Quand le remplacement se fait dans une position de plus d'un grade supérieur au sien, cette majoration est de 7% ou le taux de salaire minimum de la position à laquelle il est transféré, soit le plus élevé des deux (2). Quand un employé salarié est assigné pour remplacer une personne employée dans une position exclue de l'unité de négociations, un ajustement de 8% est accordé pour la durée d'une telle assignation.

7.11 a) Les assistants-commis de camp qui ont reçu le maximum du grade "3" pour une période de douze (12) mois et qui ont démontré leur habileté à remplir les fonctions de commis de camp sont promus au grade "5" et conservent ce grade même lorsqu'ils sont sous la surveillance d'un commis de camp sénior (grade "6"). Lorsque deux (2) ou plusieurs commis sont employés dans un même camp, un commis seulement est désigné comme commis de camp sénior ("grade "6").

b) Si, dû à une réduction de la main-d'oeuvre dans un camp, le nombre de commis de camp est réduit, le commis de camp sénior garde sa classification de grade "6" aussi longtemps qu'il reste dans ce camp. Cependant, s'il est assigné à un autre camp comme assistant-commis de camp, il reprend alors le grade "5".

7.12 a) Tout employé muté à un poste permanent dans une autre division d'Abitibi-Price bénéficie des avantages auxquels il a droit en vertu de ses états de service continu auprès du groupe Abitibi-Price.

b) Un employé qui postule et obtient un poste d'une échelle salariale inférieure à celle du poste qu'il détient conserve le même échelon ou est classé au niveau standard de sa nouvelle

échelle salariale, selon celui des deux (2) qui est le plus bas. Si l'ancien échelon salarial de l'employé était au-delà du niveau standard, l'expérience et la formation acquises auparavant pour le nouveau poste sont reconnues.

Dans ces cas, le salaire ne peut excéder le maximum de la nouvelle échelle et dans tous les cas, l'employé conserve sa date habituelle de progression salariale.

ARTICLE 8 - AFFICHAGE - OCCUPATION VACANTE

8.01 L'avis de toutes les positions vacantes incluant les positions de relève et temporaires est affiché aux tableaux d'affichage et une copie de cet avis est remise à l'union au moins quatre (4) heures avant l'affichage.

8.02 L'avis demeure sur le tableau d'affichage cinq (5) jours ouvrables et comprend le titre de l'occupation, la classification, une brève description de l'occupation et les qualifications requises conformément à la description de l'occupation.

8.03 a) Seuls les employés qui font application au cours de cette période de cinq (5) jours, à la personne désignée par la compagnie et dont le nom apparaît sur l'avis, sont considérés pour l'obtention de l'occupation. La compagnie informe l'union dans les deux (2) jours, par écrit, du nom de l'employé choisi.

b) Les employés absents durant la période d'affichage, auront cinq (5) jours à compter de leur retour au travail pour faire application.

8.04 Si cette procédure de sélection crée des vacances, elle est répétée sauf que la période d'affichage est réduite de cinq (5) à deux (2) jours.

ARTICLE 9 - CHANGEMENTS LÉGISLATIFS

9.01 Si un article de la présente convention était déclaré illégal par un jugement ou par suite de l'application d'une mesure législative, les autres articles demeurent en vigueur et continuent de lier les parties.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

EMPLOYÉS DE BUREAU

10.01 Les heures régulières de travail pour les employés de bureau sont de trente-six et un quart (36¼) heures par semaine. Ces horaires sont préparés localement et peuvent être travaillés dans cinq (5) jours, c'est-à-dire du lundi au vendredi, à la condition toutefois qu'un personnel suffisant soit maintenu afin d'assurer un service adéquat pendant les heures d'opération.

10.02 a) Le temps supplémentaire autorisé en sus de sept et un quart (7¼) heures par jour ou trente-six et un quart (36¼) heures par semaine, le dimanche ou à l'occasion d'un congé statutaire est compensé au taux d'une fois et demie (1½) le temps travaillé.

b) Le temps supplémentaire autorisé et travaillé le dimanche, en sus de sept et un quart (7¼) heures, est compensé au taux double du temps travaillé.

c) Le temps supplémentaire autorisé, établi sur la base de trente-six et un quart (36 $\frac{1}{4}$) heures par semaine, est payé comptant la période de paie qui suit. Un employé peut choisir de prendre du temps libre équivalent au temps supplémentaire pourvu que son remplacement soit possible.

d) Le paiement du temps supplémentaire n'est pas pyramidé.

10.03 Un employé de bureau qui doit continuer de travailler plus de deux (2) heures après sa journée régulière reçoit un repas chaud sur la même base que les employés membres des autres unions, dans l'usine.

10.04 La compagnie consent à maintenir un personnel de bureau suffisant pour éviter le temps supplémentaire excessif, y compris le temps supplémentaire causé par le travail du dimanche, les maladies prolongées ou les vacances.

10.05 Un employé qui travaille au-delà de sept et un quart (7 $\frac{1}{4}$) heures à la suite de sa journée régulière de travail a droit à autant d'heures de repos avec paie qu'il a travaillé d'heures en surplus de quatorze et un demie (14 $\frac{1}{2}$) heures s'il doit, selon son horaire, travailler le jour suivant.

COMMIS DE CAMP

10.06 La semaine normale de travail du commis de camp est de quarante (40) heures, huit (8) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement. Cependant, le personnel de camp peut être requis de travailler au-delà de huit (8) heures au cours d'une même journée. La compagnie s'efforcera de réduire au minimum ces heures supplé-

mentaires lors de la confection des horaires de travail par l'administration locale. Toutes les heures travaillées en sus de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement et qu'un commis de camp est requis par la compagnie de travailler sont considérées comme heures supplémentaires.

10.07 a) Le temps supplémentaire autorisé excédant quarante (40) heures par semaine et le temps supplémentaire travaillé le samedi, le dimanche ou à l'occasion d'un congé statutaire est compensé au taux d'une fois et demie le temps travaillé.

b) Le temps supplémentaire autorisé établi sur une base de quarante (40) heures par semaine est payé comptant la période de paie qui suit. Un employé peut choisir de prendre du temps libre équivalent au temps supplémentaire pourvu que son remplacement soit possible.

c) Le paiement du temps supplémentaire n'est pas pyramidé.

d) Le temps supplémentaire autorisé et travaillé le dimanche, en sus de huit (8) heures, est compensé au taux double du temps travaillé.

10.08 La confection des horaires de travail des commis de camp est faite de façon à n'assurer que le strict minimum de services en fin de semaine.

10.09 Un commis de camp ou un mesureur qui travaille au-delà de huit (8) heures à la suite de sa journée régulière de travail a droit à autant d'heures de repos avec paie qu'il a travaillé d'heures en surplus de seize (16) heures s'il doit, selon son horaire, travailler le jour suivant.

ARTICLE 11 - VACANCES PAYÉES

11.01 Les allocations de vacances sont les suivantes:

i) le crédit total de vacances des employés salariés (pourvu que l'emploi ait commencé avant le 1^{er} janvier) est équivalent à deux (2) semaines par année de calendrier.

ii) Les employés qui ont complété quatre (4) ans, d'emploi continu ont droit à une troisième (3^e) semaine de vacances payées qu'ils peuvent prendre en tout temps pendant l'année de calendrier au cours de laquelle tombe la date de leur quatrième (4^e) anniversaire d'emploi.

iii) Les employés qui ont complété neuf (9) ans d'emploi continu ont droit à une quatrième (4^e) semaine de vacances payées qu'ils peuvent prendre en tout temps pendant l'année de calendrier au cours de laquelle tombe la date de leur neuvième (9^e) anniversaire d'emploi.

iv) Les employés qui ont complété vingt (20) années d'emploi continu ont droit à une cinquième (5^e) semaine de vacances payées qu'ils peuvent prendre en tout temps pendant l'année de calendrier au cours de laquelle tombe la date de leur vingtième (20^e) anniversaire d'emploi.

v) Les employés ayant vingt-sept (27) années d'emploi continu ont droit à une sixième (6^e) semaine de vacances payées qu'ils peuvent prendre en tout temps pendant l'année de calendrier au cours de laquelle tombe la date de leur vingt-septième (27^e) anniversaire d'emploi.

vi) Un employé reçoit quatre (4) heures de paie additionnelles à son taux régulier de salaire pour chaque semaine de vacances prise entre le 1^{er} janvier et le 30 avril.

11.02 Régime supplémentaire de vacances

Les employés ayant complété vingt-cinq (25) ans d'emploi continu ont droit aux vacances additionnelles suivantes pendant l'année de calendrier au cours de laquelle ils auront atteint:

60 ans- une (1) semaine additionnelle de vacances payées.

61 ans- deux (2) semaines additionnelles de vacances payées.

62 ans- trois (3) semaines additionnelles de vacances payées.

63 ans- quatre (4) semaines additionnelles de vacances payées.

64 ans- cinq (5) semaines additionnelles de vacances payées.

11.03 Pas plus de deux (2) semaines consécutives à la fois ne peuvent être prises entre le 15 juin et le 15 septembre à moins que des dispositions spéciales soient prises pour le remplacement. La décision de la direction sera finale.

11.04 Si une journée ou une demi-journée d'un congé statutaire survient pendant la période de vacances d'un employé, ce congé ne sera pas compté comme vacances et a) la date du retour au travail sera retardée d'une journée ou

d'une demi-journée selon le cas ou b) l'employé peut demander que ce congé soit pris à une date ultérieure mutuellement satisfaisante.

11.05 Si un employé a travaillé à un taux de rémunération plus élevé que son taux régulier pendant 75% ou plus d'une année de qualification il a alors droit à des vacances rémunérées au taux plus élevé.

11.06 Si un employé travaille un minimum de quatre (4) mois au cours d'une année de calendrier et demeure malade durant une période de quatre (4) mois ou plus au cours de la même année, l'employé est considéré comme ayant complété la période de qualification pour son admissibilité aux vacances de l'année suivante. Si l'employé travaille moins de quatre (4) mois au cours d'une année quelconque de calendrier, sa paie de vacances, de l'année suivante, est calculée sur la base convenue de pourcentage des gains réalisés par lui au cours de l'année durant laquelle la maladie est survenue.

11.07 Chaque semaine de paie de vacances est calculée sur la base du taux de 2% des gains bruts réalisés au cours de l'année précédente de calendrier ou sur la base du taux régulier de paie de l'employé, soit le plus élevé des deux.

11.08 Tout employé embauché entre le 1er janvier et le 1er avril a droit à une semaine de vacances payées, après six (6) mois d'emploi et à deux (2) semaines de vacances payées l'année suivante. Tout employé embauché le ou après le 1er avril n'a pas droit à des vacances au cours de cette année de calendrier.

