

07044-1

271

C.A.E. 310 NO.CONV. 70441
AFFIL. 2 NB.EMPL. 9
EMP.COUV. 6 ET.GEORG. 79300 70
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M00070046
DATE ENR.840305

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-70-46		
Date	Signature 83-12-13	Réception 83-12-16	Durée	Du 83-04-01	Au 85-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 15

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des Travailleurs du Bois d'Amérique local 2-237 2100 Papineau 4e étage Montréal, Québec H2K 4J4	<input type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Consolidated-Bathurst Inc. Division Ottawa Case Postale 68 Portage-du-Fort, Québec J0X 2T0

Unité de négociation

Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail travaillant dans le garage et la cour de la division forestière (Woodland Garage and Yard) de Portage-du-Fort dans le district électoral de Pontiac.

Région	07-01	Activité	0310 (2)	Affiliation	7
---------------	--------------	-----------------	-----------------	--------------------	----------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-01-20

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

2ème dépôt

DÉPÔT

Dépôt N°: **070441**
8 4 0 1 1 1 6

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-70-46
Date	Signature 83-12-13	Reception 83-12-16	Durée	Du 83-04-01	Au 85-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 9

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des Travailleurs du Bois d'Amérique local 2-237 2100 Papineau 4e étage Montréal, Qué. H2K 4J4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Consolidated-Bathurst Inc. Division Ottawa Att: René Boudreau Surintendant Relations Industrielles C.P. 68 Portage-du-Fort, P.O. J0X 2T0

Unité de négociation

Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail travaillant dans le garage et la cour de la division forestière (Woodland Garage and Yard) de Portage-du-Fort dans le district électoral de Pontiac.

Région	07-01	Activité	0310(2)	Affiliation	7
---------------	--------------	-----------------	----------------	--------------------	----------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

Prenez note qu'une convention a déjà été déposée au Ministère

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-01-20

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

15^{es} sal.

CONVENTION DE TRAVAIL

entre

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
DIVISION OTTAWA
(ci-après appelée "La Compagnie")

83 DEC 16 10:30

et

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DU BOIS
D'AMERIQUE - LOCAL 2-237
(ci-après appelé "le Syndicat")

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1 But général de la convention.....	1
2 Champ d'application.....	1
3 Accréditation syndicale.....	1
4 Droits de la direction.....	2
5 Sécurité syndicale.....	2
6 Comités syndicaux.....	3
7 Méthode de règlement de griefs.....	3
8 Arbitrage.....	5
9 Activités syndicales et discrimination.....	6
10 Heures de travail et temps supplémentaire.....	6
11 Fêtes chômées et payées.....	8
12 Vacances payées.....	10
13 Ancienneté.....	11
14 Indemnité de juré.....	14
15 Salaires.....	14
16 Congés et paie pour funérailles.....	15
17 Affichage.....	16
18 Arrêt de travail et lockout.....	17
19 Validité.....	17
20 Avis.....	17
21 Tableaux d'affichage.....	18
22 Santé et sécurité.....	18
23 Paie pour accidenté.....	18
24 Plan d'assurance groupe.....	18
25 Sous-Traitance.....	19
26 Conditions générales.....	20
27 Fermeture des opérations.....	21
28 Durée.....	21
Date de la signature.....	22
Annexe "A" - Cédule de salaire.....	23
Annexe "B" - Autorisation de déduire la cotisation syndicale... mensuelle.....	24
Annexe "C" - Crédits de vacances.....	25
Annexe "D" - Régime d'assurance collective.....	26
Annexe "E" - Organigram.....	27
Lettre d'Entente.....	28

ARTICLE 1

BUT GENERAL DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention entre la Compagnie et le syndicat est d'établir et de maintenir:
- a) Des relations ordonnées en négociations collectives.
 - b) Une méthode de règlement de griefs prompt et équitable.
 - c) Des conditions de travail, des heures de travail et salaires pour tous les employés couverts par cette convention.
 - d) Une relation harmonieuse entre la Compagnie et ses employés.

Les parties signataires et les employés conviennent qu'il est de leur devoir de collaborer à la fois sur le plan individuel et collectif afin de promouvoir la sécurité, protéger la propriété de la Compagnie et la réalisation des dispositions de cette convention.

ARTICLE 2

CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 Cette convention s'applique à tous les employés tel que décrit dans l'accréditation émise par le Commissaire-enquêteur-chef du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de la province de Québec le 18 novembre 1969; à savoir:

"Tous les employés salariés au sens du Code du travail, travaillant dans le garage et la cour de la division forestière (Woodlands Garage and Yard) de Portage du Fort, dans le district électoral de Pontiac".

de: Consolidated-Bathurst Inc.
Portage du Fort (Pontiac)
Etablissement visé: Le garage
et la cour de la division forestière

ARTICLE 3

ACCREDITATION SYNDICALE

- 3.01 En vertu de l'accréditation émise par le Commissaire-enquêteur-chef du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de la province de Québec le 18 novembre 1969, la Compagnie reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour tous les employés couverts par cette convention telle que définie à l'article 2.01.

- 3.02 Aucun employé ne faisant pas parti de l'unité de négociations, tel que défini, fera le travail d'un membre de l'unité. Toutefois, en cas d'urgence, si aucun employé régulier qualifié n'est disponible à ce moment, (excluant les employés sur la liste de rappel) le superviseur pourra effectuer des travaux. Il pourra aussi effectuer des travaux pour des besoins d'enquête, d'inspection, d'expérimentation, information ou instruction nécessaires dans l'accomplissement de sa fonction, à condition qu'en faisant ces travaux il n'y ait pas réduction des heures de travail ou de la paie d'un employé.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'administrer et diriger la main-d'oeuvre, de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité incluant le droit de diriger, organiser et contrôler les opérations, de céduer les heures de travail, ainsi que le droit de sélectionner, embaucher, promouvoir, rétrograder, muter, suspendre ou congédier les employés pour raison juste et suffisante, ou mettre à pied les employés à cause du manque de travail ou pour d'autres raisons légitimes, le droit d'établir les attributions de travail, le rendement des machines et des opérateurs, décider du nombre d'employés requis par la Compagnie en tout temps, le droit d'introduire des méthodes et commodités nouvelles et améliorer ou changer les méthodes de productions et commodités existantes et déterminer les produits.
- 4.02 La Compagnie s'engage à exercer les fonctions ci-haut mentionnées selon les termes de cette convention, un employé qui se croit lésé selon les termes de cette convention pourra porter une plainte selon la méthode de griefs établie dans cette convention.

ARTICLE 5

SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout employé au nom de qui le Syndicat a le droit de négocier, doit, comme condition d'emploi autoriser la Compagnie par écrit, à déduire de ses gains un montant égal aux cotisations mensuelles de l'Union et selon les conditions suivantes:
- a) Tout changement dans le montant des cotisations mensuelles régulières doit être soumis à la Compagnie par lettre recommandée au moins un mois précédant ce changement. Cette soumission doit être signée par le président de l'unité locale du syndicat.

- b) A l'embauche, l'employé autorisera la Compagnie à faire la déduction de la cotisation mensuelle régulière en signant la formule d'autorisation décrite à l'annexe "B".
- c) La déduction ne sera faite que si l'employé a travaillé cinq jours ou plus dans le mois d'opération.
- d) La Compagnie ne percevra pas les cotisations syndicales en arrérages.
- e) Les montants perçus seront remis au secrétaire-trésorier du syndicat avec une liste des employés pour qui les déductions ont été faites et une copie de cette liste sera envoyée au président de l'unité locale du syndicat.

ARTICLE 6

COMITES SYNDICAUX

- 6.01 Il est convenu que tous les employés réguliers seront éligibles pour servir comme délégué ou membre des comités syndicaux.
- 6.02 Le comité de délégués syndicaux sera formé d'au plus trois (3) employés élus ou désignés par le syndicat. Le comité rencontrera la Compagnie périodiquement après entente mutuelle entre les deux parties.
- 6.03 Il est bien entendu que les délégués et les autres officiers syndicaux ne s'absenteront pas de leur travail inutilement. Avant de quitter leur travail ils devront demander la permission à leur superviseur. Cette permission ne leur sera pas indûment refusée.
- 6.04 Le comité de négociation syndicale sera composé d'au plus trois (3) employés. Les employés membres de ce comité recevront un congé sans solde pour négocier ou réviser les conventions collectives.
- 6.05 Le syndicat donnera à la Compagnie une liste courante de ses délégués et membres des comités.

ARTICLE 7

METHODE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 7.01 Il est entendu que les malentendus ou plaintes provenant de l'interprétation, l'application ou une prétendue violation de la convention de travail seront d'abord discutés entre l'employé ou les employés impliqués et son/leur superviseur. Si, après ces discussions, le litige n'est pas réglé, l'employé (s) aura le droit de soumettre sa plainte de la manière suivante:
- 7.02 Etape 1

Toute plainte ou prétendue violation provenant de l'interprétation et l'application de cette convention sera soumise, par écrit, par l'employé

concerné ou par l'entremise du délégué syndical au superviseur, dans les dix (10) jours suivant l'évènement qui causa la plainte. Le superviseur étudiera cette plainte et donnera sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours de la présentation de la plainte.

7.03 Etape 2

Si la réponse du superviseur est jugée insatisfaisante, le grief sera soumis au directeur des opérations par écrit, par l'employé ou son délégué syndical dans les cinq (5) jours suivants. Le directeur des opérations devra, s'il le juge nécessaire, demander une rencontre entre le président du local et le directeur des opérations et donner sa réponse dans les cinq (5) jours. L'employé lésé pourra assister à cette rencontre à la demande de l'une des parties.

7.04 Etape 3

Si la réponse du directeur des opérations est jugée insatisfaisante, le grief sera soumis par écrit dans les cinq (5) jours suivants au directeur divisionnaire ou à son représentant. Le directeur divisionnaire ou son représentant devra donner sa réponse par écrit, dans cinq jours et si on le juge nécessaire, une rencontre peut être organisée, soit par le directeur divisionnaire ou par le représentant régional du syndicat à une date convenue entre les deux parties.

7.05 Tout grief concernant l'interprétation, l'application ou une prétendue violation de la présente convention pourra être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties à condition que les étapes 1, 2 et 3 aient été suivies jusqu'à terme. Ceci doit être fait dans les quatorze (14) jours suivant la réception par le syndicat de la réponse du directeur divisionnaire ou dans un délai convenu mutuellement.

7.06 Si le représentant de la Compagnie ne donne sa réponse écrite dans les limites de temps établies dans cette convention, le syndicat pourra procéder à l'étape suivante après la limite de temps écoulée. Réciproquement si le syndicat ne procède pas à l'étape suivante dans les limites prévues, le grief sera considéré comme étant réglé basé sur la dernière réponse donnée par la Compagnie.

7.07 Le Syndicat pourra soumettre un grief collectif (deux employés ou plus) un grief général (tous les employés) à la Compagnie concernant l'interprétation, l'application ou une prétendue violation de toute clause de cette convention. Le grief pourra être soumis à l'étape 2 à condition qu'il soit soumis dans les dix (10) jours suivant l'évènement qui a causé le grief.

- 7.08 La Compagnie pourra soumettre au syndicat, toute plainte concernant l'interprétation, l'application ou une prétendue violation de toute clause de cette convention. La plainte sera d'abord soumise au président du syndicat local et une réunion sera tenue dans les dix (10) jours de la plainte avec les représentants du syndicat si la Compagnie en fait la demande.
- 7.09 Les limites de temps spécifiées dans cet article peuvent être prolongées après entente des deux parties et confirmées par écrit.
- 7.10 Les jours mentionnés à chacun des stages de la méthode de griefs désignent des jours de travail.
- 7.11 Les employés de la cour présenteront leur grief à l'étape 2. La référence à l'étape 1 dans la clause 7.05 ne s'applique pas à ces employés.

