8863-3

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER : M-15919-05

CAS : MD-021-06-87

MONTREAL, le 3 juin 1988

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Léo Delisle

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE DU CANADA (TCA-CANADA)
7275, rue Sherbrooke est, bureau 305
MONTREAL (Québec)
H1N 1E8

(Auparavant: Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA), Section locale 1900
7811, Louis-H. Lafontaine, bureau 203
Montréal Qc H1K 4E4)

ASSOCIATION ACCREDITEE

- et -

RDC ELECTRONIQUE DIVISION DE LES CIRCUITS HELIX INC.
8421, Chemin Darnley
MONTREAL (Québec)
H4T 1M4

E.V.: Même et 8460, Chemin Darnley
Montréal

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

Le 1er juin 1987, l'association dépose une requête en vertu de l'article 39 du Code du travail demandant la modification de la désignation en celle de:

**"SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE DU CANADA (TCA-CANADA)
7275, rue Sherbrooke est, bureau 305
Montréal (Québec)
H1N 1E8"**

.../2

Par une accréditation accordée le 24 octobre 1980 et modifiée les 8 avril 1982, 14 décembre 1984 et 23 janvier 1985, l'association accréditée représente:

"Tous les salariés de la production, payés à l'heure soit: les employés du In-Process and Final Inspection, du Strockroom, du Shipping and Receiving ainsi que les employés relevant des Production Foremen."

DE: RDC ELECTRONIQUE DIVISION DE LES CIRCUITS HELIX INC.
8421, Chemin Darnley
Montréal (Québec)
H4T 1M4

E.V.: Même et 8460, Chemin Darnley
Montréal

Le dossier est assigné au soussigné le 14 juillet 1987 et les parties sont convoquées à une audition à être tenue le 7 octobre 1987.

A la demande du procureur de l'association accréditée et avec l'accord du procureur de l'employeur, l'audition est remise sine die, le tout confirmé par une lettre reçue le 8 octobre 1988 et versée au dossier.

Par document reçu le 16 mars 1988 et versé au dossier, l'employeur indique son consentement à la requête déposée par l'association accréditée.

CONSIDERANT les dispositions de la loi et plus particulièrement celles de l'article 39 du Code du travail;

CONSIDERANT l'accord de l'employeur à la présente requête;

CONSIDERANT que le changement proposé n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

.../3

POUR CES MOTIFS, le soussigné

ACCUEILLE la présente requête

MODIFIE l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'association accréditée en celle de:

"SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE DU CANADA (TCA-CANADA)
7275, rue Sherbrooke est
Bureau 305
Montréal (Québec)
H1N 1E8"

Léo Delisle
Commissaire du travail

LD:sl

PROCUREUR DE L'ASSOCIATION: Me Gaston Nadeau

PROCUREUR DE L'EMPLOYEUR: Me Jean-Pierre Belhumeur

8863-3

CT. 85-01-M-225

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIERS: M-15919-05
(M-19494-01)
AFFAIRE: MD-052-12-84

MONTREAL, le 23 janvier 1985

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

SYNDICAT INTERNATIONNAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE
ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMERIQUE
(TUA), SECTION LOCALE 1900
7811, Louis-H. Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, Québec
H1K 4E4

ASSOCIATION ACCREDITEE

-et-

RDC ELECTRONIQUE, DIVISION DE LES
CIRCUITS HELIX INC.
8421, chemin Darnley
Montréal, Québec
H4T 1M4
E.V.: Même et 8460, chemin Darnley
(Auparavant: Les Systèmes de Circuits
Neeco (RDC) Ltée)

EMPLOYEUR

'85 JAN 23 13:10

MONTREAL
TRAVAIL CANADA

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée le 24 octobre 1980 et modifiée les 8 avril 1982 et 14 décembre 1984, l'association accréditée représente:

"Tous les salariés de la production, payés à l'heure soit: les employés du In-Process and Final Inspection, du Stockroom, du Shipping and Receiving ainsi que les employés relevant des Production Foremen"

DE: LES SYSTEMES DE CIRCUITS NEECO (RDC) LTEE
8421, chemin Darnley
Montréal, Québec
H4T 1M4
E.V.: Même et 8460, chemin Darnley

... /2

VU la requête en amendement soumise les 31 octobre et 1 novembre 1984 par les parties pour que la nouvelle désignation de l'employeur apparaisse au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT que cette requête est conjointe;

CONSIDERANT que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'employeur en celle de:

"RDC ELECTRONIQUE, DIVISION DE LES CIRCUITS HELIX INC."