11.09 Les permissions et la durée des vacances sont accordées sur la base suivante:

i) la semaine de vacances est du dimanche au samedi inclusivement.

ii) Un employé obtient la permission et fait les arrangements nécessaires quant à la date de ses vacances avec son surintendant pas plus tard que le 1^{er} avril de l'année de calendrier.

iii) Les nouveaux employés n'ont pas droit à des vacances payées tant que le privilège des vacances payées ne leur est pas acquis.

iv) Les employés auront l'opportunité de choisir leurs dates de vacances en tenant compte de: 1) leur état de service, 2) leur grade ou leur position.

11.10 En de rares occasions, il peut être absolument nécessaire pour un employé de renoncer à sa période de vacances au cours d'une année particulière. De même, en de rares occasions et pour des raisons exceptionnelles, un employé peut demander la remise de ses vacances à plus tard. Le cas échéant, les vacances peuvent alors être accumulées. Cependant, pour aucune raison, une accumulation de vacances ne peut s'étendre au-delà d'une deuxième (2^e) année. De telles vacances accumulées peuvent être prises tout d'un trait. La décision concernant le renvoi des vacances est à la discrétion de la direction.

11.11 Les employés embauchés après le 1^{er} janvier et qui quittent l'emploi de la compagnie, en bons termes, avant le 31 décembre de la même année, ont droit à des vacances payées calculées sur l'une des bases suivantes s'appliquant dans leur cas respectif:

i) un employé embauché entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} avril et ayant moins de six (6) mois de service, reçoit 4% de son revenu.

ii) Un employé embauché entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} avril et ayant plus de six (6) mois de service, reçoit 4% de son revenu ou la paie d'une semaine normale, soit le plus élevé des deux.

iii) Un employé embauché après le 1^{er} avril reçoit 4% de son revenu.

11.12 Les employés qui quittent l'emploi de la compagnie, en bons termes, le ou après le 1^{er} janvier de l'année qui suit l'année durant laquelle ils furent embauchés ont droit à des vacances payées calculées sur la base suivante:

i) si la période d'emploi est moins d'un (1) an, ils reçoivent 4% de leur revenu à partir de la date de leur embauchage jusqu'à la date de leur départ moins tout crédit de vacances déjà reçu.

ii) Si la période d'emploi est plus d'un (1) an, ils reçoivent la paie de deux (2) semaines normales plus 4% du revenu accumulé depuis la date anniversaire d'emploi jusqu'à la date du départ moins tout crédit de vacances déjà reçu.

11.13 Après avoir complété une (1) année complète de calendrier (1^{er} janvier au 31 décembre) d'emploi continu les employés qui quittent le service de la compagnie en bons termes ont droit à des vacances payées qui sont calculées d'après la formule suivante:

i) plein crédit de vacances basé sur le service accompli au cours de l'année précédente de calendrier, plus,

ii) 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% du revenu (selon les deux (2), les trois (3), les quatre (4), les cinq (5) ou, les six (6) semaines de vacances auxquelles l'employé a droit) et cela calculé à partir du 1^{er} janvier de l'année courante jusqu'à la date du départ.

iii) Si les vacances ont été prises dans l'année courante, sur la base du service de l'année précédente de calendrier, seule le sous-paragraphe ii) s'applique.

11.14 Les employés qui quittent l'emploi de la compagnie sans donner de pré-avis ou qui sont congédiés pour cause ont droit à une paie de vacances basée exclusivement sur la formule établie par la loi régissant le paiement des vacances.

11.15 Les vacances non utilisées ne sont pas compensées par du salaire additionnel.

11.16 Une fois qualifiés pour des vacances, les commis de camp qui ont travaillé huit (8) mois durant une année, ont droit aux pleins privilèges de vacances.

ARTICLE 12 - CONGÉS PAYÉS

12.01 Les employés couverts par cette convention de travail ont droit aux congés payés suivants. (Quand les moulins opèrent, un personnel réduit sera assuré).

Le Jour de l'An - toute la journée du Jour de l'An et l'après-midi de la veille. Quand le Jour de l'An tombe un dimanche ou un lundi, l'après-midi de la veille est accordé comme congé mobile.

Vendredi Saint - toute la journée.

St-Jean-Baptiste - toute la journée.

Fête du Travail - toute la journée.

Le Jour de Noël - toute la journée de Noël et la veille. Quand Noël tombe un dimanche ou un lundi, la veille est accordée comme congé mobile.

12.02 a) Quand un de ces congés statutaires tombe un samedi ou un dimanche le congé est observé le lundi suivant. Toutefois, quand deux (2) congés statutaires payés tombent un samedi et un dimanche, l'observance de ces congés statutaires sera en un moment déterminé d'un commun accord localement.

b) Les commis de camp doivent prendre des congés mobiles le jour de congé civique et le jour d'Actions de Grâce.

12.03 Les employés qui sont requis de travailler un jour de congé statutaire sont payés au taux de temps double pour tout le temps travaillé en plus de sept et un quart (7¼) heures ce jour-là.

12.04 a) Six (6) jours additionnels de congés mobiles sont accordés à des dates qui conviennent à l'employé et à la compagnie de façon à ce qu'il n'y ait pas de diminution d'efficacité dans le département concerné.

b) Les parties aux présentes acceptent que dans l'application du présent article les jours de congés mobiles soient considérés comme des congés fériés, chômés et payés.

12.05 Pour être admissible aux jours de congés mobiles, un employé doit avoir été à l'emploi de la compagnie depuis au moins six (6) mois.

12.06 Les employés temporaires peuvent avoir droit aux congés mobiles en accumulant six (6) mois d'emploi par périodes distinctes au cours d'une période de douze (12) mois.

12.07 Pour être admissibles à un congé statutaire payé, un employé doit avoir été au travail le jour précédent le congé et doit retourner au travail, tel que prévu à son horaire, le jour suivant immédiatement le congé à moins d'être excusé pour une des raisons ci-après mentionnées.

12.08 Les employés peuvent être dégagés des dispositions du paragraphe 12.07 pour les raisons suivantes:

i) si en congé de vacances ou en congés statutaires.

ii) Si absents pour cause d'accident ou de maladie.

iii) S'ils ont demandé et obtenu une absence autorisée.

iv) Si un employé est mis à pied dans les trente (30) jours qui précèdent un congé statutaire payé.

Si un employé est absent pour les raisons décrites en ii) et iii) des présentes, il doit avoir travaillé à un moment quelconque au cours de la période de trente (30) jours qui précède le congé afin d'être admissible au paiement de ce congé.

ARTICLE 13 - SALAIRES

13.01 L'échelle des taux, annexe "B" de la présente, s'applique aux employés assujettis à cette convention. Ces taux sont en vigueur à compter du 1^{er} mai 1982 jusqu'au 30 avril 1984 et d'année en année par la suite, s'il y a entente mutuelle à ce sujet pendant la durée de cette convention.

13.02 Le taux de salaire d'un employé assujetti à la présente est augmenté à partir de son taux à l'embauchage, à l'occasion d'une promotion ou d'un transfert, au taux "standard" de son grade sur une période de dix-huit (18) mois. Normalement, une telle progression se fait par intervalles espacées de six (6) mois. Cette progression peut, à la discrétion de la compagnie, s'effectuer plus rapidement.

13.03 Tous les employés ayant atteint ou dépassé le taux "standard" de leur présent grade reçoivent une augmentation de salaire égale à un tiers de la différence entre le taux "standard" et le taux maximum à chaque date anniversaire qui suit la date où fut atteint ou dépassé le taux "standard" de leur grade, jusqu'à ce que le taux maximum de leur grade soit atteint. De telles augmentations ne sont pas accordées dans le cas où la direction établit positivement que le rendement d'un employé a été insatisfaisant. Quel que soit le cas, l'union en est avisée par écrit.

ARTICLE 14 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 14.01 Les griefs qui émaneront de l'application ou de l'interprétation de cette convention de travail devront, lorsqu'ils seront appropriés, être rapportés en premier lieu par l'employé accompagné ou non d'un officier de l'union au surveillant immédiat de l'employé.
- 14.02 A défaut d'un règlement satisfaisant obtenu dans les quarante-huit (48) heures, (les samedis, dimanches et congés statutaires exclus), l'employé pourra avec l'aide de l'union, rapporter ledit grief au directeur de bureau ou au surintendant concerné.
- 14.03 A défaut d'un règlement satisfaisant obtenu du directeur de bureau ou du surintendant dans les quarante-huit (48) heures, (les samedis, dimanches et congés statutaires exclus), le grief pourra alors être soumis au directeur de l'usine ou le directeur des opérations forestières lorsqu'un employé du département forestier est concerné.
- 14.04 A défaut d'un règlement satisfaisant obtenu dans les dix (10) jours, le grief pourra alors être soumis au directeur général de la compagnie ou à son représentant désigné et au président de l'union internationale ou à son représentant désigné pour règlement.
- 14.05 Si ces officiers ne réussissent à s'entendre dans les dix (10) jours, le grief pourra être soumis à l'arbitrage. Le directeur général de la compagnie devra choisir un représentant, le président de l'union internationale en cause devra lui aussi choisir un représentant, ces

deux (2) représentants, à leur tour, devront choisir un troisième (3^e) représentant qui délibéreront et rendront une décision dans les cinq (5) jours. Cette décision sera finale et liera les deux (2) parties contractantes. A défaut d'entente sur le choix d'un troisième (3^e) représentant, l'affaire est soumise au Ministre provincial du travail avec demande de nommer un troisième (3^e) arbitre.

14.06 S'il est prétendu qu'un employé fut injustement congédié, son cas sera soumis au directeur dans les quarante-huit (48) heures (les samedis, dimanches et congés statutaires exclus) et si, après enquête, il est reconnu que l'employé fut injustement congédié, il sera réembauché sans perte de temps.

14.07 Si l'union soumet un grief concernant un différend entre elle et la compagnie, la procédure commence au stade du directeur de l'usine, par un officier de l'union locale qui présente le grief par écrit, dans les quinze (15) jours qui suivent l'évènement qui a donné ouverture au grief, au directeur ou à son représentant. Il est entendu qu'un tel grief ne peut être soumis pour un différend au sujet duquel un (des) employé(s) est (sont) habile(s) à poser un grief. Si la compagnie soumet un grief, la procédure débute au stade du directeur; ce dernier ou son représentant, présente le grief par écrit aux officiers de l'union locale.

14.08 Bien que la présente procédure soit destinée à régler des questions relatives à l'application de cette convention, le droit d'un employé de discuter de questions personnelles, avec les représentants de la compagnie n'est pas limité pour autant.

ARTICLE 15 - RÈGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

15.01 Il est convenu que les règlements émis par la compagnie, qui n'entrent pas en conflit avec les dispositions de cette convention de travail, sont confirmés et demeurent en vigueur au cours de la durée ou pendant toute prolongation de la convention (voir annexe "D").