ARTICLE 8

ARBITRAGE

- 8.01 La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage transmettra à l'autre partie un avis par écrit de son intention de recourir à l'arbitrage. L'avis devra exposer le litige en cause, en termes concis, et préciser sous quel rapport la convention a été violée ou mal interprétée en indiquant la ou les clauses invoquées, ou tel qu'inscrite sur la formule de grief ci-jointe. L'avis devra également indiquer la nature du redressement recherché.
- 8.02 Dans les quatorze (14) jours suivant la date de la transmission de l'avis d'intention, la partie donnant avis devra donner à l'autre partie le nom de son représentant sur le Conseil d'arbitrage et l'autre partie nommera son représentant dans les quatorze (14) jours suivant la réception de cet avis.
- 8.03 Les limites de temps dans la clause 8.02 peuvent être prolongées après entente mutuelle.
- 8.04 Au cas où les deux arbitres ne peuvent s'entendre sur le choix d'un président dans les quatorze (14) jours, le représentant de l'une ou de l'autre partie ou les deux parties demanderont au Ministre du travail et de la main-d'oeuvre de la Province de Québec de nommer une personne qui sera le président du conseil d'arbitrage.
- 8.05 Après sa formation, le conseil d'arbitrage se réunira, entendra les témoignages des deux parties et rendra sa décision dans les quinze (15) jours qui suivront l'audition des parties.
- 8.06 La décision de la majorité sera finale et liera les deux parties, mais la juridiction du Tribunal d'Arbitrage se limitera à décider du litige selon les dispositions prévues dans cette convention et n'aura pas le pouvoir d'ajouter, soustraire, changer ou amender la convention.

- 8.07 Chacune des parties paiera les dépenses et honoraires du membre du tribunal choisi par elle et partagera en parts égales, les dépenses et honoraires du président.
- 8.08 Les samedis, dimanches et les jours de fêtes chômés ne seront pas compris dans les limites de temps spécifiées dans cet article.

ARTICLE 9

ACTIVITES SYNDICALE ET DISCRIMINATION

- 9.01 Il n'y aura aucune discrimination, intervention contrainte ni coercion exercée ou pratiquée envers tout employé par l'une ou l'autre des deux parties, et il n'y aura aucune activité syndicale durant les heures de travail sauf tel que prévu dans cette convention.
- 9.02 Les employés devront se conformer aux règlements présents et futurs établis de temps à autre par la Compagnie, à condition que ces règlements soient conformes avec les termes de cette convention.
- 9.03 Tout employé qui est discipliné par la Compagnie a le droit de recourir à la méthode de grief.
- 9.04 Quant un employé à été congédié, il aura le droit à une entrevue avec son officier syndical avant de partir à condition que ce dernier ait obtenu la permission de son superviseur, cette permission ne sera pas indûment refusée.
- 9.05 Dans tout cas provenant d'un congédiement ou de perte de rémunération, le tribunal d'arbitrage aura le plein pouvoir d'ordonner que la pénalité ou la perte formant la plainte, soit confirmée, variée, amendée, annulée, ou remboursée soit en tout ou en partie. Le montant accordé à un employé ne doit, en aucun cas, excéder le montant de salaire qu'il aurait normalement gagné pour les heures et à son taux régulier. (Moins les gains provenant d'autres sources).
- 9.06 Aucune assemblée syndicale ne sera tenue sur la propriété de la Compagnie sans l'approbation de celle-ci.

ARTICLE 10

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 10.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures composée de quarts de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement.
- Employés travaillant un (1) quart (jour seulement)
Lundi à vendredi - 08h00 à 16h00
- Employés travaillant deux (2) quarts (jour et après-midi)
Lundi au vendredi inclusivement.

Quart de jour

08h00 à 16h00

Quart de l'après midi

16h00 à 24h00

-- Employés travaillant trois (3) quarts (jour et nuit)

Lundi à vendredi

Quart de nuit

00h01 à 08h00

Quart de jour

08h00 à 16h00

Quart de l'après midi

16h00 à 24h00

- 10.02 Les employés auront une période de trente (30) minutes pour un repas durant le quart régulier. En considération pour les employés cette période de temps devrait être prise de manière à ne pas nuire à la production normale.
- 10.03 Les employés doivent être à leur poste respectif et prêts à commencer le travail à l'heure cédulée. Si un employé ne se rapporte pas au travail, son compagnon devra aviser son contremaître. Son compagnon doit rester à son poste jusqu'à ce qu'un substitut soit arrivé et si nécessaire, il devra faire un quart supplémentaire si tous les efforts faits par la Compagnie ont été vains.
- 10.04 L'employé doit se rapporter pour son quart régulier à moins qu'il ait déjà fait des arrangements pour une permission d'absence. S'il est empêché de se rapporter à l'ouvrage, il devra aviser son contremaître ou superviseur au moins un quart avant le début de son quart régulier (plus tôt s'il le peut). S'il en est empêché pour cause urgente, telle que maladie, accident, etc., il essayera d'avertir son contremaître le plus tôt possible.
- 10.05 Si, durant sa semaine cédulée un employé se rapporte au travail à l'heure convenue, et est incapable de travailler pour des raisons en dehors de son contrôle et qu'aucun effort raisonnable n'ait été fait pour l'aviser personnellement de ne pas se rapporter au travail, il recevra quatre (4) heures de paie à son taux régulier pour s'être rapporté, à condition qu'il demeure disponible durant ces quatre (4) heures.
- 10.06 Si, durant un quart régulier, le travail est interrompu pour des raisons en dehors de tout contrôle et qu'aucun temps d'attente n'est alloué ni autre travail assigné, un employé recevra une (1) heure de paie en plus des heures travaillées si l'arrêt de travail se produit une (1) heure ou plus avant la fin du quart cédulé.

- 10.07 Le temps supplémentaire sera payé au taux et demi du temps régulier de l'employé s'il est requis par la Compagnie de travailler au-delà de huit (8) heures dans une journée ou quart, ou au-delà de quarante (40) heures dans une semaine et pour tout travail fait le dimanche et les jours de congés payés prévus à la clause 11.01 ainsi que les samedis exception faite des employés de la cour travaillant sur une opération de trois (3) quarts continus.
- Tout employé qui doit travailler le samedi ou le dimanche sera rémunéré à temps double pour les heures excédant (8) heures.
- 10.08 Les paiements de temps supplémentaire ne seront ni pyramidés ni payés en double pour les mêmes heures travaillées.
- 10.09 Aucun temps supplémentaire ne sera alloué pour tout travail fait après entente spéciale avec un autre employé et cette entente doit être sanctionnée par le superviseur.
- 10.10 Les employés travaillant de quart recevront les différentiels suivants:

	<u>1 avril 1983</u>	<u>1 avril 1984</u>
Quart de l'après-midi	0,30\$/heure	0,35\$/heure
Quart de nuit	0,35\$/heure	0,40\$/heure

- 10.11 Quand les employés de la cour travailleront sur une cédule de cinq (5) jours, ces employés recevront une prime spéciale de vingt-cinq (0,25\$) l'heure pour tout travail effectué entre minuit le vendredi et huit (8) heures le samedi, si ce quart devient nécessaire. Ceci en plus de la prime régulière.

Les primes de quart ne sont pas prises en considération dans le calcul du temps supplémentaire.

- 10.12 Lorsque les employés sont cédulés pour travailler les fins de semaine, la Compagnie leur donnera un avis de douze (12) heures minimum excepté dans les cas d'urgences.

ARTICLE 11

FETES CHOMES ET PAYEES

- 11.01 Les jours suivants sont reconnus comme fêtes chômées et payées:

Jour de l'An
 le 2 janvier
 Vendredi Saint
 Jour Victoria
 St-Jean Baptiste
 Jour du Canada
 Fête du Travail

Fête d'Action de Grâce
La veille de Noël
Le jour de Noël
Le lendemain de Noël

Les employés réguliers seront payés à leur taux régulier pour les congés ci-haut mentionnés et ces heures seront prises en considération dans le calcul du temps supplémentaire. Si un employé est requis de travailler un jour de congé, il sera payé au taux de temps et demi son taux régulier pour les heures travaillées en plus du congé payé s'il se qualifie.

- 11.02 Aucun paiement ne sera effectué pour ces congés si l'employé n'a pas travaillé le dernier quart cédulé précédant immédiatement le congé et le premier quart cédulé suivant immédiatement le congé. Les quarts de travail perdus à cause de permission autorisée, la maladie ou accident vérifié par un certificat du médecin seront considérés comme temps travaillé aux fins des exigences de la clause 11.01.
- 11.03 Dans le cas où les fêtes chômées tombent un samedi ou dimanche, ces fêtes seront observées le vendredi précédent ou le lundi suivant après entente mutuelle.
- 11.04 Si le jour d'observance survient durant les vacances cédulées de l'employé, ce dernier recevra la rémunération pour cette fête ou il lui sera accordé une journée supplémentaire de vacance payée.
- 11.05 Congés non-cédulés
- Un employé régulier aura droit à deux (2) jours de congé non cédulés sans perte de salaire durant chaque année.
- a) Ces congés seront pris après entente mutuelle entre l'employé et son superviseur à l'exception que s'il y a accumulation excessive durant les derniers mois de l'année, le superviseur cédulera, immédiatement après le 1er novembre, tout congé non déjà cédulé.
- b) Ces congés ne peuvent être accumulés et doivent être pris durant l'année civile.
- c) Ces congés peuvent être pris avec les vacances régulières. Ces congés ne doivent en aucune circonstance nuire à l'opération ni intervenir dans les vacances d'un autre employé.
- 11.06 Pour les fins de cette convention une fête payée et chômée consistera en une période de huit (8) heures entre 00h01 et 24h00 dans une journée.

ARTICLE 12

VACANCES PAYEES

- 12.01 Les vacances annuelles des employés seront prises après entente mutuelle entre la Compagnie et les employés. L'employé devra faire une demande écrite à son superviseur sept (7) jours avant la date prévue pour ses vacances. Les vacances ne peuvent être accumulées et additionnées aux vacances des années ultérieures.
- 12.02 La paie de vacances sera payée comme suit:
- a) 4% des gains bruts aux employés ayant travaillé moins de quatre (4) années de service continu.
 - b) 6% des gains bruts aux employés ayant travaillé quatre (4) années mais moins de neuf (9) années de service continu.
 - c) 8% des gains bruts aux employés ayant travaillé neuf (9) années mais moins de vingt (20) années de service continu.
 - d) 10% des gains bruts aux employés ayant travaillé vingt (20) années ou plus de service continu.
- 12.03 L'employé ayant droit à la paie de vacances, qui quitte son emploi, est congédié ou perd son emploi recevra sa paie de vacances avec son paiement final.
- 12.04 Les périodes de vacances sont comme suit:
- a) Un employé régulier ayant moins d'une (1) année de service aura droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois travaillé jusqu'à un maximum de dix (10) jours.
 - b) L'employé ayant une (1) année mais moins de quatre (4) années de service continu aura droit à deux (2) semaines de vacances chaque année.
 - c) L'employé ayant quatre (4) années mais moins de neuf (9) années de service continu aura droit à trois (3) semaines de vacances chaque année.
 - d) L'employé ayant neuf (9) années mais moins de vingt (20) années de service continu aura droit à quatre (4) semaines de vacances chaque année de calendrier.
 - e) L'employé ayant vingt (20) années ou plus de service aura droit à cinq (5) semaines de vacances chaque année de calendrier.

- 12.05 a) L'employé mis à pied avant le 25 décembre recevra ses crédits de vacances tôt dans le début de l'année suivante. Cet employé sera considéré comme ayant pris ses vacances à moins qu'il avise la Compagnie, par écrit, avant la fin de l'année courante, qu'il désire que ses crédits de vacances soient retenus jusqu'à la période de vacances dans l'année suivante.
- b) L'employé mis à pied après le 25 décembre recevra ses crédits de vacances à sa mise à pied, ou avant sa période de vacances s'il a avisé la Compagnie de retenir ses crédits tel que stipulé au sous paragraphe (a) ci-haut. Autrement, il sera considéré comme ayant pris ses vacances.
- c) L'employé qui n'est pas mis à pied doit prendre ses vacances durant l'année suivante. Il recevra ses crédits de vacances avant de prendre ses vacances.

12.06 Définitions

"Année de vacances" désigne une période entre la première période de paie dans une année à la dernière période de paie dans la même année. (i.e. janvier à décembre).

"Service continu" désigne une période d'emploi ininterrompue selon la clause 13.07 de la présente convention.