8421, chemin Darnley
Montréal, Québec
H4T 1M4
E.V.: Même et 8460, chemin Darnley

Robert Levac

RL/ddb

ROBERT LEVAC
Commissaire général du travail

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

08863-3 DÉPÔT 08863-3

Dépôt N°: 8 4 1 2 1 7 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

08863-3 (1ère dépôt)

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

19494-01

Objet	[X] 1ière convention [ ] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-1949-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-10-30	84-11-15		84-10-30	87-10-29		135

Association	Employeur
[ ] Déposant Synd. Intern. des Trav. Unis de L'Automobile, de l'Aérospatiale et del'Outillage Agricole d'Amérique (TUA) Section locale 1900 7811 Louis H. Lafontaine #203 Montréal, Québec H1K 4E4	[ ] Déposant Les Système de Circuits Neeco (RDC) Ltée 8421 Chemin Darnley Montréal, Québec H4T 1M4
[ ] Déposant, si autre que les parties	E.V.: Même et 8460 Chemin Darnley Mtl Qué. Région 06-06 Activité 3350(5) Affiliation 07

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

Convention collective déposée sous "Sentence arbitrale " par le greffier André Plante.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	85-01-03

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

003 (113)

RECHERCHE

ci-après appelé "Le Syndicat"

~~TRUE COPY~~
COPIE CONFORME

~~ATTORNEYS FOR PLAINTIFF~~
PROCUREURS DE LA PARTIE DEMANDERESSE

~~TRUE COPY~~
COPIE CONFORME

~~ATTORNEYS FOR DEFENDANT~~
PROCUREURS DE LA PARTIE DÉFENDERESSE

COPIE CONFORME
Plante
GREFFIER
DATE: 84-11-02
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: SYSTEMES DE CIRCUITS NEECO (RDC) LTEE

ci-après appelée "La Compagnie" ou "La Direction"

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

ci-après appelé "Le Syndicat"

~~TRUE COPY~~
COPIE CONFORME

ATTORNEYS FOR PLAINTIFF
PROCUREURS DE LA PARTIE DEMANDERESSE

~~TRUE COPY~~
COPIE CONFORME

ATTORNEYS FOR PLAINTIFF
PROCUREURS DE LA PARTIE DEMANDERESSE

COPIE CONFORME
Plante
GREFFIER
DATE: 84-11-02
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

19494-01

MARC BOISVERT
AVOCAT

Brossard, le 31 octob

Monsieur Raynald Fréc
Gouvernement du Québe
Ministère du travail,
et de la Sécurité du
425 St-Amable, 2ième
QUEBEC (Québec)
G1R 4Z1

Monsieur le Ministr

Par
concernant le manda
d'arbitrage chargé,
différend opposant

Ce
Ainsi, au tout débu
de suspension des a
demande d'injonctio
de Circuits Neeco (
suspension, par déc

Pa
l'Employeur, par la
pas juridiction po
tout temps pertine
Le conseil a rejet

Et
dû cesser de siége
interlocutoire lui

SYSTEMES DE CIRCUITS NEECO, LTEE - ~~80~~
TRAV.-UNIS D'AMÉRIQUE (T.U.A.)-1900

- déféré ---------- 23oct. 81
- reçu par le greffier ---- 7DÉC. 81
- accréditation ---------- 24oct. 80
- conciliation ---------- oui
- impliquement ------ 135 pers.
- mandat -- conv. arbit. 93.1
- 1ère audition ---------- 16juin 82
- décision intelloc. ---- 29avril 83
- décision d'intervenir -- 2août 83
- décision renvoyant les parties négocier -- 24août 84
- entente entre les parties: ----30oct. 84
- entérinement par le Conseil d'Arb. -- 31oct. 84
- président -- Me Marc Boisvert nommé le 4déc. 81
- expiration: 29octobre 1987

Plante, greffier-
873-4633

1580, BOUL. PROVENCHER, BUREAU 202, BROSSARD, (QUÉBEC) J4W 3B3 TÉL.: (514) 671-1925

NO DOSSIER: M 19494-01 SA 84 11 200
DATE DEPOT: 84-11-15

19494-01

MARC BOISVERT
AVOCAT

Brossard, le 31 octobre 1984

'84 NOV 15 10:27

Monsieur Raynald Fréchette
Gouvernement du Québec
Ministère du travail, de la Main-d'oeuvre
et de la Sécurité du revenu
425 St-Amable, 2ième étage
QUEBEC (Québec)
G1R 4Z1

OBJET: LES SYSTEMES DE CIRCUITS NEECO LTEE
-et- SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE
ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES
D'AMERIQUE, SECTION LOCALE 1900
N/Réf.: MB-81-3063

Monsieur le Ministre,

Par la présente je désire vous faire un rapport final concernant le mandat que vous m'avez confié pour présider le conseil d'arbitrage chargé, dans le cas mentionné en rubrique, de régler le différend opposant les parties.

Ce mandat a été parsemé de toutes sortes d'embûches. Ainsi, au tout début des auditions, le tribunal a été saisi d'une demande de suspension des auditions, jusqu'à ce que la Cour d'Appel tranche une demande d'injonction prise par le Syndicat des employés de "Les Systèmes de Circuits Neeco (R.D.C.) Ltée. Le conseil a rejeté cette demande de suspension, par décision du 28 octobre 1982.

Par la suite, le conseil a été saisi d'une requête de l'Employeur, par laquelle ce dernier prétendait que le conseil n'avait pas juridiction pour agir dans ce dossier, puisqu'il n'avait pas eu, en tout temps pertinent, des prolongations de son mandat par le ministre. Le conseil a rejeté cette requête le 29 avril 1983.

Et le conseil a repris ses auditions. Cependant, il a dû cesser de siéger vers la fin de l'année 1983, une injonction interlocutoire lui ayant été signifiée à cet effet.