ARTICLE 16 - INTERRUPTION DU TRAVAIL

16.01 Il est convenu qu'il n'y aura pas de grève, arrêt de travail, contre-grève, ou toutes autres interruptions semblables de travail au cours de la durée de cette convention de travail.

16.02 Avant toute grève légale, les parties devront se rencontrer pour discuter des modalités qui assureront les services essentiels et la sécurité complète des propriétés, des usines et de leurs équipements dans le mesure où cette sécurité est reliée au travail des employés. Sujet à la mise en application continue des dispositions qui précèdent, les bénéfices d'assurance, excluant le maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident, et le régime de rente d'invalidité prolongée, sont maintenus en autant que les employés ou le syndicat en paieront la prime totale au retour au travail et les prestations reliées au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident et au régime de rente d'invalidité prolongée en cours au début d'une grève légale et qui pourront être attestées par des certificats médicaux, lorsque requis, continueront d'être payés.

ARTICLE 17 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

17.01 Un employé permanent ayant au moins une (1) année de service continu et mis à pied pour une période de six (6) mois à la suite d'une décision prise par la compagnie pour assurer un fonctionnement plus efficace, modifier ou supprimer un procédé ou en raison d'une diminution dans les commandes a droit à une indemnité de licenciement. Cette indemnité ne s'applique cependant pas si la mise à pied est causée par un incendie, une inondation, une explosion ou un cas de force majeure.

Tout employé qui accepte cette indemnité de licenciement renonce à ses droits de rappel et est considéré comme ayant mis fin à ses états de service. Les droits de rappel ne sont plus valables au terme d'une mise à pied d'une durée de deux (2) ans et l'indemnité de licenciement est payée dès cette période de deux (2) ans écoulée.

17.02 L'indemnité de licenciement est équivalente à une (1) semaine de paie pour chaque année de la dernière période complète de service sans interruption causée par un manque de travail. Elle n'est pas versée aux employés démissionnaires ou congédiés.

17.03 Si l'employé est rappelé au travail avant l'expiration du délai prévu, il n'a pas droit à l'indemnité de licenciement. Un employé qui refuse de répondre à un rappel au travail renonce à ses droits concernant l'indemnité de licenciement.

17.04 Un employé rappelé au travail après avoir touché la totalité de son indemnité de licenciement, recommence, à partir de son retour au travail, une nouvelle période d'accumulation applicable à tout licenciement futur.

ARTICLE 18 - RÉGIME DE RENTES DE RETRAITE

18.01 Dispositions générales

- i) Le régime de retraite d'Abitibi-Price, qui est enregistré dans la province de Québec, fait partie intégrante de la présente convention collective. Il est entendu et accepté qu'aucune modification ne sera apportée au présent régime d'ici à l'expiration du moratoire auquel il est fait allusion dans l'article 15 du mémoire d'entente signé à Toronto, le 11 janvier 1982.
- ii) La compagnie accepte de fournir aux unions signataires un rapport annuel donnant les renseignements suivants sur le régime de retraite:
 - 1) Le revenu des placements.
 - 2) Les contributions de la compagnie.
 - 3) Le total des contributions.
 - 4) Le total des rentes viagères achetées et le total des paiements de pension effectués.
 - 5) La liste des pensionnés prenant leur retraite chaque année et le montant de la pension de retraite (basé d'une garantie de cinq (5) ans).
 - 6) Le nombre et l'âge des personnes qui ont abandonné le régime et de celles qui s'y sont jointes.
 - 7) Les montants recouvrés à la suite des terminaisons d'emploi.

8) Tout autre renseignement nécessaire à une bonne évaluation du fonds du régime de retraite incluant une copie de toute évaluation actuarielle faite du régime.

iii) La date d'expiration du régime de retraite coïncidera avec la date d'expiration de la convention de travail. Toute demande écrite de modification du régime doit être déposée pas plus tard que quatre (4) mois avant la date de l'expiration de la convention.

18.02 Comité conjoint de retraite

1) Le comité conjoint de retraite doit inclure un représentant désigné par l'union. Deux (2) assemblées régulières doivent se tenir chaque année y compris une assemblée où l'évaluation actuarielle et les rapports financiers et statistiques sont présentés.

2) La compagnie assure les frais de déplacement et d'hôtel (si requis) et ajoute une somme de 25\$ par jour pour payer les repas et les autres dépenses des représentants syndicaux membres du comité conjoint de retraite.

ARTICLE 19 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE

19.01 A compter du 1^{er} septembre 1982, l'assurance-vie collective sera augmentée à 24 fois les gains annuels, la garantie maximum étant 60 000\$. Le coût du régime d'assurance-vie est assumé en entier par la compagnie et il est en outre entendu qu'aucune autre modification ne sera apportée à la protection offerte par l'assurance-vie collective jusqu'à l'échéance du moratoire mentionné à l'article 15 du mémoire d'entente signé à Toronto, le 11 janvier 1982.

19.02 La compagnie maintient une assurance-vie collective de 2 500\$ pour les employés retraités, sans frais pour le pensionné, en autant qu'il ait été couvert par l'assurance-vie collective durant son emploi.

ARTICLE 20 - CONTRIBUTION AU RÉGIME D'ASSISTANCE

20.01 La compagnie convient d'assumer le coût des primes d'assurance-santé et d'hospitalisation, établies par le gouvernement provincial, jusqu'à concurrence des taux qui auront cours jusqu'au 30 avril 1984. Ces versements sont maintenus pour une période de douze (12) mois à l'endroit d'un employé malade ou rendu invalide à la suite d'un accident.

20.02 Le régime de soins dentaires fait partie de cette convention et y est attaché en annexe "E". La participation de l'employé au coût de ce régime est de 60¢ par mois pour un célibataire et de 2,10\$ par mois pour une famille à compter du 1^{er} septembre 1982 et elle sera de 1,10\$ par mois pour un célibataire et de 3,85\$ par mois pour une famille à compter du 1^{er} mai 1983.

20.03 La compagnie supporte le coût total de la prime du régime d'indemnité en cas d'invalidité prolongée.

20.04 La compagnie convient d'assumer le coût des primes du régime d'assurance-maladie complémentaire jusqu'à concurrence des taux qui auront cours jusqu'au 30 avril 1984. Ces versements sont maintenus pour une période de douze (12) mois à l'endroit d'un employé malade ou rendu invalide à la suite d'un accident. Le texte intégral de ce régime apparaît à l'annexe "F" des présentes.

20.05 La contribution de la compagnie à l'assurance des employés s'applique d'abord au compte des régimes d'assurance envers lesquels la contribution de l'employeur n'est pas taxable dans les mains de l'employé.

20.06 Les modifications dans l'échelle des bénéfices d'assurances d'un employé suite à l'application des hausses salariales, deviennent effectives le premier du mois suivant la ratification du texte de la convention pour tous les employés effectivement au travail à cette date. Quant aux employés qui ne sont pas effectivement au travail à cette date, les changements prennent effet à la date de leur retour au travail effectif.

ARTICLE 21 - MAINTIEN DU SALAIRE

Maladie - accident

21.01 Au cours des premiers cent-cinq (105) jours de calendrier d'une absence due à la maladie ou à un accident non compensable, le salaire d'un employé est maintenu comme suit:

i) le plein salaire pendant les premiers trente (30) jours d'une telle absence, sans égard à la durée de service.

ii) Si l'absence se prolonge au-delà de trente (30) jours, le salaire alors payé est comme suit:

- moins de cinq (5) ans de service - 70% du salaire pour la balance du cent-cinq (105) jours.

- Cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans de service - 75% du salaire pour la balance du cent-cinq (105) jours.

- Dix (10) ans de service ou plus - 100% du salaire pour la balance du cent-cinq (105) jours.

21.02 Le total ou partie du total de jours accumulés d'absence n'est payé que si l'employé est absent du travail sur l'ordre d'un médecin.

21.03 Dans les cas où l'absence en raison de la maladie ou d'un accident doit se prolonger au-delà du 31 décembre d'une année, l'employé doit alors prendre avant la fin de cette année, toutes les vacances payées auxquelles il a droit, qu'il reçoive son salaire ou partie de son salaire en vertu du présent article ou des prestations payables en vertu du régime d'indemnité en cas d'invalidité prolongée. Dans de tels cas, le paiement du salaire ou des prestations est temporairement suspendu lorsque sont payées les vacances, afin d'éviter que les uns s'ajoutent aux autres.

21.04 Toute réduction de prime de la C.A.C. découlant de l'application de la présente formule de maintien du salaire est acquise par la compagnie en entier.

Devoirs de juré - assignation comme témoin

21.05 Un employé qui est requis de servir comme juré, de se rapporter pour la formation d'un jury, d'agir comme témoin de la couronne ou qui est assigné par subpoena reçoit la différence entre l'allocation pour une telle charge et le salaire normal qu'il aurait autrement reçu, s'il avait travaillé, sujet aux conditions suivantes:

a) seuls sont payables les jours faisant partie de l'horaire de travail d'un employé et qui auraient été travaillés.

b) En présentant une demande à la compagnie pour un tel paiement (devoir de juré-témoin de la couronne), l'employé doit fournir le document signé par le commis (greffier) de la cour et faisant état des jours servis et des émoluments reçus.

c) Dans le cas d'un témoin assigné par subpoena, en plus de l'application de a) du présent paragraphe, l'employé soumet les pièces justificatives faisant état des jours servis et des émoluments reçus.

Congé de deuil

21.06 a) Lors du décès du conjoint de l'employé, de l'enfant, de l'enfant adopté ou de l'enfant du conjoint d'un employé, ce dernier a droit à un congé de deuil et reçoit, par jour, une paie de huit (8) heures au taux horaire normal jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et perdus au cours d'une période de six (6) jours commençant à la date du décès.

b) Lors du décès de la mère, du père, des parents nourriciers, des parents adoptifs, du frère, de la soeur, de la belle-mère, du beau-père, de la belle-mère et du beau-père par remariage, du demi-frère, de la demi-soeur, de la grand-mère, du grand-père et des petits-enfants d'un employé, ce dernier a droit à un congé de deuil et reçoit, par jour, une paie de huit (8) heures au taux horaire normal jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables consécutifs perdus au cours d'une période de six (6) jours commençant le jour du décès.

c) Lors, en raison de l'éloignement, un employé ne peut assister aux funérailles, il a quand même droit à un congé de deuil d'une (1) journée au cours de la période de six (6) jours commençant à la date du décès.

d) L'employé sera rémunéré au taux horaire normal, même si un ou plusieurs jours de congé de deuil surviennent un dimanche ou un jour férié.

e) Ce congé n'est payé que si l'employé assiste aux funérailles sous réserve des dispositions du paragraphe c) des présentes.

f) Le taux horaire normal signifie le taux horaire de l'occupation à laquelle l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas été en congé de deuil.