25 décembre - le 25 décembre désigne le dernier jour de la dernière période de paie de l'année.

ARTICLE 13

ANCIENNETE

- 13.01 La Compagnie reconnaît le principe d'ancienneté et l'appliquera selon les termes de cette convention.
- 13.02 Ancienneté désigne le nombre de jours travaillés par un employé durant une période d'ancienneté.
- 13.03 Jour de travail - Un jour de travail se définit comme étant une journée complète de travail ou une partie d'une journée de travail dans laquelle un employé a été au travail.
- 13.04 Période d'ancienneté désigne la période qui s'étend du 26 décembre au 25 décembre de l'année suivante.
- 13.05 Année/saison - Année ou saison d'ancienneté comprendra cent cinquante (150) jours de travail continu accumulés suivant l'une ou l'autre des deux façons suivantes:

- a) Soit pendant une seule période d'ancienneté.
- b) Soit pendant plusieurs périodes d'ancienneté.

Cependant, les jours de travail continu excédant cent cinquante (150) jours dans une même période d'ancienneté ne peuvent s'additionner aux jours de travail continu d'une autre année/saison passée ou future. En aucun cas, plus d'une année/saison d'ancienneté ne pourra être comptée dans une même période d'ancienneté.

13.06 Un employé sera considéré comme stagiaire durant les premiers trente (30) jours travaillés dans une période de quatre (4) mois de la date d'embauche. Après cette période il devient employé régulier. Durant la période de stagiaire l'employé pourra être mis à pied à la discrétion de la Compagnie sans qu'il ait recours à la méthode de règlement de griefs.

13.07 L'employé régulier accumulera de l'ancienneté selon les conditions suivantes:

- a) Durant une absence due à la maladie ou accident non-industriel vérifié par un médecin, n'excédant pas six (6) mois.

Cependant, un employé régulier ayant une (1) année ou plus d'ancienneté pourra demander par écrit, durant le cinquième mois de sa maladie ou accident non-industriel pour une extension de six (6) mois additionnels.

- b) Durant une absence due à un accident reconnu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail et survenu alors qu'il était à l'emploi de la Compagnie.
- c) S'il accepte une position pour la Compagnie à l'extérieur de l'unité de négociation durant les premiers six (6) mois.
- d) S'il est désigné ou élu représentant syndical à plein temps pour l'U.I.T.B.A. durant les premiers six (6) mois.
- e) Durant les jours pris pour vacances annuelles ou jours de fêtes chômées et payées.
- f) Pendant les jours cédulés, perdus par les représentants syndicaux pour les négociations, l'arbitrage ou autres activités syndicales définis dans cette convention.

13.08 L'ancienneté d'un employé régulier demeurera fixe aux conditions suivantes:

- a) Durant une absence due à la maladie ou accident non-industriel vérifié par un médecin pour une période n'excédant pas douze (12) mois en plus de ceux prévus à la clause 13.07 a).

- b) Durant une permission d'absence autorisée n'excédant pas douze (12) mois.
- c) S'il accepte une position pour la Compagnie en dehors de l'unité de négociations pour six (6) mois additionnels.
- d) S'il est désigné ou élu représentant syndical à plein temps pour douze (12) mois additionnels.
- e) Durant une mise à pied n'excédant pas douze (12) mois.
- f) En référence avec la clause 13.10 et lors d'un rappel pour un travail de courte durée l'employé pourra, verbalement, demander une permission d'absence n'excédant pas un (1) mois. Ceci à être confirmé par écrit par la Compagnie avec une copie au syndicat local. Il ne pourra déplacer un employé junior durant cette période. L'employé maintiendra tous ses droits d'ancienneté durant cette période.

13.09 L'employé régulier perdra son ancienneté pour les raisons suivantes:

- a) S'il quitte son emploi avec la Compagnie volontairement.
- b) S'il est congédié pour juste cause et ce congédiement n'est pas renversé par la méthode de règlement de griefs.
- c) S'il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois.
- d) Si, après une mise à pied, il ne retourne pas au travail dans les sept (7) jours suivant l'avis de rappel écrit donné par la Compagnie et envoyé à sa dernière adresse connue. Excepté dans le cas prévu à la clause 13.08 f).
- e) S'il ne retourne pas au travail, après une permission d'absence autorisée par écrit, tel qu'entendu au moment que cette absence fut autorisée ou amendée.

13.10 La Compagnie consent à accorder une permission d'absence écrite aux employés pour raisons personnelles, avec copie au président du syndicat local tenant compte cependant, des besoins des opérations et pourvu que la demande soit faite par écrit avant de partir et que les raisons pour cette requête soient mentionnées. Telle permission d'absence sera sans paie mais sans perte d'ancienneté tel que stipulé à la clause 13.08.

13.11 Une permission d'absence sera aussi accordée à pas plus de deux (2) employés à la fois qui sont élus ou désignés représentant pour servir les affaires du syndicat. Ces permissions d'absence seront sans paie mais sans perte d'ancienneté tel que stipulé à la clause 13.08.

- 13.12 Dans les cas de promotions, rétrogradations, mises à pieds, rappels après une mise à pied, préférence d'emploi sera accordée à l'employé ayant le plus d'ancienneté. Ces employés ayant un minimum de qualifications et potentiel auront l'opportunité de démontrer leur habilité pendant une période minimum de quinze (15) jours consécutifs si possible.

Dans l'analyse finale, l'employé sera jugé selon son habilité, expérience, entraînement, dextérité et sa condition physique pour accomplir les exigences et responsabilités de la tâche disponible. Dans le cas où deux employés ou plus sont jugés relativement égaux en rapport avec ces qualifications, l'ancienneté prévaudra.

- 13.13 Il n'y aura aucune mise à pied d'employés ayant de l'ancienneté tant que tous les stagiaires n'auront pas été mis à pied.

- 13.14 La liste d'ancienneté sera préparée une fois l'an et indiquera le nombre d'années/saisons ou jours travaillés en dessous de cent cinquante (150) au crédit de l'employé au 25 décembre. Trois copies seront envoyés au syndicat aussitôt quelles seront reçues du centre des données, mais pas plus tard que le 1er février. La mise à date de cette liste sera considérée comme finale par les deux parties trente (30) jours après que cette liste ait été envoyée par la poste au syndicat par la Compagnie à moins que le syndicat conteste cette liste durant cette période. Cette liste servira pour tous les mouvements de main d'oeuvre de l'année d'opération suivante.

Les jours travaillés dans l'unité de négociation durant la dernière année d'ancienneté seront entrés sur la liste d'ancienneté et l'on s'en servira pour les mises à pieds et les rappels.

ARTICLE 14

INDEMNITE DE JURE

- 14.01 Un employé appelé à servir de juré recevra de la Compagnie la différence entre sa paie de juré et le montant qu'il aurait gagné s'il avait été cédulé pour travailler. L'employé présentera une preuve à l'effet qu'il ait été appelé comme juré.

ARTICLE 15

SALAIRES

- 15.01 Les taux de salaires de chacune des classifications seront ceux qui figurent à l'annexe "A" Classification des Tâches et Echelle des Salaires.

- 15.02 Un employé muté par la Compagnie ou à sa propre demande au lieu d'être mis en disponibilité recevra le taux de sa nouvelle occupation immédiatement, excepté s'il s'agit de mutations temporaires.
- 15.03 Les mutations temporaires seront celles d'une durée maximum de trente (30) jours de travail à l'exception des remplacements pour maladie, blessure, vacances ou ceux qui sont en permission d'absence autorisée telle que définie à la clause 13.08 b).
- 15.04 Un employé muté temporairement à la demande de la Compagnie sera rémunéré comme suit:
- a) Si le taux de l'occupation temporaire est plus élevé que son taux régulier, l'employé recevra le taux régulier de la nouvelle occupation immédiatement.
 - b) Si le taux de l'occupation temporaire est moins que son taux régulier, l'employé gardera son taux élevé pour la durée de la mutation temporaire.
- 15.05 Tout employé licencié, mis à pied, ou quittant volontairement recevra les salaires dûs aussi promptement que possible à condition que l'employé puisse fournir un accusé réception pour les outils, l'équipement ou uniformes (propriété de la Compagnie) qui lui auraient été assignés.
- 15.06 Si, durant le terme de cette convention, une nouvelle occupation est créée qui nécessiterait un nouveau taux, la Compagnie avisera le syndicat de l'occupation et du taux de salaire avant l'entrée en vigueur de cette nouvelle occupation.

Le taux de salaire établi par la Compagnie sera en vigueur pour trente (30) jours de travail. Durant cette période l'employé payé à l'heure ne recevra pas moins que son taux régulier. Au bout de cette période de trente (30) jours le comité syndical pourra négocier le taux de l'occupation avec le directeur des opérations. A défaut d'entente, le taux établi par la Compagnie restera en vigueur pour une période d'un (1) mois ouvrable à moins qu'il y ait prolongation après entente mutuelle.

Si, au bout de cette période on ne peut s'entendre sur un taux, l'une ou l'autre des deux parties pourra le soumettre à l'arbitrage selon l'article 8.

ARTICLE 16

CONGES ET PAIE POUR FUNERAILLES

- 16.01 Un employé ayant plus de trois (3) mois de service continu aura droit aux congés payés pour funérailles comme suit:

- a) Cinq (5) jours en cas du décès de l'épouse, l'époux, fils, fille, beau-fils, belle-fille. Ces cinq (5) jours doivent être pris dans les sept (7) jours de calendrier à compter du décès.
 - b) Trois (3) jours en cas du décès du père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, parents adoptifs, grand-parents et grand-parents du conjoint. Ces trois (3) jours doivent être pris dans les sept (7) jours de calendrier à compter du décès.
- 16.02 Le montant de rémunération sera limité à un maximum de: a) cinq (5) et b) trois (3) jours pour le temps perdu dans la cédule normale de travail de l'employé entre la date du décès et le jour des funérailles et sera rémunéré au taux régulier de l'occupation.
- 16.03 Aucune compensation ne sera accordée pour des jours de congé cédulés, jours fériés, pendant les vacances avec paie, sur la compensation des accidents du travail, congé de maladie, en permission d'absence ou s'il n'assiste pas aux funérailles. Si l'employé est dans l'impossibilité d'assister aux funérailles, il recevra la valeur d'une (1) journée de paie.

ARTICLE 17

AFFICHAGE

- 17.01 La Compagnie comblera des postes vacants parmi les membres du syndicat, selon l'article 13.
- 17.02 Toute occupation vacante ou toute nouvelle occupation créée autre que les occupations à taux de base, sera affichée par la Compagnie pour une période de trois (3) jours ouvrables précédant toute nomination à telle occupation en précisant les exigences de la tâche. Les employés en vacances, malades ou accidentés seront avisés à leur dernière adresse connue.
- 17.03 Si la Compagnie introduit de l'équipement ou de la machinerie nouvelle, les employés recevront une période d'entraînement de quinze (15) jours ouvrables. Durant cette période, les employés recevront un entraînement adéquat et n'auront pas à démontrer leur habilité avant la dernière journée de la période d'entraînement.
- 17.04 Le système établi pour combler des postes vacants ne s'appliquera pas à des remplacements temporaires de trois (3) semaines ou moins occasionnés par la maladie, blessures, vacances, permission d'absence ou travaux à court terme.
- 17.05 Les employés qui n'appliqueront pas par écrit dans une période de trois (3) jours pour ces postes ne seront pas considérés.

Dans le cas où deux employés ou plus appliquent, la Compagnie considèrera l'habilité, l'expérience, l'entraînement, la dextérité et la condition physique requise pour accomplir avec efficacité les exigences et les responsabilités de la tâche disponible. Si les qualifications sont relativement égales, l'ancienneté prévaudra. Si aucune des demandes n'est acceptable, la Compagnie se réserve le droit d'embauche.

- 17.06 Le nom du candidat (s) accepté sera affiché dans les trois (3) jours suivants sur le tableau d'affichage et tout grief résultant de ce choix doit être soumis selon la méthode de règlement de griefs.
- 17.07 Si le candidat choisi ne réussit pas et désire retourner à son ancienne occupation il pourra le faire dans les quinze (15) jours d'entraînement. L'employé déplacé par le retour de l'ancien employé n'aura aucun recours à la méthode de règlement de griefs. Du même pour les autres déplacements subséquents.