.../2

1580, BOUL. PROVENCHER, BUREAU 202, BROSSARD, (QUÉBEC) J4W 3B3 TÉL.: (514) 671-1925

NO DOSSIER: M 19494-01 SA 84 11 200
DATE DEPOT: 84-11-15

Le conseil a repris ses auditions le 5 juin 1984, et a été saisi d'une requête de l'Employeur lui demandant de décréter qu'il n'interviendrait pas dans ce dossier, vu la mauvaise foi du Syndicat et l'impossibilité où s'était trouvé l'Employeur de pouvoir négocier avec lui.

Par une dernière décision interlocutoire, le tribunal a rejeté cette requête parce que prématurée, et, prenant les parties au mot, il leur a accordé jusqu'à la fin du mois de septembre pour négocier entre elles une convention, après avoir fixé plusieurs soirées d'audition au cas de mésentente.

Les négociations ont débuté au cours du mois de septembre, et se sont poursuivies les 2, 3, 10 et 11 octobre, alors que le tribunal a été informé de l'entente entre les parties. Il y a eu dépôt de cette convention lors d'une séance tenue le 31 octobre.

Vous trouverez sous pli copie de cette convention, dont le dépôt termine mon mandat.

J'espère le tout à votre entière satisfaction, et vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma considération distinguée.

Marc Boisvert

/llh
p.j.

COPIE CONFORME
Plante
GREFFIER
DATE: 84-11-14
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

NO DOSSIER: M 19494-01 SA 84 11 200
DATE DEPOT: 84-11-15

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

CTC - FTQ

7811 Louis-Hippolyte Lafontaine, Suite 203
Ville d'Anjou, Qué H1K 4E4 — Tél 353-9223

le 30 octobre 1984

M. le commissaire-enquêteur en chef
Ministère du travail et de la
main-d'oeuvre
255 est, boul. Crémazie
Montréal H2M 1L5

'84 OCT 31 10:48

Sujet: Dépôt de la convention collective entre
Les Systèmes de Circuits Neeco (RDC) Ltée, et les
Travailleurs unis de l'automobile, local 1900
No. de dossier: M-19494-01

Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article 72 du Code du travail, nous vous faisons parvenir ci-joint cinq (5) copies de la nouvelle convention collective signée entre les parties mentionnées en rubrique.

Le nombre de salariés régis par cette convention est de 135, et le certificat d'accréditation a été émis le 24 octobre 1980.

L'unité de négociation comprend "Tous les salariés de la production, payés à l'heure, soit: les employés du In-Process and Final Inspection, du Stockroom, du Shipping and Receiving, ainsi que les employés relevant des Production Foremen".

Bien à vous,

Claude Ducharme
Directeur québécois
Travailleurs unis de l'automobile (TUA)

c.c. M. Maher Ishac
Président
Les Systèmes de Circuits Neeco

NO DOSSIER: M 19494-01 SA 84 11 200
DATE DEPOT: 84-11-15

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la direction et les employés représentés par le syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le règlement expéditif et juste des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes, le tout tel que ci-après énonçé à la présente convention.

1.02 La compagnie, ses employés et le syndicat conviennent de coopérer pleinement, individuellement et collectivement à la réalisation desdits buts, qui contribuent à permettre à la compagnie d'être compétitive, productive, et d'offrir à ses clients un produit de qualité.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 Cette convention s'applique à tous les employés inclus dans l'unité de négociation suivante: "tous les employés de la production payés à l'heure, soit les employés du In-Process and Final Inspection, du Stockroom, du Shipping and Receiving ainsi que les employés relevant des Production Foremen".

2.02 Par les présentes, la direction reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de chacun et de tous les employés inclus dans l'unité de négociation en conformité et pour l'application du Code du Travail.

2.03 Aucun employé exclu de l'unité de négociation stipulé au paragraphe 2.01 n'effectue du travail régi par la présente convention collective sauf dans les cas suivants:

a) La formation des employés de l'unité de négociation, ou d'autres employés exclus, dont l'emploi nécessite la connaissance des procédés de manufacture en tout ou en partie, en autant que ces travaux n'aient pas pour effet la mise-à-pied d'aucun employé de l'unité de négociation;

b) L'expérimentation, l'introduction de nouveaux procédés, de l'investigation de problèmes techniques de qualité ou de quantité à condition que ces travaux n'aient pour effet la mise-à-pied d'aucun employé régi par la présente convention collective de travail;

c) Les situations d'urgence, à condition que le fait d'effectuer tels travaux n'ait pour effet de réduire ni les heures de travail, ni le taux de salaire d'aucun employé régi par la présente convention collective de travail;

d) Temporairement durant les périodes d'attente du retour au travail d'employés mis-à-pieds à partir du moment où leur avis de rappel fut envoyé jusqu'à leur retour.

.... / 2

2.04 Lorsqu'une nouvelle occupation ou un nouveau département sont établis dans un établissement régi par la présente convention, le syndicat en est avisé, et sur requête de l'une ou l'autre des parties, des pourparlers sont entamés promptement en vue de décider si cette occupation ou si ce département doivent être inclus ou non dans l'unité de négociation telle qu'établie par le certificat d'accréditation et ses modifications s'il y a lieu.