ARTICLE 22 - ABSENCE D'URGENCE

22.01 En plus des vacances payées, des absences pour assister à des funérailles ou pour siéger comme juré, les employés salariés ont droit à cinq (5) jours de congé, avec paie, au cours de chaque année de calendrier lorsque pour des raisons urgentes, ils doivent s'absenter du travail. Sont considérées raisons urgentes, la maladie et les accidents en dehors du travail. Les cas types d'absence urgente sont la maladie et les accidents dans la famille sans toutefois inclure l'employé.

22.02 Un nouvel employé accumule ses cinq (5) jours au rythme d'une demi-journée par mois.

22.03 Ces congés sont pris à raison d'une demi-journée ou plus à la fois, dépendant de la nécessité.

22.04 Ces congés ne peuvent être accordés comme jours de vacances ni comme jour d'assistance à des funérailles ou pour agir comme juré et ne peuvent non plus être utilisés pour compenser pour des jours de suspension résultant de l'application d'une mesure disciplinaire. Les jours de congé avec paie ne doivent être utilisés que dans les cas réels d'urgence.

22.05 Ces jours de congé avec paie ne peuvent être payés, sous quelque forme ou façon que ce soit, s'ils ne sont pas utilisés pour les fins auxquelles ils sont destinés.

ARTICLE 23 - CONGÉ DE MATERNITÉ

23.01 Sur présentation d'un certificat médical à cet effet, une employée ayant au moins une (1) année de service est admissible à un congé prénatal qui peut être accordé en tout temps dans les onze (11) semaines qui précèdent le jour de la naissance de l'enfant; la compagnie peut prendre l'initiative d'accorder ce congé à une date plus hâtive si, de l'avis du directeur de bureau et d'un médecin, l'employée ne peut accomplir convenablement son travail normal.

23.02 L'employée doit donner un avis écrit de deux (2) semaines de son intention de se prévaloir de ce congé et un tel avis doit être accompagné d'un certificat médical indiquant la date prévue de la naissance de l'enfant. Ce délai de deux (2) semaines est un délai minimal. Il est reconnu que l'intérêt de la compagnie et de l'employée seraient mieux servis lorsque l'employée donne un avis plus long c'est-à-dire dès qu'il est possible et pratique de le faire, considérant les circonstances.

23.03 L'employée a droit à un congé fixe d'un autre six (6) semaines suivant la date de naissance où se terminant pas plus de dix-sept (17) semaines après le début des congés de maternité, selon celle de ces deux (2) dates qui est la plus tardive.

23.04 Si l'employée désire retourner au travail moins de six (6) semaines après la naissance d'un enfant, elle doit fournir à la compagnie un certificat médical attestant de ses capacités à reprendre son travail, tel certificat accompagnant la lettre d'intention qui doit être soumise une (1) semaine avant la date prévue de retour au travail.

23.05 L'employée qui a fait connaître son intention de revenir au travail après un congé de maternité et qui ne revient pas, au terme de son congé, est considérée comme ayant mis fin à ses états de service. Toutefois le congé de maternité peut être extensionné après entente avec la Compagnie.

23.06 Le congé de maternité est considéré comme une absence autorisée sans paie et les conditions suivantes s'appliqueront:

i) la participation de l'employée au régime d'assurance-collective maladie et vie sera maintenue en autant que l'employée participe au régime avant de demander son congé de maternité et qu'elle accepte de payer ses contributions là où elles s'appliquent.

ii) L'ancienneté s'accumule pendant le congé.

iii) Au retour au travail, après le congé, l'employée est réintégrée dans son ancienne position ou dans une position comparable, en terme de grade et de rémunération.

23.07 Une employée enceinte qui est régulièrement assignée à l'opération d'un écran terminal à affichage vidéo ou à rayons cathodiques peut, par écrit, exprimer son désir d'être assignée à une tâche autre que sa tâche régulière aux conditions suivantes:

a) que le poste qu'elle libère soit affiché au moment où elle exprime ce désir.

b) Que s'il devait exister (ou s'ensuivre) un poste ouvert, d'une classe salariale égale ou inférieure à la sienne et qu'elle soit qualifiée pour accomplir les tâches du poste sans devoir subir un entrainement formel alors la compagnie consentira au transfert de la personne enceinte dans ce poste.

c) Que si un tel choix de poste(s) disponible(s) ne devait pas exister, la personne enceinte pourra alors opter d'avancer le début de son congé de maternité, sans paie.

ARTICLE 24 - OPÉRATION CONTINUE

24.01 Dès l'introduction de l'opération continue à l'usine, les dispositions suivantes s'ajouteront aux conditions de l'entente alors en vigueur entre les parties.

24.02 Si, en raison de l'introduction de l'opération continue, du travail est accompli au-delà des heures normales, les employés recevront en compensation 3\$ par demi-journée de travail accompli un samedi et 10\$ pour une journée entière de travail accompli un dimanche.

24.03 Les employés rappelés au travail en dehors des heures normales reçoivent un minimum de quatre (4) heures de paie à leur taux régulier.

lier ou temps et demi pour les heures travaillées, soit le plus élevé des deux. Un employé peut prendre du temps libre équivalent pourvu qu'un remplaçant soit disponible.

24.04 Quand, en raison de l'introduction de l'opération continue, un employé est appelé à remplacer pendant plus de six (6) jours dans un mois quelconque, dans une position dont le grade est supérieur au sien, il reçoit 10\$ de plus pour ce mois.

24.05 En préparant les horaires de travail des employés réguliers, la compagnie s'efforcera de maintenir la semaine de travail en cinq (5) jours consécutifs mais ceci pourrait ne pas être possible pour les employés de relève et pendant les périodes de vacances, maladie ou pour toute autre absence.

24.06 Où il sera possible de le faire les horaires seront faits de façon à ce qu'un employé ne soit pas requis de travailler plus de deux (2) dimanches consécutifs. En raison des vacances, de la maladie ou autre absence ceci pourrait ne pas être possible.

24.07 Ces dispositions, en regard de l'introduction de l'opération continue, ne s'appliquent pas aux commis de camps.

ARTICLE 25 - PRIME DES DÉTENTEURS DE CERTIFICATS DE PREMIERS SOINS

25.01 En cours d'emploi, dans l'exploitation forestière, les commis de camp détenteurs de certificats de premiers soins qui sont requis de prodiguer de tels soins ont droit à une prime de 15\$ par mois.

ARTICLE 26 - SÉCURITÉ

26.01 La compagnie contribue annuellement 25\$ à l'achat de chaussures de sécurité.

ARTICLE 27 - CONVERSION AU SYSTÈME MÉTRIQUE

27.01 La compagnie paie le coût entier de tout cours relié à la conversion au système métrique, si un tel cours est jugé nécessaire par elle.

27.02 Lorsqu'un employé possède déjà un outil en mesures impériales et que la compagnie lui demande de posséder un outil équivalent en mesures métriques, la compagnie assume 50% du coût de l'outil métrique requis.

ARTICLE 28 - PRIME, TRAVAIL EN HAUTEUR

28.01 Le travail en hauteur est rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) le temps travaillé, si ce travail est accompli à une hauteur égale ou supérieure à quarante (40) pieds d'un plancher solide.

ARTICLE 29 - CONGÉS AUTORISÉS

29.01 Un congé sans solde d'une durée maximale de trois (3) mois peut être accordé à la discrétion de la compagnie, pour les raisons suivantes:

- 1) raisons personnelles légitimes.
- 2) Affaires officielles syndicales.
- 3) Candidature à une élection fédérale ou provinciale; tel congé pouvant être prolongé jusqu'au septième (7^e) jour qui suit la date de l'élection.
- 4) Service militaire.

b) Le congé sans solde prévu à 29.01 a) est accordé sans perte d'ancienneté.

c) Un congé sans solde peut être accordé à la discrétion de la compagnie, à un employé élu à la législature fédérale ou provinciale. Ce congé se termine normalement le trentième (30^e) jour qui suit l'expiration d'un mandat, mais dans aucun cas, ne peut excéder cinq (5) ans.

d) Le congé sans solde prévu à 29.01 c) n'interrompt pas la continuité de durée de service mais la période d'absence n'est pas comptée dans l'établissement de tout bénéfice relié à la durée de service.

e) L'employé qui reçoit un congé sans solde de plus d'un (1) mois doit payer à l'avance la prime entière d'assurance-vie et de toute autre assurance suivant les dispositions des polices en vigueur.

f) Toute demande de congé doit être formulée par écrit.

g) La compagnie peut exiger d'un employé qu'il utilise les vacances auxquelles il a droit avant de commencer un congé sans solde.

29.02 On accorde du temps libre avec paie à l'employé tenu de subir des examens écrits durant ses heures normales de travail, s'il s'agit de l'obtention d'un certificat nécessaire à la pratique de son occupation. Le temps payé est limité à une (1) journée, pour l'obtention d'un certificat.

ARTICLE 30 - DURÉE

30.01 Cette convention collective de travail et les annexes "A" à "F" ci-attachées, lorsque signées par les officiers mandatés de la compagnie et de l'union, entrent en vigueur le 1^{er} mai 1982 et le demeurent jusqu'au 30 avril 1984.

30.02 Si l'une quelconque des parties désire modifier ou mettre fin à cette entente, elle doit en aviser l'autre partie, par écrit, au moins trente (30) jours avant la date d'expiration de l'entente. Lorsqu'un avis de modification est donné, la nature des modifications désirées doit clairement être indiquée dans l'avis et tant qu'une entente satisfaisante n'est pas conclue, les conditions contenues dans les présentes restent en vigueur.

30.03 Cette convention ne peut être amendée ou modifiée sauf par entente, telle entente devant être écrite et porter la signature des représentants dûment mandatés de chacune des parties.

30.04 Les parties s'entendent pour que les questions locales pouvant surgir pendant l'application de la convention collective soient identifiées et discutées avant le début des négociations. Par conséquent, il est entendu que l'union présentera à la direction locale une liste complète des questions locales au plus tard le 15 avril de la dernière année de la convention. Il est entendu que seules les questions locales découlant de situations se présentant après le 15 avril ou inconnues avant le 15 avril peuvent par la suite être soulevées comme questions locales avant que les négociations ne commencent.

La direction accepte de tenir des rencontres, de discuter et d'essayer de régler ces questions avant le début des négociations.

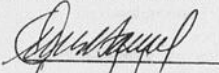
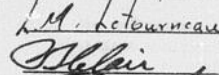
Il est entendu que:

a) Les questions pouvant avoir ou non des répercussions (pour améliorer les conditions de travail, par exemple), mais qui ne concernent que l'installation où elles sont présentées sans pouvoir s'appliquer directement ailleurs, constituent des questions locales.

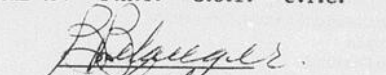
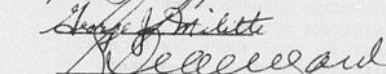
b) Les questions entraînant une modification des clauses normatives ne constituent pas des questions locales.