ARTICLE 18

ARRET DE TRAVAIL ET LOCKOUT

- 18.01 Le syndicat convient qu'il aura ni grève, ralentissement, arrêt ou interférence du travail ou dans la production durant le terme de cette convention.
- 18.02 La Compagnie s'engage à n'avoir aucun lock-out durant le terme de cette convention.

ARTICLE 19

VALIDITE

- 19.01 Toute disposition de cette convention qui est contraire aux lois fédérales ou provinciales sera considérée nulle et n'affectera pas la validité des autres dispositions de la convention.

ARTICLE 20

AVIS

- 20.01 Les avis envoyés par une partie à l'autre partie seront adressés comme suit:

A la Compagnie:

Consolidated-Bathurst Inc.
Division Ottawa
C. P. 68
Portage du Fort (Québec)
JOX 2T0
Tel.: (819) 647-2281

Au syndicat:

**Le Syndicat international des travailleurs
du bois d'Amérique - local 2-237
2100, avenue Papineau - 2e étage
Montréal (Québec)
HZK 4J4
Tel.: (514) 527-8533**

ARTICLE 21

TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 21.01 La Compagnie fournira des tableaux d'affichage aux endroits requis. Le syndicat pourra afficher des avis d'activités syndicales à condition que ces avis soient signés par les officiers syndicaux autorisés et soumises au surintendant ou à son représentant pour approbation. Ces approbations ne seront indûment refusées.

ARTICLE 22

SANTE ET SECURITE

- 22.01 La promotion des conditions de travail sécuritaires et la prévention des accidents au garage et dans la cour sont les objectifs prioritaires des parties signataires.
- 22.02 Un comité conjoint sera formé ayant une représentation paritaire. Tout ce qui se rapporte à la sécurité et le bien-être des employés sera discuté avec le comité avant d'être appliqué.

Le comité siégera au besoin durant les heures de travail.

Les règlements seront conformes à la loi 17 sur la santé et la sécurité.

ARTICLE 23

PAIE POUR ACCIDENTE

- 23.01 Lorsqu'un employé est blessé et en raison de l'examen médical il ne peut continuer son travail, il sera payé pour la journée complète de travail.

ARTICLE 24

PLAN D'ASSURANCE GROUPE

- 24.01 Tous les employés réguliers sur la liste d'ancienneté doivent adhérer au plan d'assurance groupe no 12700-G de Sun Life assurance du Canada durant le mois suivant celui où ils deviennent éligibles quand au travail ou au moment du rappel.

- 24.02 Un employé régulier devient éligible durant le premier mois d'emploi suivant celui où son nom apparaît sur la liste d'ancienneté chaque année, exclusion faite de ceux qui ont atteint l'âge de 65 ans.
- 24.03 La protection cesse s'il brise son ancienneté pour les raisons stipulées à la clause 13.09 et lorsque l'employé atteint l'âge de 65 ans. Toutefois, l'employé qui atteint 65 ans et a cinq (5) années d'ancienneté ou plus à son crédit restera couvert pour 2 000\$. d'assurance vie. Cette prime sera payé par la Compagnie.
- 24.04 La Compagnie paie:
- a) L'assurance vie.
 - b) Mort accidentelle et mutilation
 - c) Supplément d'assurance médicale pour les employés et leurs dépendants.
- Les employés paient pour les bénéfices hebdomadaires.
- Le taux est établi selon l'expérience.
- 24.05 Toutes améliorations apportées à ce plan durant le terme de cette convention seront appliquées.
- 24.06 Plan dentaire - Appendice "D".

ARTICLE 25

SOUS-TRAITANCE

- 25.01 Les travaux de réparation et de maintenance normalement accomplis par l'équipe de réparation, pour lesquels le garage est outillé et que les employés sont capables et qualifiés d'effectuer, ne sera pas donné à contrat.
- 25.02 L'équipe pourrait être augmenté afin d'effectuer le travail additionnel normalement fait par l'équipe de réparation et de maintenance.
- 25.03 Les changements dans la politique actuelle de la Compagnie en regard avec le travail à forfait sera discuté avec le syndicat.

ARTICLE 26

CONDITIONS GENERALES

26.01 Les périodes de repos durant les quarts seront les suivants:

<u>Première demie</u>	<u>Seconde demie</u>
10 minutes	10 minutes

Les employés respecteront strictement ces limites de temps.

26.02 Un employé muté à l'opération forestière sur une base temporaire:

- a) Sera fourni avec la transportation à l'endroit désigné et le voyage de retour après l'assignation terminée.
- b) Sera remboursé pour tous les repas pris lorsqu'il voyage avec l'autorisation de la Compagnie sur présentation de reçus datés. Le montant maximum pour trois repas est de quinze (15,00\$) dollars par jour. Les employés prendront leur repas aux camps de la Compagnie quand c'est possible.
- c) Lorsqu'autorisé à utiliser son véhicule personnel il recevra:

0,1750\$/km sur chemin pavé
0,1875\$/km sur les chemins forestiers

Advenant un changement dans les taux durant le terme de cette convention, la Compagnie modifiera ses taux en conséquence.

- d) Il devra se rapporter au superviseur du camp où il sera assigné et travaillera selon la cédule d'heures établies pour cette opération. Tout temps travaillé en surplus de ses heures régulières de travail sera rémunéré selon l'article 10.
 - e) Il recevra gîte et pension gratuits pendant qu'il travaillera en forêt.
- 26.03 Les privilèges applicables dans le passé seront continués à moins qu'il y ait des abus.
- 26.04 La Compagnie fournira aux employés réguliers un maximum de neuf (9) uniformes à toutes les deux semaines.
- 26.05 Les mécaniciens doivent posséder leurs outils pour leur travail soit à Portage ou en forêt.

- 26.06 Lorsque le travail dans la cour est sur une base continue de trois (3) quarts il y aura un minimum de deux (2) hommes par quart.
- 26.07 La Compagnie affichera une copie de l'organigramme pour la cour et le garage montrant le nom du superviseur, du directeur des opérations et du directeur divisionnaire et tout changement à cette liste. La Compagnie donnera une copie au syndicat.

ARTICLE 27

FERMETURE DES OPERATIONS

- 27.01 Dans le cas où la Compagnie déciderait de cesser ses opérations les employés réguliers affectés recevront un avis d'au moins deux (2) mois exception faite des mises à pieds saisonnières ou réduction du personnel.
- 27.02 Un employé régulier ayant au moins quatre (4) années d'ancienneté et dont l'emploi avec la Compagnie est terminé pour raison de fermeture des opérations, recevra une indemnité de licenciement basée sur la formule de une semaine de paie pour chaque année ou majeure partie d'une année de service depuis sa dernière mise à pied. Cette allocation sera payée au moment de la séparation et annulera toute ancienneté et droits de rappel. Le paiement maximum sera de soixante quinze (75) jours.

ARTICLE 28

DUREE

- 28.01 Les parties à la présente conviennent que cette convention sera en vigueur à partir du 1 avril 1983 jusqu'au 31 mars 1985 et ensuite d'année en année, à moins qu'un avis écrit soit donné à l'autre partie dans les quatre vingt dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention.

Les dispositions de la présente convention collective demeureront en vigueur après la date d'expiration mentionnée plus haut tant et aussi longtemps que le droit de grève ou lockout ne soit exercé.

En attestation des dispositions et termes mutuellement convenus et spécifiés dans cette convention les officiers et/ou représentants des deux parties signent le 13e jour de décembre 1983 .

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS DU BOIS D'AMERIQUE
LOCAL 2-237

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
DIVISION OTTAWA

Edmond Doreau
Président
Jac Fabrombar
Membre
Rene Laporte
Membre
Deane Cullen
Représentant syndical

Halley
Superviseur du mécanique
J. Moore
Directeur - Exploitations
Rene Doreau
Surintendant Relations Industrielles
R. P.
Directeur Divisionnaire

ANNEXE "A"

CEDULE DE SALAIRE

CLASSIFICATION

	<u>1er avril 1983</u>	<u>1er avril 1984</u>
Mécanicien/electricien	12,69	13,32
Mécanicien/soudeur "A"	12,69	13,32
Mécanicien/soudeur "B"	11,73	12,32
Mécanicien/soudeur "C"	11,37	11,94
Aide-mécanicien	10,01	10,51
Concierge	9,89	10,38
Opérateur camion général	11,14	11,70
Opérateur camion 10 roues	10,47	10,99
Opérateur remorque	11,73	12,32
Opérateur gr. chargeuse	11,73	12,32
Opérateur gr. tracteur	11,73	12,32

Chef d'équipe

Lorsque, tout en travaillant et dans l'absence de son superviseur, un employé qui est appelé par la direction à superviser le travail de plus de cinq (5) employés recevra vingt (0,20\$) de l'heure en plus de son taux régulier jusqu'à ce qu'il soit relevé de cette responsabilité. Si ce nombre s'accroît à plus de huit (8) il recevra vingt cinq (0,25\$) de l'heure en plus de son taux régulier jusqu'à ce qu'il soit relevé de cette responsabilité.

Chef d'équipe dans la cour

Lorsque les opérations dans la cour sont sur une base continue de trois (3) quarts durant le printemps et qu'aucun superviseur est désigné, les employés séniors choisis recevront la paie de chef d'équipe de 0,20\$ cents l'heure.

ANNEXE "B"

AUTORISATION DE DEDUIRE LA COTISATION
SYNDICALE MENSUELLE

En conformité avec les dispositions de la présente convention collective couvrant les employés du garage et de la cour, j'autorise et demande par la présente, à Consolidated-Bathurst Inc., de déduire de mes gains d'is et payables, un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle soit _____\$. Cet argent doit être remis au secrétaire-trésorier du Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique, local 2-237.

Signé à _____

le _____

Témoin _____

Signature de l'employé _____

ANNEXE "C"

CREDITS DE VACANCES

Date: _____

A M. _____

Unité _____

Veillez s'il vous plait conserver mes crédits de vacances pour la période de vacances se terminant le _____ décembre _____ pour me les remettre à la période de mes vacances annuelles.

Nom

Adresse

N° d'assurance sociale

Date de naissance

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
DOMAINE FORESTIER

ENTENTE SPECIALE

ENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
DIVISION OTTAWA
PORTAGE DU FORT (QUE.)

(ci-après appelée "La Compagnie")

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DU BOIS D'AMERIQUE - LOCAL 2-237

(ci-après appelé "Le Syndicat")

Les parties signataires de cette entente spéciale se sont rencontrées les 5 et 6 mars et le 2 avril 1981 et ont convenu de modifier de la façon suivante le régime d'assurance collective:

A) REGIME D'ASSURANCE-VIE, D'INDEMNITE HEBDOMADAIRE ET DE GARANTIE COMPLEMENTAIRE AU REGIME D'ASSURANCE-MALADIE

1. **Sous réserve des conditions mentionnées ci-dessous, un régime modifié d'assurance collective entrera en vigueur le 1er juin 1981. Les principaux avantages et modalités du régime apparaissent à l'annexe "A" de la présente entente.**
2. **L'adhésion au régime d'assurance collective est obligatoire.**
3. **L'employé régulier présentement couvert par le régime d'assurance collective devient automatiquement protégé par le régime modifié soit à compter du 1er juin 1981 s'il est au travail à cette date, soit à compter du jour de son retour au travail après le 1er juin en autant que ce régime soit en vigueur à ce moment.**

C'est donc dire qu'en 1981, l'employé qui, au moment où le présent régime révisé entre en vigueur, ne peut se présenter au travail à cause d'une invalidité couverte par le régime d'indemnité hebdomadaire, recevra les prestations prévues à l'ancien régime, soit cent soixante dollars (\$160) par semaine, et ce, pour une durée maximum de trente-six (36) semaines; cet employé aura droit aux prestations majorées (1-1-8-52 et \$180/semaine) après qu'il aura repris le travail. Les prestations d'assurance-chômage doivent cesser lorsque sont payées les prestations du régime d'indemnité hebdomadaire.