2.05 Les mots "salariés" ou "employés" où qu'ils se rencontrent dans cette convention désignent un ou tous les salariés de l'unité de négociation.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention et de celles de la Loi, les fonctions coutumières de la direction en ce qui a trait à l'administration de l'entreprise et à la direction de la main-d'oeuvre sont du ressort de la compagnie. Lesdites fonctions comprennent, sans restreindre la portée générale de ce qui précède:

a) La décision quant au nombre et à l'emplacement de ses établissements, les produits à fabriquer, les types de travaux à accomplir, le développement, la réduction ou la cessation des opérations, les plans de production, la planification, les méthodes, les procédés et les moyens de fabrication ainsi que les façons de fournir des services, la régie des matériaux et des parties à incorporer aux produits manufacturés, la sous-traitance, en autant que le fait pour la compagnie de recourir à la sous-traitance n'ait pas pour effet d'occasionner la mise-à-pied ou le non-rappel au travail d'employés inclus dans l'unité de négociation;

b) L'embauche, la promotion, la rétrogradation, la mutation, le transfert, la mise-à-pied, la classification, le rappel des employés, le maintien de l'ordre, de la discipline et de la qualité du travail. L'imposition pour des motifs justes et suffisants de mesures disciplinaires aux employés y compris la suspension et le congédiement;

c) L'adoption, la modification ou la révocation de règlements raisonnables que les employés doivent observer sous réserve que lesdits règlements n'entrent pas en conflit avec les dispositions de la présente convention. Les employés et le syndicat doivent être avisés, par écrit, desdits règlements.

3.02 Tout salarié qui se croit lésé par l'exercice des droits de la direction par la compagnie a le droit de formuler un grief conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 7.

.... / 3

ARTICLE 4 - NON-DISCRIMINATION

4.01 Aucune intimidation, menace, coercition, ou discrimination ne peut être exercée ou tentée par la direction ou le syndicat contre un employé à cause de son adhésion ou non-adhésion au syndicat ou de sa fonction de délégué ou de dirigeant ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation à des activités syndicales ou du fait qu'il soit impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son âge, de son état civil, de ses opinions politiques, de sa langue ou de son origine ethnique, de sa condition sociale ou du fait qu'il soit une personne handicapée.

4.02 Quand le pronom masculin est employé dans cette convention, il stipulera et comprendra le pronom féminin quand le contexte s'y applique. Quand un nom est employé dans cette convention sous la forme masculine, il stipulera et comprendra la forme féminine quand le contexte s'y applique.

ARTICLE 5 - REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 La direction, par les présentes, reconnaît le comité syndical d'usine pour s'occuper de toutes questions relevant de la présente convention ou de son application, ou de son interprétation, ou de tout problème découlant de la présente convention entre la direction et les employés, ou entre la direction et le syndicat, y compris la négociation pour le renouvellement de la présente convention. De plus, la direction reconnaît le membre syndical du comité de sécurité et d'hygiène pour traiter des questions de sécurité et d'hygiène conformément aux stipulations de l'article 11.

5.02 Le comité syndical d'usine est composé de son président ainsi que de deux (2) délégués. Ces employés sont toujours affectés à l'équipe de jour.

5.03 Les membres du comité syndical sont autorisés, sans perte de salaire, à quitter leur travail pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention y compris toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs ou de participer à des rencontres avec des représentants de la compagnie, incluant les séances de négociations entre les parties, mais excluant la conciliation. Ils devront toutefois, obenir l'autorisation préalable de leur contremaître avant de quitter le travail et cette autorisation ne leur sera pas refusée ni retardée de façon déraisonnable.

5.04 Les représentants internationaux du syndicat ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de la compagnie. Ces représentants ont le droit d'entrer dans les locaux de la compagnie durant les heures de travail pour y rencontrer le comité syndical d'usine après entente avec la direction.

5.05 Les avis du syndicat signés par des personnes mandatés à cet effet par le syndicat sont affichés dans l'usine à des endroits choisis d'un commun accord sur des tableaux sous clef désignés à cet effet par la direction à condition que lesdits avis soient approuvés au préalable par la direction, une telle approbation n'est pas refusée d'une façon déraisonnable. Seuls les avis relatifs aux sujets suivants peuvent être affichés en vertu de ce qui précède:

a) les élections syndicales et les résultats de telles élections;

b) les présentations de candidature syndicale;

c) les assemblées syndicales;

d) les activités éducatives, sociales et récréatives de la section locale.

5.06 Les noms des membres du comité syndical d'usine ainsi que celui de tout autre employé détenant un poste électif dans le syndicat seront donnés par écrit à la direction par le syndicat avant qu'ils entrent en fonction.

5.07 Les rencontres entre le comité syndical d'usine et la direction de la compagnie afin de discuter de questions d'intérêt mutuel qui sont en dehors de la portée de la procédure des griefs, ont lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties. Les questions à discuter à une telle réunion sont précisées à un ordre du jour soumis par la partie qui demande une rencontre à l'autre partie au moins un (1) jour ouvrable à l'avance, à l'exception des cas d'urgence, où un avis verbal sera suffisant de part et d'autre.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

6.01 Tout employé, qui au moment de la signature de la convention est à l'emploi de la compagnie et membre en règle du syndicat et celui qui devient par la suite membre en règle, doit comme condition du maintien de son emploi demeurer membre en règle pour la durée de la présente convention. Cependant, aucun employé embauché par l'employeur avant le 1er décembre 1980, ne pourra être congédié parce qu'il refuse de devenir membre du syndicat.