EN FOI DE QUOI, la compagnie et l'union, par leurs mandataires respectifs, ont signé cette convention collective de travail le 31 juillet 1982.

LA COMPAGNIE PRICE LIMITÉE


M. Lefebvre

M. Lefebvre

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU
LOCAL 191 - F.A.T. - C.O.I. - C.T.C.


M. Lefebvre

M. Lefebvre

ANNEXE "A"

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>
<u>Papeterie</u>	
Commis principal à la paie	5
Commis à la paie	4
Commis, commandes et facturation	6
Assistant-commis, commandes et facturation	4
Commis, facturation et travail général	4
Commis de relève, commandes et facturation, opération continue	3
Commis au contrôle	3
Commis aux statistiques, contrôle	3
Commis, coûts et budgets	5
Commis-comptable, magasin	5
Commis à la réception et aux régistres, magasin	4
Commis d'entrepôt	3
Commis-dactylo, comptabilité	3
Commis-dactylo, contrôle	2
Commis-secrétaire, magasin	2
Dactylo	1
Dessinateur	4
Dessinateur intermédiaire	5
Dessinateur sénior	6
Opérateur, traitement des données	5
Assistant-opérateur, traitement des données	4
Réceptionniste-dactylo	2
Opérateur de machine de paie et commis à la paie	-
Technicien, ingénierie	-
Dactylo, contrôle, commandes et expédition	-

<u>OCCUPATION</u>	<u>CLASSE</u>
Sténographe junior	-
Sténographe, magasin	-
Sténographe sénior - ingénierie	-
<u>Exploitation forestière</u>	
<u>Papeterie</u>	
Commis de camp	5
Commis contrôle et mesurage	4
Commis spécial	-
Assistant commis de camp	-
Commis de relève, comptabilité	-
Commis à l'emploi, la comptabilité et au mesurage	-
Commis sénior, mesurage	-
Commis de camp sénior	-

ANNEXE "B"

CLASSIFICATION GÉNÉRALE DES SALAIRES (EXCLUANT LES COMMIS DE CAMP)

EN VIGUEUR LE 1ER MAI 1982

<u>CLASSE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>STANDARD</u>	<u>30 MOIS</u>	<u>42 MOIS</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	1671-384	1697-390	1723-396	1748-402	1767-407	1786-411	1807-416
2	1712-394	1745-401	1777-409	1811-417	1841-423	1872-430	1903-438
3	1793-412	1841-423	1889-435	1938-446	1969-452	1999-460	2031-467
4	1929-444	1977-455	2025-466	2073-477	2119-487	2164-497	2210-508
5	2025-466	2089-480	2154-495	2219-511	2274-523	2328-535	2383-548
6	2152-495	2223-512	2295-528	2367-544	2432-559	2498-575	2563-589
7	2293-528	2364-543	2436-560	2508-577	2584-595	2660-612	2735-629

ANNEXE "B"

CLASSIFICATION GÉNÉRALE DES SALAIRES (EXCLUANT LES COMMIS DE CAMP)

EN VIGUEUR LE 1ER MAI 1983

<u>CLASSE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>STANDARD</u>	<u>30 MOIS</u>	<u>42 MOIS</u>	<u>MAXIMUM</u>
1	1838-422	1867-429	1895-436	1923-442	1944-448	1965-452	1988-458
2	1883-433	1920-441	1955-450	1992-459	2025-465	2059-473	2093-482
3	1972-453	2025-465	2078-479	2132-491	2166-4976	2199-506	2234-514
4	2122-488	2175-501	2228-513	2280-525	2331-536	2380-547	2431-559
5	2228-513	2298-528	2369-545	2241-562	2501-575	2561-589	2621-603
6	2367-545	2445-563	2525-581	2604-598	2675-615	2748-633	2819-648
7	2522-581	2600-597	2680-616	2759-635	2842-655	2926-673	3009-692

GITE ET COUVERT

Les frais courants pour le gîte et le couvert sont maintenus pour la durée de présente convention.

PRIME DE FACTION

Lorsque les heures sont travaillées en dehors des heures régulières de travail, sur faction, une prime de 30¢ l'heure est payée pour les heures travaillées entre 16h et 24h et 40¢ l'heure pour les heures travaillées entre 00h01 et 8h.

ANNEXE "C"

PROGRAMME D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Mise en vigueur du programme d'évaluation des emplois

Section A

1. Le programme entre en vigueur le 1^{er} mai 1982 avant que ne soit appliqué un changement négocié des salaires. Un rajustement des salaires résultant de l'application du nouveau programme doit être rétroactif au 1^{er} mai 1982.

2. Lors de la mise en vigueur du nouveau programme d'évaluation des emplois, si, à la suite de l'évaluation, un poste est classé au degré maximum d'un emploi inférieur à celui qui est en vigueur avant le 1^{er} mai 1982, le taux applicable au titulaire à cette date est considéré "hors barème". Un employé embauché, muté ou nommé à un autre poste après le 1^{er} mai 1982 est payé au taux prévu pour la fonction qu'il doit désormais occuper. L'attrition et la promotion feront disparaître graduellement les taux "hors barème".

3. Les principes généraux suivants s'appliquent aux taux "hors barème":

1) si, à la date d'entrée en vigueur du programme, le taux applicable à un employé qui occupe un poste, soit sur une base temporaire ou en remplacement, devient "hors barème", le salaire n'est pas réduit tant que cet employé garde son poste.

Si l'employé, de retour à son emploi ordinaire, occupe encore un poste sur une base temporaire ou en remplacement, la rémunération s'effectue conformément au salaire évalué pour ce poste.

ii) Un employé, qui à la date de la mise en vigueur du programme, vient d'être promu a droit à un taux "hors barème" s'il reprend son ancien poste durant la période spécifiée dans la convention collective (actuellement trois (3) mois à partir de la date de la promotion) et si le taux prévu pour ce poste est entretemps devenu "hors barème".

De même, après la mise en vigueur du programme, si un employé rémunéré selon un taux "hors barème", accepte une promotion, il a toujours droit au taux "hors barème" s'il retourne à son ancien poste durant la période spécifiée dans la convention collective (actuellement trois (3) mois à partir de la date de la promotion); autrement, il est rémunéré au taux évalué pour son nouveau poste.

iii) Un employé en congé autorisé (et, aux fins du nouveau programme, accordé pour cause de maladie, d'accident, de vacances et de maternité) à la date de l'entrée en vigueur du nouveau programme et qui retourne au travail durant la période spécifiée dans la convention collective, a droit à un taux "hors barème" si, entretemps, le taux applicable à son ancien poste est devenu "hors barème".

iv) Un employé mis à pied à la date de l'entrée en vigueur du nouveau programme et qui retourne à son poste habituel durant la période déterminée à l'article 7 de la convention collective (actuellement un (1) an) a droit à un

taux "hors barème" si le taux versé pour son poste habituel est devenu "hors barème".

v) Dans le cas d'une suppression d'emploi ou d'une mise à pied, un employé occupant un poste rémunéré à un taux "hors barème", conserve ses droits de "supplantation" déterminés en fonction de son niveau de son ancien emploi. Il conserve ses droits durant une période analogue à celle qui est indiquée sous iv) ci-dessus (actuellement un (1) an).

vi) Un employé occupant un poste rémunéré au taux "hors barème" a droit à l'augmentation salariale qui accompagne normalement une promotion et aux révisions salariales annuelles si sa rémunération est inférieure au maximum prévu pour sa catégorie d'emploi. Il peut continuer à progresser jusqu'au maximum prévu dans l'échelle salariale correspondant à ce poste rémunéré au taux "hors barème" aussi longtemps qu'il en reste titulaire.

4. Lors de la mise en vigueur du nouveau programme d'évaluation des emplois, si, à la suite de l'évaluation, on attribue à l'échelle des salaires de ce poste un maximum supérieur à celui qui était en vigueur avant le 1^{er} mai 1982, le taux applicable au titulaire à cette date est considéré "conforme au barème". Le taux applicable au titulaire augmente graduellement jusqu'au niveau qui convient selon la nouvelle échelle des salaires (par exemple, un titulaire qui recevait un salaire standard selon l'ancienne échelle des salaires reçoit le salaire standard de la nouvelle échelle des salaires).

5. Lors de l'entrée en vigueur du programme, la direction ou les employés peuvent demander au comité central mixte sur l'évaluation des emplois de revoir l'évaluation d'un poste. Si cette étude devait se solder par un changement dans l'échelle des salaires, un réajustement serait rétroactif au 1^{er} mai 1982.

Maintien du programme d'évaluation des emplois

Section B

Il est entendu que tous les employés régis par l'Union internationale des employés professionnels et de bureau seront classifiés selon le manuel d'évaluation des emplois du système Thorne Stevenson & Kellogg, TSK 309/73.

1. C'est le programme d'évaluation des emplois qui détermine la catégorie d'un emploi existant et d'un emploi nouvelle créé ou modifié.

2. L'échelle des salaires établie pour les divers niveaux de classification des emplois apparaît dans l'"Échelle des salaires générales du personnel" qui fait partie de la convention collective.

3. a) Lorsqu'un emploi est créé, la compagnie, prépare une description de poste, et, à partir de son contenu, le service des relations industrielles attribue une échelle des salaires temporaire à ce poste. Au cours des trois (3) premiers mois d'occupation, la compagnie étudie à nouveau la description de poste avec le titulaire et le comité de l'usine avant de la présenter au comité central mixte sur l'évaluation des emplois.

b) Lorsqu'un poste est modifié, l'employé ou la compagnie peut demander, par l'entremise du comité de l'usine, qu'une nouvelle description de poste soit préparée et présentée au comité central mixte sur l'évaluation des emplois.

c) La description de poste comprend une description des tâches et une feuille d'ordonnement et elle est préparée de la même façon que celles qui ont servi à l'entrée en vigueur du présent programme.

d) Le comité central mixte d'évaluation des emplois, qui comprend trois (3) représentants de l'U.I.E.P. & B. et trois (3) représentants de la compagnie évalue les emplois qui lui sont présentés de la façon décrite sous 3 a) ou 3 b) et informe le comité de l'usine du classement qu'il effectue.

L'U.I.E.P. & B. et la compagnie peuvent déléguer chacun un autre représentant aux réunions du comité central mixte sur l'évaluation des emplois. Ces représentants n'agissent qu'à titre d'observateurs afin d'assurer la continuité des travaux du comité.

e) Le titulaire d'un poste est rémunéré selon le taux applicable à la catégorie de ce poste comme il est décrit ci-dessus.

Dans le cas d'un poste nouvellement créé, un rajustement de taux est rétroactif à la date de création du poste.

Un rajustement de taux découlant d'une modification apportée à un poste, sera rétroactif à la date à laquelle la première demande de révision a été présentée au comité de l'usine.