4. **L'employé régulier dont le nom apparaît pour la première fois sur la liste d'ancienneté doit adhérer au régime au début de la saison d'exploitation qui suit et devient protégé le premier du mois qui suit sa date de retour au travail. L'employé devra signer une demande individuelle au moment de son engagement.**

5. La contribution de l'employé ainsi que les engagements de la Compagnie sont indiqués à l'annexe "A" de la présente entente. Le taux de chacune des primes établi pour 1981 demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1981 mais pourra être modifié après cette date si l'expérience s'avère différente de celle prévue.

Il est entendu que les changements de taux pour l'assurance-vie et l'assurance-maladie seront absorbés par la Compagnie, tandis que tout changement de taux pour l'indemnité hebdomadaire sera absorbé par l'employé.

Le coût mensuel du régime d'indemnité hebdomadaire modifié (1-1-8-52 et \$180/semaine) est de seize dollars et cinquante-six cents (\$16.56). Si, à cause de l'expérience, le montant de la prime devait augmenter en 1982, cette augmentation serait payée par l'employé.

Le montant de la prime d'indemnité hebdomadaire est déduit sur une base hebdomadaire. En 1981, à compter de l'entrée en vigueur des amendements au régime, la déduction hebdomadaire sera de trois dollars et quatre-vingt-deux cents (\$3.82) pour tous les employés; ce montant sera modifié si le taux de l'indemnité hebdomadaire changeait.

L'employé qui retire des prestations d'indemnité hebdomadaire sera exonéré du paiement des primes durant cette période; ces montants non payés seront prélevés à même la réserve.

6. La Compagnie fera parvenir au conseiller syndical copie de la police-maîtresse modifiée au plus tard le 31 décembre 1981.

Egalement, la Compagnie fera parvenir au conseiller syndical l'expérience trimestrielle du régime et, à chaque année, l'expérience annuelle donnant le total des primes versées et des prestations payées de même que la réserve au régime d'indemnité hebdomadaire y incluant l'intérêt versé.

B) REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DE SOINS DENTAIRES

Modalités d'application

1. Le régime d'assurance collective de soins dentaires décrit à l'annexe "B" de la présente entente entre en vigueur le 1er mars 1982. Le régime est obligatoire.
2. Le 1er mars 1982, un employé effectivement au travail à cette date qui a à son crédit un minimum d'une saison d'ancienneté au 25 décembre 1981 bénéficie des avantages du régime d'assurance collective de soins dentaires dès qu'il a complété la formule d'adhésion; l'employé qui a à son crédit un minimum d'une saison d'ancienneté au 25 décembre 1981 mais qui n'est pas effectivement à l'emploi le 1er mars 1982, bénéficiera des avantages du régime le premier du mois qui suit son retour au travail après le 1er mars 1982. (L'employé absent pour congé de vacances ou de fête chômée et payée est considéré comme étant effectivement au travail à plein temps.)
3. Les bénéfices cessent lorsque l'employé perd son ancienneté, incluant retraite ou pré-retraite.

Un employé absent du travail pour cause de maladie, accident non-industriel, accident industriel, mise à pied demeure admissible aux bénéfices pour la période de douze (12) mois qui suit la dernière journée effectivement travaillée.

Un employé absent du travail avec autorisation écrite de la Compagnie demeure admissible aux bénéfices pour une période maximale de trois (3) mois. Si l'absence autorisée est pour une période supérieure à trois (3) mois, l'employé peut demeurer admissible aux bénéfices pour une période additionnelle de neuf (9) mois mais il devra alors payer à l'avance la prime mensuelle totale.

4. La procédure à suivre pour faire une demande de règlement pour un employé régulier admissible au régime est la suivante:

- l'employé régulier doit compléter la partie 1 du formulaire;
- le reste du formulaire doit être complété par le dentiste de l'employé régulier;
- le formulaire complété doit être retourné au coordonnateur du régime au service du personnel.

Remarque: Voir aussi les exigences plus spécifiques décrites dans le livret à l'usage des employés réguliers.

5. Chaque employé régulier recevra un livret résumant les bénéfices du régime dans les trois (3) mois qui suivront la mise en vigueur du régime.
6. La Compagnie remettra au Syndicat une copie de la police d'assurance aussitôt qu'elle l'aura reçue.
7. La police d'assurance fait autorité dans le cas où le résumé apparaissant en annexe ou dans le livret remis aux employés viendrait en conflit avec les dispositions de la police d'assurance.
8. Les coûts défrayés suivant la formule de co-assurance appropriée pour les traitements couverts par le régime, sont jusqu'à concurrence des taux en vigueur établis dans le barème des honoraires du Guide des tarifs des actes buccodentaires approuvé par l'Association des Chirugiens-Dentistes pour l'année 1979 dans la province de résidence de l'employé. La Compagnie accepte de rencontrer le Syndicat au cours de l'année 1982, et ce, avant le 1er novembre pour discuter du Guide des tarifs.

9. La contribution de l'employé débutera avec la période de paie incluant la date d'admission effective de l'employé. Cette contribution qui sera faite exclusivement durant la période d'emploi sera, pour chaque période de paie, de soixante-cinq cents (\$0.65) pour le célibataire et de un dollar et cinquante cents (\$1.50) pour la personne mariée.

C) DUREE DE L'ENTENTE

Ce régime d'assurance collective sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1983.

Si l'une des parties veut mettre fin à la présente entente ou la modifier, elle devra en aviser l'autre, par écrit, pas moins de trente (30) jours avant l'expiration de cette entente.

La présente entente demeurera en vigueur pendant les négociations visant à en modifier les termes.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce

10^e jour de Mars 1982

W. J. Scintora
Edmond O'Meara
Les Jafrovic

J. Moore
Ken R Jones
Ken Boudreau

ANNEXE "A"

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

PARTAGE DES COUTS

		<u>PERIODE D'EMPLOI</u>	<u>PERIODE DE CHOMAGE</u>
<u>ASSURANCE-VIE</u>		100% par la Cie	100% par la Cie
1. Régime de base			
- Entrée en vigueur	\$21,000		
- 1er janvier 1982	\$22,000(*)		
- 1er janvier 1983	\$25,000(*)		
2. Assurance de retraite -			
65 ans - 3 saisons d'ancienneté	\$2,500		
3. Mort ou mutilation acciden-			
telle non-industrielle	\$7,000		
4. Assurance familiale			
- Epouse	\$2,000		
- Enfants	\$1,000		

<u>ASSURANCE-MALADIE</u>		100% par la Cie	100% par la Cie
1. Franchise	\$25		
2. -Médicaments	100%		
3. -Frais chiropratiques	100%		
-1981: \$10/visite			
20 visites/famille			
-1982 et			
1983: \$12/visite			
25 visites/famille			
-\$20/radiographie, une par			
année par assuré			
4. -Autres frais	90%		

INDEMNITE HEBDOMADAIRE (**)

100% par l'employé

1-1-8-52

\$180 par semaine

(*) La majoration de l'assurance-vie de base s'appliquera automatiquement à tous les employés qui, au 1er janvier 1982 ou 1983, bénéficieront déjà de cet avantage, peu importe qu'ils soient au travail ou en période de mise à pied à cette date. L'employé qui devient invalide entre les âges de 60 et 65 ans maintient son droit à l'assurance-vie de base jusqu'à l'âge de 65 ans.

(**) La Compagnie accepte de rencontrer le Syndicat au cours de l'année 1982, et ce, avant le 1er novembre pour discuter du montant de l'indemnité hebdomadaire applicable pour l'année 1983.

Les certificats médicaux exigés seront payés par la Compagnie sur réception d'un reçu.

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DE SOINS DENTAIRES

RESUME DU REGIME DE SOINS DENTAIRES

CONDITIONS GENERALES

1. Eligibilité future au régime

Un employé régulier doit adhérer au régime le 1er mars ou le premier du mois qui suit son retour au travail après le 1er mars, s'il rencontre les conditions suivantes:

- a) Il a à son crédit un minimum d'une saison d'ancienneté au 25 décembre de la période d'ancienneté précédente.
- b) Il est effectivement au travail le 1er mars de l'année courante ou le premier du mois qui suit son retour au travail après le 1er mars. (L'employé absent pour congé de vacances ou de fête chômée et payée est considéré comme étant effectivement au travail à plein temps.)
- c) Il a signé une formule d'adhésion.

2. Assurance pour la famille

Les personnes à charge admissibles au régime sont:

1. Le conjoint, à moins d'être séparé légalement;
2. Les enfants célibataires entièrement à la charge de l'employé, qui ont moins de 21 ans.

Les enfants célibataires qui ont moins de 25 ans sont admissibles également au régime pourvu qu'ils soient entièrement à la charge de l'employé et qu'ils fréquentent un établissement d'enseignement à titre d'étudiants à temps plein.

Les enfants issus d'un mariage antérieur et les enfants adoptés légalement peuvent être assurés au même titre que les enfants propres pourvu qu'ils soient à la charge de l'employé.

Les enfants qui, en atteignant l'âge de 21 ans, sont incapables de subvenir à leurs propres besoins en raison de déficience physique ou mentale pourront continuer de bénéficier des avantages de l'assurance sur les soins dentaires tant qu'ils seront invalides et célibataires et aussi longtemps que l'assurance sera en vigueur. Ce privilège vaudra également pour les enfants qui n'auront cessé de faire partie du régime après leur 21^e anniversaire de naissance et qui ne sont plus considérés comme personnes à charge, mais qui, par la suite, deviendront incapables de se suffire à eux-mêmes en raison de déficience physique ou mentale tout en demeurant célibataires. Ceux qui se prévaudront de cette garantie devront faire parvenir des preuves d'incapacité à la compagnie d'assurance dans un délai de 31 jours suivant la date à laquelle leur assurance prend fin. La Compagnie se réserve le droit d'exiger des preuves supplémentaires de temps à autre.

3. Niveau des prestations

En vertu du régime, l'employé régulier est remboursé pour les frais encourus pour lui et pour les personnes à charge de la façon suivante:

- a) 100% des frais couverts de la classe I,
et
- b) 50% des frais couverts des classes II et III.

Tous les frais couverts sont régis par le barème des honoraires du Guide des tarifs des actes buccodentaires approuvé par l'Association des Chirugiens-Dentistes pour l'année 1979 dans la province de résidence de l'employé.

Les prestations maximales sont de mille dollars (\$1,000) par personne admissible aux avantages du régime par année civile à l'égard des soins des classes I et II, et le maximum de prestations accordées en vertu de la classe III pendant la vie de chaque assuré s'élève à cinq cents dollars (\$500).

FRAIS COUVERTS

Classe I

- Examens bucco-cliniques (initial: 1 fois par 3 ans, périodique: 2 fois par année). Prophylaxie (nettoyage, détartrage, polissage: 2 fois par année);
- application locale de fluorure de sodium ou de fluorure stanneux;
- conseils d'hygiène buccale;
- radiographies des dents: complète de toutes les dents (1 fois par 3 ans), film simple ("bite wings" 2 fois par année);
- extractions;
- chirurgie dentaire, y compris l'extraction des dents incluses, y compris ablation de tumeurs et kystes néoplasmes, incision et drainage d'abcès;
- obturations: amalgame, silicate, matières plastiques;
- anesthésiques administrés en chirurgie dentaire ou lors de l'exécution de soins couverts;
- antibiotiques administrés par injection par le dentiste traitant;
- traitement des affections paradontales (affections des gencives et tissus de la bouche);
- traitement endodontique (thérapie du canal radiculaire de la dent).

Classe II

- Mise en place d'une première prothèse partielle ou totale (y compris l'ajustement trois mois après la pose) pour remplacer une ou plusieurs dents naturelles;
- remplacement d'une prothèse partielle ou totale existante, ou addition d'une ou de plusieurs dents à une telle prothèse par suite d'extraction de dent(s) naturelle(s), sur présentation à la compagnie d'assurance d'une preuve satisfaisante attestant que la prothèse actuelle ne peut plus servir (sous réserve des limitations décrites dans la police);
- réparation et rebasage des prothèses.

Classe III

- Soins orthodontiques, y compris la correction des malocclusions.