6.02 Tout employé qui au moment de la signature de la convention est à l'emploi de la compagnie et n'est pas membre en règle du syndicat, ainsi que tout employé qui est embauché à compter de la date de la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle du syndicat dans un délai d'un (1) mois de la signature de la convention et le demeurer pour la durée de la présente convention. Les employés exclus de l'unité de négociation mais qui y seraient mutés sont régis par cet article dans un délai d'un (1) mois de la date de leur mutation à l'unité de négociation.

... / 5

6.03 En conformité des dispositions des paragraphes 6.01 et 6.02, la direction s'engage à déduire chaque mois de la paie de chaque employé régi par cette convention une somme équivalente à la cotisation syndicale et, dans le cas des nouveaux employés, un droit d'adhésion et à remettre le total de ces déductions par chèque, chaque mois, dans les dix (10) jours suivant la fin du mois au secrétaire-financier de la section locale 1900 du Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile (TUA). La compagnie, en même temps, doit remettre au syndicat la liste des employés en y indiquant le montant prélevé, la classification de l'employé et son ancienneté.

6.04 La compagnie n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le syndicat ou vis-à-vis les employés quant à la retenue de telles cotisations syndicales ou de tels droits d'entrée, sauf l'obligation de faire la retenue mentionnée plus haut et de verser au syndicat les montants perçus. Le syndicat protégera la compagnie contre toute réclamation qui pourrait survenir dans l'exécution des dispositions de cet article.

6.05 La compagnie ne sera pas tenue de congédier un salarié pour la seule raison que le syndicat a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

a) Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;

b) Le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de la compagnie ou d'une personne agissant pour cette dernière, à une activité contre le syndicat.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

7.01 Tout grief au sens du Code du Travail du Québec, y compris toute sanction disciplinaire ou toute autre cessation d'emploi ainsi que toute mésentente relative à des conditions de travail ou d'emploi constitue un grief arbitrable au sens de la présente convention collective.

7.02 Les parties conviennent que les griefs doivent être soumis et discutés aussi promptement que possible et pendant les heures de travail. A cette fin, tout grief doit être soumis dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'évènement qui donne lieu au grief.

7.03 a) Etape préliminaire

1) Avant de soumettre un grief, le salarié, accompagné, s'il le désire de son délégué syndical, doit tout d'abord soumettre verbalement le problème à son surveillant immédiat afin de lui donner l'opportunité de régler le problème.

... / 6

2) Si le salarié n'est pas satisfait des résultats de cette discussion, il peut, s'il le désire, rencontrer un membre du comité syndical d'usine pour discuter avec lui de l'opportunité de soumettre un grief par écrit et s'il y a lieu pour rédiger le grief. Le salarié et le membre du comité syndical d'usine concerné doivent, avant de quitter leur place de travail pour participer à cette rencontre, obtenir au préalable la permission de leurs surveillants immédiats respectifs en leur spécifiant le but de cette rencontre; telles permission ne seront pas déraisonnablement refusées. Le surveillant immédiat du salarié concerné désignera alors l'endroit où cette rencontre devra avoir lieu qui ne devra pas durer plus de 30 minutes.

b) Première étape

Le salarié, accompagné d'un membre du comité syndical d'usine, doit soumettre son grief par écrit à son supérieur immédiat, conformément au délai prévu à l'article 7.02. Le supérieur immédiat doit rendre sa décision par écrit et la soumettre au président du comité syndical d'usine, avec une copie au plaignant, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.

7.04 Deuxième Etape

Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou si aucune réponse n'est donnée dans les délais ci-haut mentionnés, le comité syndical peut dans les cinq (5) jours ouvrables réclamer par écrit une rencontre avec les représentants de la direction. Cette rencontre doit avoir lieu dans les sept (7) jours ouvrables de la demande de ladite rencontre. La décision de la direction doit être transmise par écrit au comité syndical d'usine dans les cinq (5) jours ouvrables de la rencontre prévue ci-haut.

7.05 Si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus aux paragraphes 7.03 et 7.04, le grief peut être soumis à l'arbitrage de la manière prévue ci-dessous dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la réponse du représentant de la direction.

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

7.07 Tout grief écrit impliquant plusieurs employés ou découlant d'une suspension ou d'un renvoi, sera soumis directement à la deuxième (2e) étape dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent l'évènement des faits ou dans les deux (2) jours ouvrables découlant d'une suspension ou d'un renvoi et devra être entendu par la direction ou son représentant dans les trois (3) jours ouvrables du grief, ou au plus tard dans les trois (3) jours ouvrables de la suspension ou du renvoi. Après ce délai, les articles 7.06 et 7.07 s'appliqueront.

7.08 Nonobstant le paragraphe 7.01 de la convention collective, seules pourront être soumises à l'arbitrage les questions suivantes:

a) les plaintes et/ou mésententes relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention collective;

b) toute mesure disciplinaire, suspension ou renvoi.

7.09 Si lors de l'enquête sur un grief formel, la direction interroge un employé signataire du grief, cet employé doit être accompagné d'un délégué ou d'un membre du comité syndical d'usine.

7.10 Toute entente relative au règlement d'un grief sera faite par écrit et signée par les parties.

7.11 Il n'est pas permis à l'arbitre d'amender, d'altérer ou de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention collective ou d'y ajouter quoi que ce soit.