Les rajustements sont effectués d'une manière analogue à celle utilisée lorsque le programme est entré en vigueur.

Les taux "hors barème" et "conformes au barème" qui en résultent sont traités conformément à 3. et 4. de la section A.

4. Au besoin, les comités de division rencontrent le comité central mixte sur l'évaluation des emplois.

5. La compagnie continue à verser le salaire habituel des employés de l'U.I.E.P. & B. qui sont membres du comité central mixte sur l'évaluation des emplois durant leur participation aux réunions du comité. Il en va de même pour les représentants additionnels nommés pour assister aux réunions du comité à titre d'observateurs.

6. La compagnie assume les frais des membres de l'U.I.E.P. & B. qui font partie du comité central mixte sur l'évaluation des emplois et qui sont employés par la compagnie, lorsqu'ils assistent aux réunions du comité et selon les normes suivantes: frais de transport et d'hébergement auxquels s'ajoutent 25\$ par jour pour les repas et autres frais. Pour assurer leur règlement, faire parvenir au service des relations industrielles de Toronto un résumé des frais engagés accompagné des reçus correspondant aux frais de transport et d'hébergement.

7. Afin d'assurer la participation constante d'Abitibi-Price Inc., au programme et puisque la compagnie accepte de respecter les principes généraux du programme d'évaluation des emplois, l'union convient de ne modifier, seul ou en collaboration, aucun élément essentiel du programme d'évaluation des emplois durant la période d'application de l'actuelle convention collective.

ANNEXE "D"

RÈGLEMENT RÉGISSANT LES EMPLOYÉS DE BUREAU

1. Observance des heures de travail

Les employés doivent se trouver à leur poste respectif pour commencer leur travail à l'heure fixée dans chaque département et rester en place jusqu'à l'heure où doit cesser le travail dans le département.

2. Période de repos

Les périodes de repos sont limitées à quinze (15) minutes, au cours de l'avant-midi ou au cours de l'après-midi.

3. Responsabilité individuelle

L'employé est responsable de la partie de la propriété qui est sous son contrôle.

4. Causes de renvoi immédiat

Divulguer des renseignements confidentiels.

Imcompétence.

Apporter des boissons alcooliques sur la propriété de la compagnie.

Fumer en devoir dans des endroits prohibés.

Refuser de se conformer aux règlements de la compagnie.

Donner ou accepter des pots de vin dans le but d'obtenir, de donner ou de conserver un emploi.

Se présenter au travail sous l'influence de l'alcool.

Détruire, enlever ou gaspiller la propriété de la compagnie.

Conduite désordonnée.

Malhonnêteté.

Désobéissance.

Négligence au travail.

Manquement de se rapporter au travail sans raison valable.

Détérioration des tableaux d'affichage et/ou altération des avis de la compagnie.

Tout délit suffisamment grave pour justifier un renvoi.

5. Service des incendies

En cas de feu, tous les employés doivent apporter leur aide pour empêcher la destruction de la propriété de la compagnie tant qu'il n'y a pas de danger. Les équipements contre les incendies ne doivent pas être déplacés ou utilisés sauf en cas de feu ou avec l'autorisation d'un surintendant.

6. Départ de l'usine

Aucun employé ne peut quitter son poste, durant les heures de travail, sans la permission du chef de son département.

7. Ascenseurs

Les employés qui utilisent les ascenseurs pour des raisons autres que le déplacement de marchandise le font à leurs risques. Ils doivent plutôt utiliser les escaliers.

8. Rapport d'accidents

Tous les accidents doivent être immédiatement rapportés par le blessé lui-même s'il est en état de le faire, et par tous les témoins au chef du département et par ce dernier au bureau. L'employé présente à son superviseur immédiat un rapport signé sur tout accident auquel il a été mêlé. Le superviseur signe ensuite le rapport, accusant ainsi sa réception, et en remet une copie à l'union.

9. Paie

Les salaires sont payés hebdomadairement.

10. Mesures disciplinaires

Quand une mesure disciplinaire est donnée par la compagnie à un employé, ce dernier peut être accompagné d'un représentant de l'union, si tel est son désir.

11. Dossiers personnels

L'employé peut consulter ses dossiers d'emploi, de discipline et d'évaluation sur demande.

12. Terminaux vidéo

Protecteur de la vue

1. Les opérateurs de terminaux à affichage vidéo ou à rayons cathodiques devront subir un examen de la vue:

- avant d'être engagés.

- Avant d'être affectés de nouveau au poste d'opérateur de terminal, une fois l'an.

2. La compagnie remboursera aux employés les honoraires versés à l'ophtalmologiste à la suite d'un examen de la vue.

3. La compagnie gardera confidentiellement les dossiers concernant tous les examens de la vue. L'accès à ces dossiers sera réservé à l'employé(e) concerné(e).

Lieu de travail

1. Des pare-éblouissements seront placés sur les écrans des machines au besoin.

2. Des chaises dont la hauteur et le dossier sont ajustables seront fournies.

3. La compagnie examinera le niveau et la qualité de l'éclairage partout où sont installés des terminaux à affichage vidéo ou à rayons cathodiques.

Inspection des machines

1. Tout les terminaux en usage seront examinés tous les ans en vue de déterminer le niveau de rayonnement qu'ils émettent.
2. Les résultats des tests seront affichés.

ANNEXE "E"

RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

Admissibilité

Vous, votre conjoint et vos enfants célibataires à charge de moins de vingt-et-un (21) ans êtes admissibles au régime lorsque vous aurez complété une période d'emploi continu de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

Date d'entrée en vigueur de l'assurance

Employé

L'assurance prend effet le jour qui suit la fin d'une période continue d'emploi de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables, pourvu que vous ne soyez pas alors absent du travail, pour cause d'invalidité, d'une absence autorisée ou d'une mise à pied. Si vous êtes absent du travail pour cause d'invalidité, d'une absence autorisée ou d'une mise à pied à la date où l'assurance entrerait par ailleurs en vigueur, votre assurance ne prendrait effet qu'à votre reprise du travail.

Personnes à charge

L'assurance pour vos personnes à charge prend effet à la même date que la vôtre. Si vous êtes célibataire et que plus tard, vous avez une personne à charge, vous devez en aviser immédiatement votre employeur afin qu'on puisse apporter des changements à la protection de l'assurance.

Si vous avez déjà la couverture de personne à charge en vertu du régime, toute

personne à charge additionnelle sera automatiquement protégée à compter de sa naissance.

Le régime

Le régime vous offre ainsi qu'à vos personnes à charge le remboursement des frais suivants:

- a) 100% des frais remboursables au titre de la catégorie I et,
- b) 50% des frais remboursables au titre des catégories II et III, d'après le barème d'honoraires de 1981 à compter du 1^{er} septembre 1982 et d'après le barème d'honoraires de 1982 à compter du 1^{er} mai 1983 de l'Association dentaire provinciale.

Les prestations maximales sont de 1 000\$ par membre de famille assuré par année civile pour les frais remboursables des catégories I et II. Quant aux frais remboursables de la catégorie III, le maximum viager est de 500\$ par membre de famille assuré.

Frais remboursables

Frais de la catégorie I

- Les examens de la bouche, y compris le détartrage et le nettoyage des dents.
- L'application topique de fluorure sodique ou stanneux.
- Les leçons d'hygiène de la bouche.
- Les radiographies dentaires.

- Les extractions.
- La chirurgie buccale, y compris l'excision des dents incluses.
- Les obturations en amalgame, en plastique ou en silicate.
- Les anesthésiques administrés relativement à toutes les chirurgies ou à d'autres services dentaires remboursables.
- Les injections d'antibiotiques administrées par le dentiste traitant.
- Les soins relativement à des maladies périodontiques et aux autres maladies des gencives et des tissus buccaux.
- les traitements endodontiques, y compris la thérapie du canal radiculaire.

Frais de la catégorie II

- L'installation initiale (y compris les ajustements faits après la période de trois mois suivant l'installation) de prothèses amovibles partielles ou entières destinées à remplacer une ou plusieurs dents naturelles.
- Le remplacement d'une prothèse amovible actuellement partielle ou entière ou l'adjonction de dents à une prothèse amovible actuelle partielle ou entière afin de remplacer des dents naturelles extraites mais seulement s'il y a preuve à la satisfaction de la compagnie d'assurance que la prothèse actuelle ne peut pas être remise en usage.

- Les réparations ou le garnissage des prothèses dentaires.

Frais de la catégorie III

- Les soins orthodontiques, y compris la correction de la malocclusion.

- Les services et fournitures dans le cas de chaque catégorie de frais dentaires doivent être le fait d'un dentiste dûment admis à exercer sauf que:

i) le nettoyage ou le détartrage des dents peut être effectué par un hygiéniste détenteur d'un permis et spécialisé dans les soins dentaires pourvu que ces soins soient prodigués sous la surveillance et la direction d'un tel dentiste, et

ii) l'installation, les ajustements, les réparations et les garnissages des prothèses entières peuvent être faits par un mécanicien-dentiste ou un denturologiste dûment reconnu comme tel mais tous frais en excédent du montant précisé pour ces services ou fournitures au barème de l'ordre des mécaniciens-dentistes ou denturologistes de la province où ces fournitures et services sont reçus seront rejetés.

Fixation à l'avance des prestations

Habituellement, avant de débiter une série de traitements intensifs, votre dentiste vous dira ce qu'il a l'intention de faire, et quels seront les frais. Si une série de traitements projetée par un dentiste à l'égard d'un membre de famille assuré doit dépasser 200\$, la série de soins envisagée devrait être soumise à la compagnie d'assurance et recevoir son appro-

bation avant qu'elle ne soit entreprise. Vous pouvez vous procurer les formules nécessaires auprès de votre employeur. Après avoir pris connaissance de la série de soins proposée, la compagnie d'assurance fera part tant à vous qu'à votre dentiste du paiement qu'elle estimera pouvoir effectuer.

Si on néglige de présenter un programme et d'en solliciter l'approbation, il se peut que les prestations afférentes à la série de soins soient inférieures à celles qui auraient été par ailleurs payables à cause de la difficulté possible, une fois les soins donnés, de déterminer la nécessité de ce genre de soins.

A l'occasion, le patient peut choisir une série de soins plus coûteuse que les traitements qui donnent en général des résultats satisfaisants. Dans de tels cas, le remboursement sera basé sur la série de traitements la moins coûteuse mais qui, selon la compagnie d'assurance, donnera des résultats professionnels satisfaisants.

Exclusions

Le régime ne couvre pas:

- les frais dentaires qui ne sont pas énumérés aux "Frais dentaires remboursables".
- Les services rendus par un dentiste non qualifié.
- Tous les soins admissibles pour lesquels une garantie est prévue ou offerte (ou le serait si le présent régime n'était pas en vigueur) en vertu de toute assurance ou loi, de tout contrat ou régime.