Tous les soins doivent être donnés et les prothèses remises par un dentiste autorisé. Cependant,

- 1) Le détartage et le nettoyage des dents peuvent être faits par un hygiéniste dentaire autorisé, sous la directive du dentiste.
- 11) La mise en place, l'ajustement, la réparation et le rebasage des prothèses totales peuvent être effectués par un denturologue ou un spécialiste de l'art dentaire dûment autorisé par la loi à la pratique. Toutefois, aucune indemnité n'est accordée pour les honoraires en sus des montants maximums spécifiés dans le barème des denturologues et autres spécialistes de l'art dentaire en vigueur dans la province.

PLAN DE TRAITEMENT

Avant que le dentiste n'entreprenne une série de traitements, il établit habituellement un plan de traitement, c'est-à-dire un rapport de ses recommandations quant aux soins à donner et de ses honoraires. Si le dentiste prévoit que les soins coûteront plus de deux cents dollars (\$200), il faut soumettre un plan de traitement à l'approbation de la compagnie d'assurance, avant le début du traitement. On se procure les formules nécessaires au service du personnel. La compagnie d'assurance avise l'employé, ainsi que son dentiste, de la part des frais qu'elle assumera.

Si l'employé ne soumet pas de plan de traitement à l'assureur avant le début des soins, il pourrait encourir un remboursement moindre que celui auquel il aurait pu avoir droit puisqu'il sera alors difficile pour l'assureur de juger de la nécessité des soins déjà donnés.

En effet, il se peut que le patient choisisse un traitement plus coûteux et aussi efficace que celui qui lui aurait été remboursé. Si tel est le cas, l'indemnité accordée sera établie d'après le barème qui s'applique au traitement acceptable le plus économique.

FRAIS NON COUVERTS

Le régime ne couvre pas les frais suivants:

- Soins dentaires non-énumérés dans les frais couverts;
- soins rendus par une personne autre qu'un dentiste dûment autorisé;
- frais couverts ou susceptibles de l'être par une autre assurance, un autre contrat ou régime ou par l'Etat;
- soins reçus avant la prime d'effet de l'assurance ou après la date à laquelle l'employé n'est plus admissible au régime;
- soins donnés principalement à des fins d'esthétique;

- frais de déplacement pour se rendre au bureau du dentiste et pour en revenir;
- soins nécessités par suite de guerre, d'émeute, d'insurrection ou en cours de service dans les forces armées d'un pays.

Ce résumé décrit les éléments généraux du nouveau programme pour référence pratique. Tous les droits et dispositions sont gouvernés par la police émise à la Compagnie et dont le Syndicat recevra copie.

ANNEXE "E"

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
DIVISION OTTAWA DIVISION
ORGANIGRAM - ORGANIZATION CHART

Directeur Divisionnaire - Division Manager
R. R. Pickering

Directeur des Exploitations - Operations Manager
L. J. Moore

COUR - YARD

Responsabilité - Directeur des Opérations
Responsibility - Operations Manager

GARAGE

Superviseur Mécanique
Mechanical Supervisor

LETTRE D'ENTENTE

entre

CONSOLIDATED-BATHURST INC.

et

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DU BOIS D'AMERIQUE - LOCAL 2-237

Le contenu de cette lettre d'entente fait partie de la convention de travail signée ce 26e jour de juin 1980.

1. Mécanicien/soudeur

Les employés qui font de la mécanique sur une base régulière ne seront pas requis de faire de la soudure sur une base permanente et vice-versa.

2. Comité de négociations

Le temps passé aux négociations ne sera pas payé mais sera pris en considération dans le calcul du temps supplémentaire.

3. Lunettes de sécurité

Lorsqu'un employé est obligé de porter des lunettes de sécurité pour faire son travail, la Compagnie lui donnera une allocation de 12,00\$ sur présentation d'un reçu d'un Opticien licencié. Il est entendu que chaque cas sera jugé selon ses mérites.

4. Classification

Les mécaniciens dont les noms apparaissent sur la liste de classification à la date de la ratification n'auront pas à écrire des examens pour maintenir leur classification actuelle, cependant, afin de se qualifier pour être promu à une classe plus élevée que celle où ils sont présentement, le candidat devra rencontrer les trois (3) conditions suivantes:

- a) Rencontrés les normes minimum de la classification immédiatement supérieure à la sienne, les détails sont spécifiés dans le livret.
- b) Avoir une attitude et une productivité acceptable.
- c) Prouver, en réussissant avec succès les examens réguliers, qu'il possède les connaissances théoriques et pratiques requises pour sa classification (voir description de tâches).

5. Frais d'initiation

La Compagnie donnera à l'employé sur demande écrite, un chèque au montant égal aux frais d'initiation du syndicat à condition que ce montant dû est payable.

6. La Compagnie contribuera un montant maximum de dix (10,00\$) dollars par année pour l'achat de bottes de sécurité sur présentation de preuve d'achat.

L. J. Moore

Consolidated-Bathurst Inc.

W. Pointon

Le Syndicat International des Travailleurs
du Bois d'Amérique - Local 2-237

DÉPÔT

70441

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-70-46
Date	Signature 83-11-10	Réception 83-12-21	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Int. des Travailleurs du Bois d'Amérique local 2-237 2100 Papineau, 8^e étage Montréal, QC. H2K 4J4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Consolidated-Bathurst Inc Division Ottawa Att: M. René Boudreau Case postale 68 Portage-du-Fort, QC. JOX 2T0

Unité de négociation

- Entente: Relevé des amendements apportés à la convention collective.

Région	07-01	Activité	0310 (2)	Affiliation	7
---------------	--------------	-----------------	-----------------	--------------------	----------

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen/dg	84-02-03

Pour renseignements
 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

70-46

MEMOIRE D'ENTENTE '83 NOV 17 11 38

En vue du renouvellement
de la convention collective

entre

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
DIVISION OTTAWA
(Le Garage et la Cour)
(ci-après appelée la "Compagnie")

et

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DU BOIS
D'AMERIQUE - LOCAL 2-237 (IWA)
(ci-après appelé le "Syndicat")

Relevé des amendements apportés à la convention
collective sur lesquels les parties se sont entendues.

83 NOV 21 11 41

Clauses acceptées et signées lors des négociations
Clauses accepted and signed during last negotiations

- Article 7 - Méthode de règlement de grief
Grievance procedure
Clauses: 7.03, 7.04, 7.11 ci-attachées
7.03, 7.04, 7.11 herewith
- Article 8 - Arbitrage - Arbitration
Clause: 8.01 - ci-attachée
8.01 - herewith
- Article 10 - Heures de travail et surtemps
Hours of work and overtime
Clauses: 10.01 - ci-attachée
10.01 - herewith
- Article 12 - Vacances payées
Vacation with pay
Clauses: 12.02, a, b, c, - ci-attachées
12.02, a, b, c, - herewith
- Article 15 - Salaires - Wages
Clauses: 15.04 a, 15.04 b - ci-attachées
15.04 a, 15.04 b - herewith
- Article 20 - Avis - Notices
Clause: 20.01 - ci-attachée
20.01 - herewith
- Article 26 - Conditions générales - General Conditions
Clause : 26.07 - ci-attachée
26.07 - herewith
- Article 28 - Durée - Duration
Clause: 28.01 - 3e paragraphe - ci-attachée
28.01 - 3rd paragraph - herewith

Monétaire
Monetary

Durée - 1 avril 1983 au 31 mars 1985
Duration - 1 April 1983 to 31 March 1985

	1er avril 1983	1er avril 1984
	<u>1st April 1983</u>	<u>1st April 1984</u>

Prime de quart
Shift Differential

1600 h à (to) 2400 hr	\$0.30	\$0.35
2401 h à (to) 0800 hr	\$0.35	\$0.40

Annexe "A"
Appendix "A"

1er avril 1983
1st April 1983

1er avril 1984
1st April 1984

Salaires - Wages

Augmentation Générale
General Wage Increase

6%

5%

Le Syndicat international des
travailleurs du bois d'Amérique
local 2-237

Paul Lapointe
Rene Lapointe
Edmond D'Amour
Genevieve

La Compagnie

J. Moore
J.R. Boudreau
J. Haley

Date: 10 nov 1983

7.03 Etape 2

Si la réponse du superviseur est jugée insatisfaisante, le grief sera soumis au directeur des opérations par écrit, par l'employé ou son délégué syndical dans les cinq (5) jours suivants. Le directeur des opérations devra, s'il le juge nécessaire, demander une rencontre entre le président du local et le directeur des opérations et donner sa réponse dans les cinq (5) jours. L'employé lésé pourra assister à cette rencontre à la demande de l'une des parties.

7.04 Etape 3

Si la réponse du directeur des opérations est jugée insatisfaisante le grief sera soumis par écrit dans les cinq (5) jours suivants au directeur divisionnaire ou à son représentant. Le directeur divisionnaire ou son représentant devra donner sa réponse par écrit, dans cinq jours et si on le juge nécessaire, une rencontre peut être organisée, soit par le directeur divisionnaire ou par le représentant régional du syndicat à une date convenue entre les deux parties.

Pour l'Union

Pierre Collin

16 juin 1983

Pour la Compagnie

R. Boudreau

7.03 Step 2

If the reply of the supervisor is judged unsatisfactory, the grievance shall be referred in writing by the employee or his Union Representative to the Operations Manager in the five (5) days that follow. The Operations Manager should, if necessary, arrange meeting with the Unit Chairman and reply within five (5) days. An alleged aggrieved employee may attend this meeting on the request of either party.

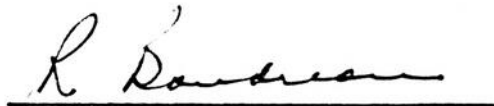
7.04 Step 3

If the reply of the Operations Manager is judged unsatisfactory the grievance may be referred in writing within (5) days that follow to the Division Manager or his representative. The Division Manager or his representative should reply within (5) days, in writing, and if deemed necessary, a meeting may be called by either the Division Manager or the Regional Representative of the Union at a time mutually agreed upon.

For the Union



For the Company

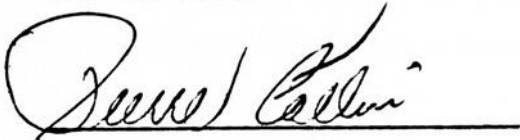


June 16, 1983

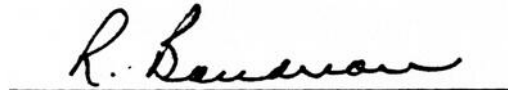
7.11 The employees of the surge yard shall present their grievance at step 2. The reference to step 1 in clause 7.05 does not apply to these employees.

7.11 Les employés de la cour présenteront leur grief à l'étape 2. La référence étape 1 dans la clause 7.05 ne s'applique pas à ces employés.

For the Union



For the Company



June 16, 1983

ARTICLE 8

ARBITRAGE

- 8.01 La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage transmettra à l'autre partie un avis par écrit de son intention de recourir à l'arbitrage. L'avis devra exposer le litige en cause, en termes concis, et préciser sous quel rapport la convention a été violée ou mal interprétée en indiquant la ou les clauses invoquées, ou tel qu'inscrite sur la formule de grief ci-jointe. L'avis devra également indiquer la nature du redressement recherché.

Pour l'Union

Pierre Collin

16 juin 1983

Pour la Compagnie

R. Boudreau

ARTICLE 8

ARBITRATION

- 8.01 The party desiring to submit a matter to arbitration shall deliver to the other party a notice in writing of its intention to arbitrate. This notice shall state the matter at issue in concise terms and shall state precisely in what respect the agreement has been violated or mis-interpreted, by reference to the specific clause or clauses relied upon or as shown on the copy of the grievance form attached. The notice shall also stipulate the nature of the relief or remedy sought.

FOR THE UNION

Steve Callin

POUR LA COMPAGNIE

R. Dawson

June 16, 1983

ARTICLE 10

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

10.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures composée de quarts de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement.

-- Employés travaillant un (1) quart (jour seulement)

Lundi à vendredi - 08h00 à 16h00

-- Employés travaillant deux (2) quarts (jour et après midi)

Lundi au vendredi inclusivement.