Toutefois, l'arbitre a autorité, dans le cas de mesures disciplinaires, (incluant, entre autres, la suspension et le congédiement) pour confirmer, modifier ou casser la décision de la compagnie; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. La sentence arbitrale doit être motivée et rendue par écrit.

7.12 Dans le cas relatif à une sanction disciplinaire, une suspension, ou un renvoi, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.

7.13 Sur réception de la demande d'arbitrage, le grief sera référé à tour de rôle à l'un des arbitres suivants:

André Montpetit
Harvey Frumkin

Toutefois, si l'arbitre ne peut siéger dans un délai raisonnable, l'arbitre suivant sera désigné. Si ni l'un ni l'autre des arbitres ne sont disponibles, on demandera au Ministère du Travail de désigner un arbitre pour entendre le grief.

7.14 Les nouveaux employés seront considérés comme à l'essai pour la durée de la période prévue à l'article 9.02. Les nouveaux employés, durant cette période d'essai, peuvent être congédiés par la compagnie, sans recourspour l'employé concerné à la procédure de règlement des griefs, décrite au présent article 7.

.... / 8

ARTICLE 8 - GREVE OU LOCKOUT

8.01 Toute grève, lockout ou toute forme de cessation concertée de travail sont interdits en toute circonstance pendant la durée de la convention collective. Le syndicat s'engage à ne pas ordonner ni encourager ni appuyer un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

8.02 Les dispositions du paragraphe 8.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du Travail en ce qui regarde les négociations pour le renouvellement d'une convention collective.

8.03 Lorsqu'un employé ou un groupe d'employés refusent de pénétrer sur la propriété de la compagnie autre que celle définie au paragraphe 2.01 ou de tout autre employeur impliqué dans un arrêt de travail autorisé par un syndicat accrédité, quand il existe une ligne de piquetage légale, ceci ne peut être considéré comme une violation de la présente convention et ne peut entraîner aucun congédiement ni mesure disciplinaire.

Dans une telle situation, la compagnie pourra se prévaloir de l'article 2.03 c).

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01 Aux fins de la présente convention collective et à moins de stipulations contraires aux présentes, "ancienneté" signifie la durée de service dans l'unité de négociation et la durée de service continu auprès de la compagnie, dans l'unité de négociation, avant l'accréditation du syndicat.

9.02 Un employé acquiert des droits d'ancienneté à compter de la date où il a complété soixante (60) jours ouvrables de travail à la compagnie. Au terme de cette période d'essai, son ancienneté remonte rétroactivement à sa date d'embauche dans l'unité de négociation.

9.03 Lorsqu'un employé ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un congé autorisé, de suspension disciplinaire, de maladie ou d'accident, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence, à moins de stipulation au contraire dans la présente convention.

9.04 Lorsqu'un employé est mis à pied, son ancienneté continue à s'accumuler pendant la période de temps durant laquelle son nom figure sur la liste de rappel.

9.05 Lorsqu'un employé est promu à une occupation exclue de l'unité de négociation pendant une période cumulative maximale de six (6) mois, son ancienneté s'interrompt mais ne se perd pas à moins d'entente mutuelle contraire entre les parties. Si cette période cumulative maximale est dépassée, son ancienneté est perdue.

.... / 9

9.06 Nonobstant toute disposition contraire dans les présentes, un employé ayant des droits acquis d'ancienneté ou qui est absent du travail en congé autorisé, pour cause de maladie ou d'accident, de suspension discipliniare, ou autre motif valable, est considéré comme titulaire d'un emploi dans son occupation. A son retour au travail, il reprend automatiquement son emploi, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai raisonnable ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables. Cependant, si durant la péridode d'absence des changements dans le personnel de son occupation sont intervenus par suite de l'application des dispositions d'ancienneté de la présente convention, il est alors considéré comme ayant été déplacé à moins qu'il y ait dans son occupation, au moment de son retour au travail, un titulaire ayant moins d'ancienneté, excepté dans un délai raisonnable ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables.

9.07 La liste d'ancienneté de tous les employés actuellement dans l'unité de négociation a été agréée par les deux parties et ne peut être changée sauf de la façon stipulée dans cet article et est annexée aux présentes comme annexe "A".

9.08 Lorsque deux employés ou plus ont la même date d'ancienneté, leurs noms apparaissent sur la liste d'ancienneté dans l'ordre de leur numéro de poinçon permanent, celui ayant le numéro de poinçon le plus bas ayant le plus d'ancienneté, et ainsi de suite.

9.09 Un employé perd ses droits d'ancienneté:

a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;

b) Lorsqu'il est congédié, ou que son emploi est terminé, pour un motif juste et suffisant, et que cette mesure n'est pas annulée ni modifiée par les parties ou par un arbitre;

c) Lorsqu'il est absent du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans autorisation ou sans motif raisonnable;

d) Lorsqu'il omet de se présenter au travail le premier jour ouvrable suivant l'expiration d'un congé d'absence autorisé sans motif raisonnable;

e) S'il est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois ou la durée de son ancienneté selon celle des deux qui est la plus courte;

f) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois ou la durée de son ancienneté selon celle des deux qui est la plus courte;

g) S'il est mis à pied et ne se rapporte pas au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'envoi de l'avis de rappel, par lettre recommandée à la dernière adresse inscrite à la compagnie.