- Les traitements reçus avant la date d'entrée en vigueur de vos garanties, ou qui débutent après la mise à pied ou la cessation d'emploi.

- Les soins dentaires qui sont d'abord de nature esthétique.

- Les frais de déplacement pour se rendre à l'endroit de traitement et en revenir.

- Les frais occasionnés par des conditions découlant de la guerre, d'une émeute ou insurrection ou alors que l'intéressé était au service des forces armées de tout pays.

Résiliation de l'assurance

Cessation d'emploi

Au cas d'une cessation d'emploi pour quelque raison que ce soit, les prestations prennent fin à la date de cette cessation.

Accident du travail

Les employés invalides qui reçoivent des prestations de la Commission des accidents du travail seront admissibles aux prestations pendant une période allant jusqu'à douze (12) mois après la date de l'invalidité.

Maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident et régime de rente d'invalidité prolongée

Les employés invalides qui reçoivent leur salaire en vertu de l'article qui prévoit le maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident ou des prestations en vertu du régime

de rente d'invalidité prolongée sont admissibles aux prestations pour une période allant jusqu'à douze (12) mois après la date de l'invalidité.

Congés autorisés

Les employés en congé autorisé sont admissibles aux prestations pendant un (1) mois.

Après un (1) mois, ces employés peuvent bénéficier d'une prolongation de leur garantie s'ils paient eux-mêmes la prime mensuelle.

Mise à pied

Les prestations cessent à la mise à pied. Au cas où un employé avait fait approuver par la compagnie d'assurance une série de traitements avant sa mise à pied, cette série de traitements est couverte par le régime.

Règlement des prestations

Après que vous ou une de vos personnes à charge avez pris un rendez-vous avec le dentiste, vous voudrez bien obtenir une formule de réclamation de votre employeur. Cette formule dûment remplie doit être retournée à votre employeur, aussitôt que possible, pour être soumise à l'assureur.

Si le dentiste fait une demande de paiement du réclamant à la fin du traitement, il appartiendra au réclamant de payer le dentiste et de faire une réclamation pour se faire rembourser par la compagnie d'assurance. Le réclamant doit obtenir du dentiste la formule de réclamation dûment remplie.

ANNEXE "F"

RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

Voici un aperçu des points saillants du régime d'assurance-maladie complémentaire. Les polices d'assurance visant cette couverture sont prises à l'avantage des employés d'Abitibi-Price Inc., et de La Compagnie Price Limitée.

Admissibilité

Employés

Tous les employés sont admissibles après avoir complété quatre-vingt-dix (90) jours de travail.

Personnes à charge

En ce qui concerne la protection offerte aux personnes à charge aux termes de ce programme, lesdites personnes à charge comprennent la femme ou le mari et les enfants non mariés de moins de vingt-et-un (21) ans.

Aucune personne ne pourra recevoir les prestations prévues au double titre d'employé et de personne à charge, ou à titre de personne à charge de plus d'un employé.

Les personnes à charge sont admissibles le même jour que vous ou, si elles sont devenues personnes à charge plus tard, à la date à laquelle elles le deviennent.

Description des prestations

Si vous subissez des frais assurés de la catégorie I, le programme remboursera 100% de ces frais.

Si vous subissez des frais assurés de la catégorie II en excédant de la franchise prévue pour une année civile, le programme vous remboursera 100% de ces frais.

La franchise ne s'applique qu'une seule fois au cours d'une même année civile. Le montant de la franchise est de 10\$ dans le cas d'un employé et de 20\$ dans le cas d'un employé avec personnes à charge.

Pour chaque membre de famille assuré le remboursement maximal est de 10 000\$ la vie durant. Le 1^{er} janvier de chaque année, le montant qui a été déduit des prestations maximales d'un membre de famille assuré et qui n'a pas été antérieurement restauré ou rétabli, est restauré de plein droit jusqu'à concurrence de 1 000\$.

Par exemple, si vous touchez 1 700\$ de prestations au cours d'une année civile, vos prestations maximales sont restaurées de plein droit à 1 000\$ au 1^{er} janvier de l'année suivante, portant ainsi votre nouveau maximum à 9 300\$. Le 1^{er} janvier suivant, vos prestations maximales seront restaurées à 10 000\$ pourvu que les prestations versées au cours de cette année aient été de 300\$ ou moins.

Frais assurés

Les frais assurés compris aux termes du programme sont ceux que vous devez payer vous-même pour les services et les fournitures reçus pendant que vous êtes assuré, en cas de blessures en dehors du travail, de maladies ou de grossesse.

Frais de la catégorie I

SÉJOUR ET REPAS A L'HOPITAL AINSI QUE LES AUTRES SERVICES ET FOURNITURES NÉCESSAIRES à concurrence de la différence entre le tarif quotidien appliqué par l'hôpital pour une salle commune et une chambre moyenne semi-privée.

Frais de la catégorie II

Remarque: les plafonds en dollars dont il est fait état dans la nomenclature des frais assurés de la catégorie II représentent les frais acceptés par le programme et non les prestations, puisque ces frais sont sujets à la franchise mentionnée ci-dessus.

MÉDICAMENTS nécessitant une ordonnance d'un médecin et fournis par un pharmacien agréé.

AMBULANCE PROFESSIONNELLE utilisée pour transporter la personne entre le lieu où elle a été blessée dans un accident ou frappée par une maladie et le premier hôpital où sont donnés les soins, ou bien, entre un hôpital et une maison de convalescence. Tous les autres frais associés au déplacement sont exclus.

SERVICES ET FOURNITURES HOSPITALIERS AUX PERSONNES EXTERNES pour:

- salle d'examen ou salle d'opération.
- Médicaments, pansements et plâtre.

- Anesthésie à l'occasion d'une opération chirurgicale, à l'exclusion des honoraires d'un interne ou d'un médecin rattaché à l'hôpital.

INFIRMIÈRE DIPLOMÉE autre qu'une infirmière qui habite normalement chez vous ou qui est membre de votre famille ou de celle de votre conjoint, à la condition que les services de cette infirmière aient été prescrits par un médecin.

SÉJOUR ET REPAS DANS UNE MAISON DE CONVALESCENCE ET AUTRES FOURNITURES ET SERVICES NÉCESSAIRES à concurrence de la différence entre le tarif quotidien appliqué par l'hôpital pour une salle commune et une chambre moyenne semi-privée pour un maximum de cent-vingts (120) jours portant sur une période d'invalidité, pourvu que la personne soit admise à la maison de convalescence dans les quatorze (14) jours qui suivent son séjour à l'hôpital. Tous les séjours dans une maison de repos constitueront une seule période d'invalidité, sauf s'ils sont séparés par au moins quatre-vingt-dix (90) jours.

TRAITEMENT PAR UN CHIROPRACTEUR, UN OSTÉOPATHE, UN NATUROPATHE, UN PÉDICURE OU UN PRATICIEN DE LA SCIENCE CHRÉTIENNE, LICENCIÉ PAR LA PROVINCE, à concurrence de 7\$ par traitement et de 25\$ par invalidité pour les radiographies, avec maximum de trente (30) visites au cours d'une année civile pour chaque groupe de praticien sus-indiqué. Toutefois, il ne sera versé aucune prestation de plus de 7\$ par traitement, ni tant que la personne a droit à des prestations semblables aux termes d'un programme provincial d'assurance.

PHYSIOTHÉRAPIE par une personne dûment qualifiée et diplômée, pratiquant légalement la physiothérapie, pourvu que ses services, qu'il s'agisse de leur forme ou de leur durée, aient été prescrits par un médecin.

TRAITEMENT PAR UNE PERSONNE DUMENT QUALIFIEE ET DIPLOMEE, PRATIQUANT LEGALEMENT LA PSYCHOLOGIE sur recommandation écrite d'un médecin, jusqu'à concurrence de 25\$ pour la première visite et de 10\$ pour chaque visite ultérieure, avec maximum de trente (30) visites par année civile.

TRAITEMENT PAR UNE MASSEUSE OU UN MASSEUR dument qualifié et diplômé, pratiquant légalement sa profession, pourvu que ses services, qu'il s'agisse de leur forme ou de leur durée, aient été prescrits par un médecin, jusqu'à concurrence de 7\$ par visite, avec maximum de trente (30) visites au cours d'une année civile.

TRAITEMENT PAR L'ACUPUNCTEUR dument certifié et diplômé, jusqu'à 7\$ par traitement, maximum trente (30) traitements, au cours d'une année civile.

ORTHOPHONIE par une personne dument qualifiée et diplômée pratiquant l'orthophonie, pourvu que ses services, qu'il s'agisse de leur forme ou de leur durée, aient été prescrits par un médecin, avec maximum de trente (30) visites au cours d'une année civile.

TRAITEMENTS DE PSYCHANALYSE DONNES PAR UNE MEDECIN, où la loi autorise cette couverture.

SOINS D'URGENCE EN DEHORS DE LA PROVINCE tels que décrits aux paragraphes 1) et 2) ci-dessous, pendant que la personne se trouve en dehors de la province où elle réside normalement.

1) Honoraires d'un omnipraticien ou d'un spécialiste en excédent du montant autorisé au termes du programme d'assurance hospitalier et médicale de la province où réside habituelle-

ment la personne, pourvu que ces honoraires soient raisonnables et habituels dans la région où pratique le médecin qui les exige.

2) Jusqu'à 50\$ par jour pour les frais de séjour à l'hôpital en excédent du tarif de salle commune payable par le programme d'assurance hospitalière de la province où réside normalement la personne. Le remboursement des frais sera refusé si tout ou partie de ces frais n'est pas sable aux termes du programme d'assurance hospitalière sus-mentionné ou si la forme d'hospitalisation choisie par la personne ne donne pas droit à remboursement au titre de ce programme, pour le cas où la personne aurait été hospitalisée dans la province où elle réside normalement.

LOCATION DE POU MON D'ACIER, DE CHAISE ROULANTE OU D'ÉQUIPEMENT MÉDICAL OU CHIRURGICAL A LONG USAGE.

MEMBRES ET YEUX ARTIFICIELS, BÉQUILLES, ÉCLISSES, PLÂTRES, BANDAGES HERNIAIRES ET APPAREILS ORTHOPÉDIQUES lorsqu'ils sont prescrits ou commandés par le médecin traitant.

SOINS DENTAIRES D'URGENCES OU CHIRURGIE COSMÉTIQUE par un médecin ou un dentiste pour la remise en état rapide de dents naturelles ou de tissus cutanés, à la suite d'un accident hors du travail.

ANESTHÉSIE, OXYGÈNE, SANG ET PRODUITS SANGUINS

ILÉOSTOMIE, COLOSTOMIE ET FOURNITURES POUR DIABÉTIQUES

FRAIS DE LABORATOIRE D'ANALYSES ET DE RADIOGRAPHIE

Dispositions générales

Définitions

Les définitions reliées à ce régime sont celles énumérées dans la police XC2652 de La Compagnie d'assurance Excelsior Life, du 1er novembre, 1970.