Quart de jour

08h00 à 16h00

Quart de l'après midi

16h00 à 24h00

-- Employés travaillant trois (3) quarts (jour et nuit)

Lundi à vendredi

Quart de nuit

00h01 à 03h00

Quart de jour

08h00 à 16h00

Quart de l'après midi

16h00 à 24h00

Pour l'Union

Pierre Collin

Pour la Compagnie

R. Boudreau

16 juin 1983

10.01 The normal work week shall be forty (40) hours consisting of eight (8) shifts - Monday to Friday inclusive.

- Employees working on one shift (day only)

Monday to Friday - 0800 hrs to 1600 hours

- Employees working on two shifts (day and evening)

Monday to Friday inclusive

Day Shift

0800 hours to 1600 hours

Afternoon Shift

1600 hours to 2400 hours

- Employees working on three shifts (day and night)

Monday through Friday

Night Shift

00 hr 01 to 0800 hours

Day Shift

0800 hours to 1600 hours

Afternoon Shift

1600 hours to 2400 hours

For the Union

David Allen

For the Company

R. Bauerman

16 June 83

11.06 Pour les fins de cette convention une fête payée et chômée
consistera en une période de huit (8) heures entre 00h01 et
24h00 dans une journée.

Pour l'Union

Pierre Collin

Pour la Compagnie

R. Boudreau

16 juin 1983

✓
11.06 For the purpose of this agreement a recognized paid holiday shall be a period of eight (8) hours between 00 hr 01 and 2400 hours in one day.

The Union
Samuel Allen

The Company
L. Baudreau

16 June 83

ARTICLE 12 - VACATION WITH PAY - VACANCES

- 12.02 a) delete "five (5) years" - replace by "four (4) years"
biffer "cinq (5) années" - remplacer par "quatre (4) années"
- b) delete "five (5) years" - replace by "four (4) years"
delete "ten (10) years" - replace by "nine (9) years"
biffer "cinq (5) années" - remplacer par "quatre" (4) années
biffer "dix" (10) années - remplacer par "neuf" (9) années
- c) delete "ten" (10) years" - replace by "nine (9) years"
biffer "dix" (10) années" - remplacer par "neuf (9) années"

Same changes in 12.04 b,c,d
Même changements 12.04 b,c,d

CONSOLIDATED - BATHURST INC.

R. Anderson

Le Syndicat
Genevieve Colson

10 Nov 1983

15.04 Un employé muté temporairement à la demande de la Compagnie sera rémunéré comme suit:

- a) Si le taux de l'occupation temporaire est plus élevé que son taux régulier, l'employé recevra le taux régulier de la nouvelle occupation immédiatement.
- b) Si le taux de l'occupation temporaire est moins que son taux régulier, l'employé gardera son taux élevé pour la durée de la mutation temporaire.

Pour l'Union

Pierre Collin

Pour la Compagnie

R. Boudreau

16 juin 1983

15.04 A) An employee temporarily transferred at the request of the Company shall be paid as follows:

- a) If the rate for the temporary occupation is more than his regular rate, the employee shall be paid the regular rate for the new occupation immediately.
- b) If the rate for the temporary occupation is less than his regular rate, the employee shall maintain his high rate for the duration of the temporary transfer.

For the Union

James Collins

16 June 83

For the Company

R. Bensen

ARTICLE 20

TO THE UNION

International Woodworkers of America
Local 2-237
2100 Papineau Avenue
2nd floor
Montréal, Quebec
H2K 4J4

Tel: (514) 527-8533

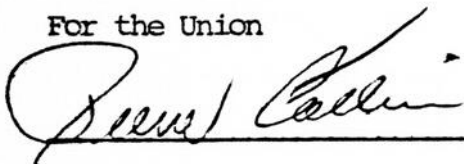
ARTICLE 20

AU SYNDICAT

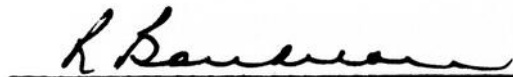
Syndicat international des travailleurs
du bois d'Amérique - Local 2-237
2100, avenue Papineau
2e étage
Montréal (Québec)
H2K 4J4

Tel: (514) 527-8533

For the Union



Pour la Compagnie



16 June 1983

26.07 The Company will post a copy of the organization chart for the yard and garage showing the name of the supervisor, the operations manager and the Division Manager and all subsequent changes. The Company will give a copy to the Union.

26.07 La Compagnie affichera une copie de l'organigramme pour la cour et le garage montrant le nom du superviseur, du gérant des opérations et du directeur divisionnaire et tout changement à cette liste. La Compagnie donnera une copie au syndicat.

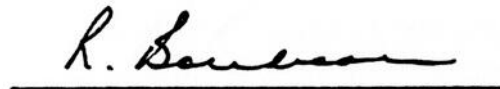
For the Union



Daniel Callan

June 16, 1983

For the Company



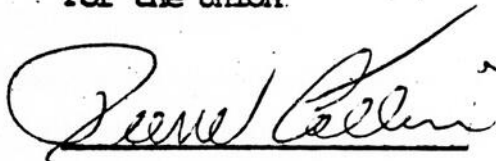
R. Benson

28.01

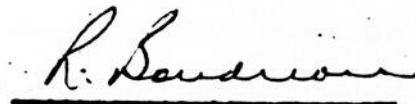
The provisions in the present labour agreement shall remain effective after the date of expiration mentioned above for as long as the right to strike or lockout has not been exercised.

Les dispositions de la présente convention collective demeureront en vigueur après la date d'expiration mentionnée plus haut tant et aussi longtemps que le droit de grève ou lockout ne soit exercé.

For the Union.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Genevieve Bellini", written over a horizontal line.

For the Company

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "R. Sanderson", written over a horizontal line.

June 16, 1983

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
DIVISION OTTAWA DIVISION
ORGANIGRAM - ORGANIZATION CHART

Directeur Divisionnaire - Division Manager
R. R. Pickering

Directeur des Exploitations - Operations Manager
L. J. Moore

COUR - YARD

GARAGE

Responsabilité - Directeur des Opérations
Responsibility - Operations Manager

Superviseur Mécanique
Mechanical Supervisor
Haley

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé et ratifié cette entente le

10 Nov 1983.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
DIVISION OTTAWA

LE SYNDICAT INTERNATIONAN DES TRAVAILLEURS
DU BOIS D'AMERIQUE - LOCAL 2-237

D. Moore
R. Bouchard
H. Hally

J. Lebrun
P. Laporte
E. Piquet
P. P. P.

70-46

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT 70241

Dépôt N°: [] [] [] [] [] []

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-70-46
Date	Signature: 83-01-12 Réception: 83-02-02	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat int. des Travailleurs du Bois d'Amérique local 2-237 2100 Papineau, 4^e étage Montréal, Qué. H2K 4J4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Consolidated-Bathurst Inc Division Ottawa Att: M. René Boudreau Sur. Relations Industrielles Case postale 68 Portage-du-Fort, Qué. J0X 2T0

Unité de négociation

- Nous demandons 1 original ou inscrire "Copie Conforme" avec signature à l'entre de l'employeur et du syndicat sur chaque entente.
 - Retour 2 ententes.

Région	07-01	Activité	0310 (2)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rosette David</i>	83-05-10

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 /dg

RECHERCHE

70-46

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

7044-1

Dépôt N°:

Grid for deposit number

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet: 1ère convention Renouvellement Entente Autres. **M-70-46**
Date: Signature 84-10-19, Reception 84-10-29, Durée, Du, Au, Nombre de salariés régis par la convention collective

Association: Déposant
Syndicat International des Travailleurs des Bois d'Amérique Local 2-237
2100 Papineau 4e étage
Montréal, Québec
H2K 4J4
Employeur: Déposant
Consolidated-Bathurst Inc. Division Ottawa
Att: René Boudreau
Case Postale 68
Portage-du-Fort, Québec
J0X 2T0
Région: 07-01
Activité: 0310(2)
Affiliation: 7

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques
Entente: Régime d'assurance collective -Travailleurs forestiers

Pour le commissaire général du travail
Signature: **Pierrette David /ms**
Date: **84-11-09**

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

70-46

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE
TRAVAILLEURS FORESTIERS

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
DOMAINE FORESTIER



ENTENTE SPECIALE

entre

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
DIVISION OTTAWA
(ci-après appelée "la Compagnie")

et

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DU BOIS
D'AMERIQUE - LOCAL 2-237
(ci-après appelé "le Syndicat")

Les parties signataires de cette entente spéciale se sont rencontrées le 10 mai et le 31 août 1984 et ont convenu de modifier de la façon suivante le régime d'assurance collective:

A) REGIMES D'ASSURANCE-VIE, D'INDEMNITE HEBDOMADAIRE ET DE GARANTIE COMPLEMENTAIRE AU REGIME D'ASSURANCE-MALADIE

1. Sous réserve des conditions mentionnées ci-dessous, un régime modifié d'assurance collective entrera en vigueur le 1er octobre 1984. Les principaux avantages du régime apparaissent à l'annexe "A" de la présente entente.
2. L'adhésion au régime d'assurance collective est obligatoire.
3. L'employé régulier présentement couvert par le régime d'assurance collective devient automatiquement protégé par le régime modifié soit à compter du 1er octobre 1984 s'il est au travail à cette date, soit à compter du jour de son retour au travail après le 1er octobre en autant que ce régime soit en vigueur à ce moment.

C'est donc dire qu'en 1984, l'employé régulier qui bénéficie des avantages du régime mais qui n'est pas au travail à la date à laquelle entre en vigueur la présente entente, continuera à bénéficier des avantages dont il jouissait en 1983, et ce, tant qu'il n'aura pas repris le travail.

4. L'employé régulier dont le nom apparaît pour la première fois sur la liste d'ancienneté doit adhérer au régime au début de la saison d'exploitation qui suit et devient protégé le premier du mois qui suit sa date de retour au travail. L'employé devra signer une demande individuelle au moment de son engagement.

5. La contribution de l'employé ainsi que les engagements de la Compagnie sont indiqués à l'annexe "A" de la présente entente. Le taux de chacune des primes établi pour l'année 1984 demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1984 mais pourra être modifié après cette date si l'expérience s'avère différente de celle prévue.

Il est entendu que les changements de taux pour l'assurance-vie et l'assurance-maladie seront absorbés par la Compagnie, tandis que tout changement de taux pour l'indemnité hebdomadaire sera absorbé par l'employé.

Le coût des régimes de maladie de courte durée (1-1-8-52 et \$255 par semaine) et de longue durée (52 semaines continues et \$210 par semaine) sera de vingt-et-un dollars et soixante-huit cents (\$21.68) par mois pour l'année 1984. Si, à cause de l'expérience, le montant de la prime devait augmenter en 1985 et/ou 1986, cette augmentation serait payée par l'employé.

Le montant de la prime est déduit sur une base hebdomadaire. En 1984, à compter de l'entrée en vigueur des amendements au régime, la déduction hebdomadaire sera de cinq dollars (\$5) pour tous les employés; ce montant sera modifié si le taux de l'indemnité hebdomadaire changeait.

L'employé qui retire des prestations d'indemnité hebdomadaire sera exonéré du paiement des primes durant cette période; ces montants non payés seront prélevés à même la réserve.

A compter du 1er janvier 1986, l'indemnité payée en vertu du régime de maladie de courte durée sera augmentée de façon à atteindre le montant maximum de la prestation d'assurance-chômage payable en 1986. Cette indemnité majorée ne s'applique qu'à l'employé dont la maladie débute le ou après le 1er janvier 1986.

6. La Compagnie fera parvenir au conseiller syndical copie des modifications à la police-maîtresse qui résultent de la présente entente, et ce, au plus tard le 31 décembre 1984.

Egalement, la Compagnie fera parvenir au conseiller syndical l'expérience trimestrielle du régime et, à chaque année, l'expérience annuelle donnant le total des primes versées et des prestations payées de même que la réserve au régime d'indemnité hebdomadaire y incluant l'intérêt versé.

B) REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DE SOINS DENTAIRES

Modalités d'application

1. Le régime d'assurance collective de soins dentaires décrit à l'annexe "B" est obligatoire.
2. Pour bénéficier des avantages du régime d'assurance collective de soins dentaires, l'employé régulier doit avoir à son crédit un minimum d'une saison d'ancienneté au 25 décembre de la saison d'ancienneté précédente. Le nouvel employé éligible doit compléter la formule d'adhésion lors de son ré-embauchage et bénéficie des avantages du régime le premier mai ou le premier jour du mois coïncidant avec ou suivant immédiatement son retour au travail.
3. Les bénéfices cessent lorsque l'employé perd son ancienneté, incluant retraite ou pré-retraite.

Un employé absent du travail pour cause de maladie, accident non-industriel, accident industriel, mise à pied demeure admissible aux bénéfices pour la période de douze (12) mois qui suit la dernière journée effectivement travaillée.

Un employé absent du travail avec autorisation écrite de la Compagnie demeure admissible aux bénéfices pour une période maximale de trois (3) mois. Si l'absence autorisée est pour une période supérieure à trois (3) mois, l'employé peut demeurer admissible aux bénéfices pour une période additionnelle de neuf (9) mois mais il devra alors payer à l'avance la prime mensuelle totale.

4. La procédure à suivre pour faire une demande de règlement pour un employé régulier qui bénéficie des avantages du régime est la suivante:
 - l'employé régulier doit compléter la partie 1 du formulaire;
 - le reste du formulaire doit être complété par le dentiste de l'employé régulier;
 - le formulaire complété doit être retourné au coordonnateur du régime au service du personnel.

5. Chaque nouvel adhérent recevra un livret résumant les bénéfices du régime.

6. La Compagnie remettra une copie de la police d'assurance au Syndicat qui en fait la demande.

7. La police d'assurance fait autorité dans le cas où le régime apparaissant en annexe ou dans le livret remis aux employés viendrait en conflit avec les dispositions de la police d'assurance.

8. Les coûts défrayés suivant la formule de co-assurance appropriée pour les traitements couverts par le régime, sont jusqu'à concurrence des taux en vigueur établis dans le barème des honoraires du Guide des tarifs des actes buccodentaires approuvé par l'Association des chirurgiens-dentistes pour l'année 1983 dans la province de résidence de l'employé. A compter du 1er mai 1985, le barème des honoraires du Guide des tarifs sera celui approuvé pour l'année 1984. A compter du 1er mai 1986, le barème des honoraires du Guide des tarifs sera celui approuvé pour l'année 1985.

9. Pour l'année 1984, la contribution hebdomadaire de l'employé durant la période d'emploi sera de un dollar et quinze cents (\$1.15) pour le célibataire et de deux dollars et quatre-vingt-cinq cents (\$2.85) pour la personne mariée.

A compter du 1er mai 1985, la contribution hebdomadaire de l'employé durant la période d'emploi sera de un dollar et vingt cents (\$1.20) pour le célibataire et de trois dollars (\$3) pour la personne mariée. Ce taux demeurera en vigueur jusqu'à la date de renouvellement de la présente entente.

C) DUREE DE L'ENTENTE

Ce régime d'assurance collective sera en vigueur à compter du 1er octobre 1984 jusqu'au 31 décembre 1986.

Si l'une des parties veut mettre fin à la présente entente ou la modifier, elle devra en aviser l'autre, par écrit, pas moins de trente (30) jours avant l'expiration de cette entente.

La présente entente demeurera en vigueur pendant les négociations visant à en modifier les termes.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment autorisées ont signé ce 19^{ième} jour
d'octobre

Le Syndicat international des
travailleurs du bois d'Amérique

Edmond Ompally

Jos Lafrombois

Genevieve Leduc

Rene Laporte

Consolidated-Bathurst Inc.
Division Ottawa

Laurie Bouchard

Halley

R. P. ...

ANNEXE "A"

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

RESUME DES PRINCIPAUX AVANTAGES

ASSURANCE-VIE

1. Régime de base	\$25,000 (*)
2. Assurance de retraite - Dès la retraite ou à 65 ans - 2 saisons d'ancienneté	\$2,500
3. Mort ou mutilation accidentelle non-industrielle	\$10,000
4. Assurance familiale	
- Epouse	\$2,000
- Enfants	\$1,000

ASSURANCE-MALADIE

1. Franchise	\$25
2. Médicaments	100%
3. Frais chiropratiques	100%
- \$14/visite	
- 25 visites/famille	
- \$35/radiographie, 1/année/assuré	
4. Autres frais	90%

INDEMNITE HEBDOMADAIRE

1. Courte durée (**)	1-1-8-52 et \$255/semaine
2. Longue durée	
- Période de carence:	52 semaines de prestations - Courte durée
- Montant de l'indemnité:	\$210/semaine
- Durée des prestations:	52 semaines de calendrier sans tenir compte des périodes de mise à pied.
- Entrée en vigueur:	Le bénéfice s'applique seulement pour les maladies ou accidents non-industriels qui débutent le ou après le premier jour du mois qui suit la date d'entrée en vigueur de la présente entente.

(*) L'employé qui devient invalide entre les âges de 60 et 65 ans maintient son droit à l'assurance-vie de base jusqu'à l'âge de 65 ans.

(**) Les certificats médicaux exigés seront payés par la Compagnie sur réception d'un reçu.

ANNEXE "B"

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DE SOINS DENTAIRES

RESUME DU REGIME DE SOINS DENTAIRES

CONDITIONS GENERALES

1. Eligibilité au régime

Un employé régulier doit adhérer au régime le 1er mai ou le premier du mois qui suit son retour au travail après le 1er mai, s'il rencontre les conditions suivantes:

- a) Il a à son crédit un minimum d'une saison d'ancienneté au 25 décembre de la période d'ancienneté précédente.
- b) Il est effectivement au travail le 1er mai de l'année courante ou le premier du mois qui suit son retour au travail après le 1er mai. (L'employé absent pour congé de vacances ou de fête chômée et payée est considéré comme étant effectivement au travail à plein temps.)
- c) Il a signé une formule d'adhésion.

2. Assurance pour la famille

Les personnes à charge admissibles au régime sont:

1. le conjoint, à moins d'être séparé légalement;
2. les enfants célibataires entièrement à la charge de l'employé qui ont moins de 21 ans.

Les enfants célibataires qui ont moins de 25 ans sont admissibles également au régime pourvu qu'ils soient entièrement à la charge de l'employé et qu'ils fréquentent un établissement d'enseignement à titre d'étudiants à temps plein.

Les enfants issus d'un mariage antérieur et les enfants adoptés légalement peuvent être assurés au même titre que les enfants propres pourvu qu'ils soient à la charge de l'employé.

Les enfants qui, en atteignant l'âge de 21 ans, sont incapables de subvenir à leurs propres besoins en raison de déficience physique ou mentale pourront continuer de bénéficier des avantages de l'assurance sur les soins dentaires tant qu'ils seront invalides et célibataires et aussi longtemps que l'assurance sera en vigueur. Ce privilège vaudra également pour les enfants qui n'auront cessé de faire partie du régime après leur 21e anniversaire de naissance et qui ne sont plus considérés comme personnes à charge, mais qui, par la suite, deviendront incapables de se suffire à eux-mêmes en raison de déficience physique ou mentale tout en demeurant célibataires. Ceux qui se prévaudront de cette garantie devront faire parvenir des preuves d'incapacité à la compagnie d'assurance dans un délai de 31 jours suivant la date à laquelle leur assurance prend fin. La Compagnie se réserve le droit d'exiger des preuves supplémentaires de temps à autre.

3. Niveau des prestations

En vertu du régime, l'employé régulier est remboursé pour les frais encourus pour lui et pour les personnes à charge de la façon suivante:

- a) 100% des frais couverts de la classe I,
- et
- b) 50% des frais couverts des classes II et III.

Tous les frais couverts sont régis par le barème des honoraires du Guide des tarifs des actes buccodentaires approuvé par l'Association des chirurgiens-dentistes dans la province de résidence de l'employé, et ce, pour l'année de référence mentionnée dans la clause B) 8. de la présente entente.

Les prestations maximales sont de mille dollars (\$1,000) par personne admissible aux avantages du régime par année civile à l'égard des soins des classes I et II, et le maximum de prestations accordées en vertu de la classe III pendant la vie de chaque assuré s'élève à cinq cents dollars (\$500).

FRAIS COUVERTS

Classe I

- Examens bucco-cliniques (initial: 1 fois par 3 ans, périodique: 2 fois par année). Prophylaxie (nettoyage, détartrage, polissage: 2 fois par année);
- application locale de fluorure de sodium ou de fluorure stanneux;
- conseils d'hygiène buccale;
- radiographies des dents: complète de toutes les dents (1 fois par 3 ans), film simple ("bite wings" 2 fois par année);
- extractions;
- chirurgie dentaire, y compris l'extraction des dents incluses, y compris ablation de tumeurs et kystes néoplasmes, incision et drainage d'abcès;
- obturations: amalgame, silicate, matières plastiques;
- anesthésiques administrés en chirurgie dentaire ou lors de l'exécution de soins couverts;
- antibiotiques administrés par injection par le dentiste traitant;
- traitement des affections paradontales (affections des gencives et tissus de la bouche);
- traitement endodontique (thérapie du canal radiculaire de la dent).

Classe II

- Mise en place d'une première prothèse partielle ou totale (y compris l'ajustement trois mois après la pose) pour remplacer une ou plusieurs dents naturelles;
- remplacement d'une prothèse partielle ou totale existante ou addition d'une ou de plusieurs dents à une telle prothèse par suite d'extraction de dent(s) naturelle(s), sur présentation à la compagnie d'assurance d'une preuve satisfaisante attestant que la prothèse actuelle ne peut plus servir (sous réserve des limitations décrites dans la police);
- réparation et rebasage des prothèses.

Classe III

- Soins orthodontiques, y compris la correction des malocclusions.

Tous les soins doivent être donnés et les prothèses remises par un dentiste autorisé. Cependant,

- i) le détartrage et le nettoyage des dents peuvent être faits par un hygiéniste dentaire autorisé, sous la directive du dentiste;
- ii) la mise en place, l'ajustement, la réparation et le rebasage des prothèses totales peuvent être effectués par un denturologue ou un spécialiste de l'art dentaire dûment autorisé par la loi à la pratique. Toutefois, aucune indemnité n'est accordée pour les honoraires en sus des montants maximums spécifiés dans le barème des denturologues et autres spécialistes de l'art dentaire en vigueur dans la province.

PLAN DE TRAITEMENT

Avant que le dentiste n'entreprenne une série de traitements, il établit habituellement un plan de traitement, c'est-à-dire un rapport de ses recommandations quant aux soins à donner et de ses honoraires. Si le dentiste prévoit que les soins coûteront plus de deux cents dollars (\$200), il faut soumettre un plan de traitement à l'approbation de la compagnie d'assurance avant le début du traitement. On se procure les formules nécessaires au service du personnel. La compagnie d'assurance avise l'employé, ainsi que son dentiste, de la part des frais qu'elle assumera.

Si l'employé ne soumet pas de plan de traitement à l'assureur avant le début des soins, il pourrait encourir un remboursement moindre que celui auquel il aurait pu avoir droit puisqu'il sera alors difficile pour l'assureur de juger de la nécessité des soins déjà donnés.

En effet, il se peut que le patient choisisse un traitement plus coûteux et aussi efficace que celui qui lui aurait été remboursé. Si tel est le cas, l'indemnité accordée sera établie d'après le barème qui s'applique au traitement acceptable le plus économique.

FRAIS NON COUVERTS

Le régime ne couvre pas les frais suivants:

- soins dentaires non-énumérés dans les frais couverts;
- soins rendus par une personne autre qu'un dentiste dûment autorisé;
- frais couverts ou susceptibles de l'être par une autre assurance, un autre contrat ou régime ou par l'Etat;
- soins reçus avant la prime d'effet de l'assurance ou après la date à laquelle l'employé n'est plus admissible au régime;
- soins donnés principalement à des fins d'esthétique;
- frais de déplacement pour se rendre au bureau du dentiste et pour en revenir;
- soins nécessités par suite de guerre, d'émeute, d'insurrection ou en cours de service dans les forces armées d'un pays.

Ce résumé décrit les éléments généraux du nouveau programme pour référence pratique. Tous les droits et dispositions sont gouvernés par la police émise à la Compagnie et dont le Syndicat recevra copie.