.... / 10

9.10 a) Tout employé ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables ou, à défaut, le salaire régulier de cette période avant toute mise à pied, sauf le cas prévu à l'article 9.21. Une copie de cet avis doit être remise en même temps au syndicat.

b) Un employé dont le travail est directement affecté par une panne majeure d'équipement ou pour un cas de force majeure, peut être mis à pied de façon temporaire et sans préavis.

9.11 a) Dans le cas de réduction de la main-d'oeuvre dans un département, les employés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté sont en premier lieu mis à pied. Si la réduction de la main-d'oeuvre s'étend davantage, les employés ayant des droits acquis d'ancienneté sont alors mis à pied dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté, l'employé ayant le moins d'ancienneté étant mis à pied en premier lieu dans l'occupation concernée. L'employé mis à pied ou déplacé de son occupation peut exercer ses droits acquis d'ancienneté pour déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté occupant un emploi dans une occupation égale ou inférieure du même département, en autant qu'il ait les capacités pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai d'une durée maximum de trois (3) jours ouvrables.

b) Dans les cas de mise à pied excédant quatre (4) semaines consécutives, un employé mis à pied d'un département peut exercer ses droits d'ancienneté dans tout autre département, en déplaçant un employé ayant moins d'ancienneté occupant un emploi dans une occupation égale ou inférieure en autant qu'il ait les capacités pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir.

9.12 Aux fins de cet article, les parties conviennent que le président du comité syndical d'usine jouit d'une ancienneté privilégiée et qu'il ne peut être mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail relevant de l'unité de négociation à accomplir, à moins que ledit employé demeurant ainsi au travail ne puisse satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai maximal de trois (3) jours ouvrables.

9.13 Lorsqu'un employé est incapable pour raisons d'ordre médical, et sur présentation d'un certificat médical écrit, et sujet aux dispositions de l'article 11.07 et de continuer à travailler dans son emploi régulier, il peut alors exercer ses droits d'ancienneté tout comme s'il était déplacé, en vertu de l'article 9.11. A défaut, les parties peuvent, par entente mutuelle, déroger aux règles d'ancienneté, afin de lui assurer un emploi.

9.14 La direction doit établir et maintenir à jour une liste de rappel et en fournir une copie au syndicat au moment de la remise de la liste d'ancienneté. La liste de rappel comprend le nom de tous les employés ayant des droits acquis d'ancienneté et mis à pied à cause d'une réduction de la main-d'oeuvre ainsi que l'occupation et le département qu'il détenait et auquel il appartenait au moment où son nom a été inscrit sur la liste de rappel en vertu du paragraphe 9.15.

9.10 d'

.... / 11

9.15 Le nom d'un employé mis à pied ou muté pour raison de mise à pied est inscrit et maintenu sur la liste de rappel pour une période égale à son ancienneté ou une période maximum de dix-huit (18) mois, selon celle des deux qui est la plus courte, à compter de la date de sa mise à pied ou de sa mutation.

9.16 Dans le cas d'augmentation de la main-d'oeuvre, les employés doivent être rappelés à leurs anciennes occupations, ou rappelés au travail d'après la liste de rappel, dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté l'employé ayant le plus d'ancienneté étant rappelé à son ancienne occupation, ou au travail, en premier lieu, à moins qu'il n'ait pas les capacités pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans une délai raisonnable, mais d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

9.17 Un employé dont le nom est inscrit sur la liste de rappel peut refuser de retourner au travail sans perdre son ancienneté pour les raisons suivantes:

1) s'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas quinze (15) jours ouvrables;

2) s'il est rappelé à une occupation moins rénuméré que celle qu'il exerçait lors de sa mise à pied;

3) s'il est incapable de retourner au travail à cause d'une maladie ou d'un accident. Dans un tel cas, un congé lui sera accordé en vertu des stipulations du paragraphe 18.02.

9.18 La compagnie affichera les avis de postes vacants ou tout nouvel emploi de l'unité de négociation pour une période de trois (3) jours ouvrables.

9.19 Chaque employé ayant posé sa candidature au poste vacant devra être avisé par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la nomination de l'employé choisi et des raisons précises pour lesquelles sa candidature n'a pas été acceptée. Une copie sera remise au syndicat en même temps.

9.20 Tout poste vacant est comblé dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté parmi les employés ayant posé leur candidature, à moins que le ou les employés ayant le plus d'ancienneté n'aient pas les capacités requises pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir après une période de familiarisation d'une durée de trois (3) jours ouvrables.

9.21 La compagnie ne sera pas obligée de suivre les règles d'ancienneté quand elle met les employés à pied pendant une (1) semaine ou moins, pourvu que ces mises à pied se fassent dans des départements où il manque de travail. Le président du comité syndical d'usine sera informé de telles mises à pied vingt-quatre (24) heures à l'avance ainsi que des raisons qui justifient une tellle mise à pied.

.... / 12

9.22 Tout employé temporairement transféré dans son occupation à une autre occupation dont le taux de salaire est supérieur reçoit le taux supérieur correspondant pour tout travail effectué dans cette occupation.