Continuation des prestations médicales supplémentaires pour certains enfants handicapés.

Si votre enfant est incapable de gagner sa vie parce qu'il est mentalement arriéré ou parce qu'il souffre d'un handicap physique et s'il dépend essentiellement de votre soutien, les prestations peuvent continuer à être versées après l'âge de vingt-et-un (21) ans. Dans ce cas, la preuve du handicap doit être transmise à la compagnie d'assurance dans les trente-et-un (31) jours qui suivent le vingt-et-unième (21^e) anniversaire de naissance.

Exclusions

Votre régime d'assurance-maladie complémentaire ne couvre pas:

1) les examens médicaux périodiques, les voyages pour raison de santé et la chirurgie esthétique.

2) Les soins dentaires, sauf si les soins apportés sont nécessités suite à un accident non-compensable et pourvu que ces soins soient fournis dans les six (6) mois qui suivent la date de l'accident.

3) Toutes dépenses qu'une personne assurée n'est pas tenue de payer.

4) Toutes dépenses couvrant des frais non-assurables en vertu d'une loi quelconque.

5) Toutes blessures ou maladies pour lesquelles la personne assurée a droit à une indemnité ou prestation en vertu de toute législation d'accidents de travail.

6) Tous les frais qui ne sont pas recommandés et approuvés par le médecin traitant.

7) Toutes blessures ou maladies résultant d'un acte de guerre ou bien d'hostilités, quelle qu'en soit la nature.

Groupement des prestations

En vertu de ce régime vous recevrez soit la totalité des prestations habituelles, soit un montant réduit qui, lorsqu'on lui ajoute les prestations offertes par d'autres régimes représentera 100% des frais autorisés.

"Régime" veut dire tout régime aux termes duquel des prestations ou soins médicaux et dentaires sont fournis par:

1) une assurance collective ou toute autre forme de protection destinée aux personnes faisant partie d'un groupe, qu'elles soient assurées ou non, ou

2) toute forme de remboursement préalable; ou

3) toute protection à l'intention d'étudiants, sous l'égide ou la garantie directe d'une école ou de tout autre établissement scolaire.

Cessation des prestations

Cessation de l'emploi

En cas de cessation de l'emploi, pour quelque raison que ce soit, les prestations cesseront à la date de cessation dudit emploi.

Indemnisation des accidentés du travail

Les personnes handicapées recevant une indemnité pour accident du travail auront droit aux prestations jusqu'à concurrence de douze (12) mois après la date de l'accident.

Prestataires, indemnité hebdomadaire

Les personnes invalides recevant des prestations du régime d'invalidité hebdomadaire auront droit aux prestations jusqu'à concurrence de douze (12) mois après la date initiale d'invalidité.

Congés autorisés

Si vous êtes en congé autorisé, l'assurance est maintenue jusqu'à la fin du mois qui suit le mois où débute le congé.

Mises à pied

Si vous êtes mis à pied, l'assurance est maintenue jusqu'à la fin du mois qui suit le mois où survient la mise à pied.,

Changements à rapporter

Il est nécessaire de signaler à l'employeur tout changement dans le nombre de personnes à charge pouvant résulter en un changement de l'une à l'autre des classifications suivantes:

- 1 - employé sans personnes à charge.
- 2 - Employé avec personnes à charge.

Règlements des prestations

Les formules de réclamation sont disponibles de votre employeur. Une fois complétées, les formules sont envoyées à l'assureur et les prestations sont payées sur acceptation des preuves de sinistres.

ANNEXE "G"

RÉGIME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ A LONG TERME

Le régime d'assurance-invalidité à long terme est administré selon les modalités d'une police d'assurance et doit contenir les dispositions suivantes:

1. Admissibilité

La participation au régime d'assurance-invalidité à long terme est obligatoire pour tous les employés réguliers à temps plein, dès qu'ils ont terminé trois (3) mois de service continu.

2. Mise en vigueur de la protection

Un employé admissible a droit aux prestations pourvu qu'il ait terminé sa période d'admissibilité et qu'il soit travailleur actif.

Un employé admissible, absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident à la date d'entrée en vigueur de sa protection n'a droit aux prestations du régime qu'une fois de retour à un emploi continu actif à temps plein. Un employé admissible, absent de son travail pour cause de mise à pied à la date d'entrée en vigueur de sa protection, a droit aux prestations du régime à son retour au travail sur rappel. La compagnie a le droit de faire subir des examens médicaux aux employés qui retournent au travail après une mise à pied afin de déterminer leur admissibilité au régime.

3. Période ouvrant droit aux prestations

Un employé assuré a le droit de recevoir des prestations d'invalidité à long terme après cent-cinq (105) jours d'invalidité continue pour le même motif. Le paiement des prestations ne peut débuter au cours d'une mise à pied ou d'une grève; il faut attendre qu'elle prenne fin.

4. Définition du terme "invalidité"

"Invalidité" signifie l'état d'un employé assuré qui, après la période d'admissibilité, est incapable, pendant les vingt-quatre (24) mois qui suivent, soit pour cause de maladie ou de blessure, d'exercer son occupation régulière et qui, par la suite, est dans l'impossibilité d'accomplir chacune des tâches de toute occupation dans la division pour laquelle il est raisonnablement apte par sa scolarité, sa formation et son ancienneté.

5. Montant des prestations

a) Les prestations de l'invalidité à long terme, correspondent au moindre des montants suivants:

i) 50% du salaire mensuel de base gagné avant le début de l'invalidité.

ii) 65% du salaire mensuel de base réduit de tout "autre revenu d'invalidité" défini à b) ci-dessous, ou

iii) 1 500\$.

b) On déduit du montant des prestations tout paiement fait en faveur de l'employé et provenant d'un régime gouvernemental en cas d'invalidité (sauf les augmentations de ces montants accordées au cours des douze (12) mois ou plus après le début de l'invalidité), de la C.S.S.T. ou de tout autre régime non privé d'indemnisation en cas d'invalidité.

6. Période de versement des prestations

Les prestations sont versées pendant toute la durée de l'invalidité, jusqu'au dernier jour du mois où l'assuré atteint son soixante-cinquième (65^e) anniversaire.

7. Durée des prestations

Les prestations cessent dès que survient un des événements suivants:

a) fin de l'invalidité de l'employé (remarque: si la même invalidité récidive dans les quatre (4) mois après le retour au travail, l'employé invalide n'a pas besoin d'une nouvelle période ouvrant droit aux prestations avant d'être admissible à toute partie restante des prestations d'invalidité à long terme. Cette disposition prévaut contre toute disposition concernant la récidive d'invalidité et prévoyant le versement de prestations d'invalidité à court terme par la compagnie.

b) décès, ou

c) soixante-cinquième (65^e) anniversaire de l'assuré.

8. Participation au régime d'assurance de groupe

Le prestataire du régime d'assurance-invalidité à long terme qui participait au régime d'assurance-vie de groupe de la compagnie au moment où son invalidité a débuté, continue de bénéficier de la protection de cette assurance, avec exonération de prime pour lui; le montant de sa protection est alors établi d'après le revenu qui a servi à calculer ses prestations d'invalidité à long terme. Cette protection est assujettie aux dispositions concernant la réduction du contrat d'assurance-vie de groupe et applicable aux employés actifs à la date de leur retraite ou à celle de leur soixante-cinquième (65^e) anniversaire, selon la plus hâtive de ces deux dates.

9. Exclusions

Aucune prestation d'invalidité à long terme n'est accordée si la réclamation résulte:

i) d'une blessure résultant d'une activité reliée à une occupation ou un emploi pour lequel l'employé est rémunéré ou obtient un profit et qui n'a aucun rapport avec son travail auprès de la compagnie.

ii) D'incapacités reliées à une grossesse lorsque l'employée est en congé de maternité ou pourrait être mis en congé de maternité par la compagnie, selon les dispositions relatives aux congés de maternité des lois provinciales ou fédérales. Pour l'employée qui n'est pas admissible à un congé de maternité parce qu'elle ne satisfait pas les exigences relatives à la durée de service prévue par les lois provinciales ou fédérales, un congé sans solde résultant

d'une entente entre l'employeur et l'employée est considéré comme un congé sans solde normal pour raisons personnelles.

iii) D'une blessure ou maladie donnant droit à des prestations en vertu de la loi sur la santé et la sécurité du travail ou d'une autre loi de même nature.

iv) D'un geste d'autodestruction d'une blessure qu'un employé s'est infligée volontairement, qu'il soit sain d'esprit ou non.

v) D'une invalidité pour laquelle l'employé n'est pas traité par un médecin.

vi) De l'alcoolisme ou de la toxicomanie, sauf si l'employé est soumis à une série de traitements administrés par un spécialiste ou s'il subit un traitement approuvé par l'assureur et un médecin.

10. Réadaptation

On peut demander à un employé qui reçoit des prestations d'invalidité à long terme de se soumettre, sans aucun déboursé de sa part, à un programme de réadaptation ayant fait l'objet d'une consultation préalable avec son médecin. Si l'employé s'y refuse, on peut le déclarer non admissible à recevoir les prestations d'invalidité.

TABLE DES MATIÈRES

SUJET	NUMÉRO	PAGE
Absence d'urgence	22	36
Affichage - occupation vacante	8	13
Ancienneté	7	8
Annexe "A" - occupations		46-47
Annexe "B" - classification générale des salaires		48-50
Annexe "C" - programme d'évaluation des emplois		51-56
Annexe "D" - règlement régissant les employés de bureau		57-61
Annexe "E" - régime de soins dentaires		62-68
Annexe "F" - régime d'assurance-maladie complémentaire		69-78
Annexe "G" - régime d'assurance-invalidité à long terme		79-83
Assurance-vie collective	19	31
Changements législatifs	9	14
Changement technologique et réorganisation du travail	6	6
Conditions d'emploi	2	3
Congés autorisés	29	41
Congé de maternité	23	37
Congés payés	12	22
Contribution au régime d'assistance	20	32
Conversion au système métrique	27	41
Discrimination	4	5

TABLE DES MATIÈRES

SUJET	NUMÉRO	PAGE
Durée	30	43
Heures de travail	10	14
Indemnité de licenciement	17	29
Interruption du travail	16	28
Juridiction	3	5
Maintien du salaire	21	33
Opération continue	24	39
Prérogatives de la direction	5	5
Prime des détenteurs de certificat de premiers soins	25	40
Prime, travail en hauteur	28	41
Procédure de griefs	14	26
Reconnaissance syndicale	1	1
Régime de rentes de retraite	18	30
Règlements de la compagnie	15	28
Salaires	13	25
Sécurité	26	41
Vacances payées	11	17