9.23 Tout employé muté temporairement à la demande de l'employeur de son occupation à une autre occupation dont le taux de salaire est inférieur continue d'être payé le taux de son occupation régulière.

9.24 Il appartient aux employés d'avertir la compagnie par écrit de leur adresse ou de tout changement d'adresse, à défaut de quoi, la compagnie ne sera pas responsable si un avis ne peut parvenir à cet employé.

ARTICLE 10 - DISCIPLINE

10.01 Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un employé ni utilisée contre lui en aucun temps, à moins que ledit employé et le syndicat en soient avisés en conséquence, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de l'évènement provoquant la plainte.

10.02 Si un employé signe un document impliqué dans un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé.

10.03 Aucune rétrogradation ne sera imposée en aucun temps pour raison disciplinaire.

10.04 En cas de congédiement et de suspension, on doit permettre à l'employé impliqué d'en discuter promptement avec un membre du comité syndical. La discussion ne durera pas plus d'une demie heure, lorsqu'elle est faite durant les heures de travail, et se fera dans un endroit choisi par la compagnie.

10.05 Dans le cas d'arbitrage, l'employé aura le droit de demander à la compagnie de fournir la liste des mesures disciplinaires dont elle entend se servir lors de l'audition.

10.06 Toute mention de suspension sera rayée du dossier de l'employé après une période de douze (12) mois, à moins qu'une ou des suspensions n'apparaissent au dossier pendant la période en question.

ARTICLE 11 - SECURITE ET HYGIENE

11.01 La direction reconnaît son obligation de protéger la sécurité et l'hygiène des employés pendant les heures de travail et elle continue de prendre toutes les mesures raisonnables dans ce but. Le syndicat, pour sa part, collabore à la promotion de bonnes pratiques de sécurité et d'hygiène auprès des employés dans l'unité de négociation.

.... / 13

11.02 La direction:

a) fournit et entretient, sans frais pour les employés, de l'équipement, des appareils et des vêtements protecteurs personnels lorsque nécessaire ou requis par l'employeur ou par les lois et règlements gouvernementaux;

b) sans restreindre la généralité de l'alinéa (a), continue de fournir et d'entretenir sans frais l'équipement, les appareils et les vêtements qu'elle fournissait aux employés à la date de la signature de la présente convention. Ceci s'applique également à d'autres vêtements de travail exigés par la direction ou qu'elle fournit déjà. L'employé est tenu responsable de leur perte.

c) dans le cas où la direction ou des lois et règlements gouvernementaux exigeraient le port de chaussures de sécurité, la direction rencontre le syndicat pour discuter de la question à savoir si le coût en sera absorbé partiellement ou totalement par la direction.

d) fournit des appareils pour la protection de la vue approuvés par elle, que tous les employés doivent porter aux endroits désignés par la direction. Lorsqu'un employé requiert des lentilles sur ordonnance pour se conformer à la stipulation exposée ci-dessus, la direction lui en rembourse le coût jusqu'à concurrence de quarante dollars ($40.00).

e) Si un employé endommage ou brise ses lentilles sur ordonnance de façon accidentelle durant l'exercice normal de ses fonctions à l'usine, la direction lui rembourse le coût de la réparation ou du remplacement jusqu'à concurrence de dix-huit dollars ($18.00). La direction rembourse à l'employé, jusqu'à concurrence de quarante dollars ($40.00) le coût du remplacement des lentilles sur ordonnance dû à la détérioration de la vue. Les employés n'ont droit à un tel remboursement qu'une fois par vingt-quatre (24) mois, sur présentation d'une facture. L'employé a la responsabilité du soin de ses lunettes de sécurité.

f) informe les employés des risques inhérents à des possibilités de danger dans leur travail et impose des pratiques adéquates de sécurité au travail ou l'utilisation d'appareils protecteurs à la disposition des employés, ou les deux à la fois.

g) a, à sa disposition, un équipement et un personnel médicaux adéquats pour fournir aux employés exposés à des dangers particuliers un avis médical approprié, tels que l'exigent les lois et règlements gouvernementaux;

h) Avise le membre syndical du comité conjoint de sécurité et d'hygiène des décès ou accidents graves reliés au travail d'un employé, et elle permet une inspection immédiate de l'emplacement ou de la machine où l'accident est survenu.

... / 14

11.03 Sans limiter le droit de soumettre des griefs portant sur des cas de sécurité et d'hygiène, un comité conjoint de sécurité et d'hygiène est établi, composé d'un (1) représentant de la direction et d'un (1) représentant du syndicat. Ces représentants peuvent être remplacés en leur absence, par des suppléants dûment désignés par les parties respectives.

La représentation à la sécurité et à l'hygiène est assurée par la procédure de règlement des griefs ou par les réunions de sécurité et d'hygiène conformément au paragraphe 5.01 de la présente convention. Ce comité conjoint de sécurité et d'hygiène a pour fonctions:

a) d'assurer conjointement le respect des lois et règlements gouvernementaux, ainsi que de toutes les autres règles de sécurité et d'hygiène de la direction;

b) de tenir des réunions mensuelles ou lorsqu'elles sont nécessaires pour discuter des accidents courants ou des expositions possibles à des dangers à la santé, ou encore les deux à la fois, ainsi que de leurs causes et des façons de les prévenir, de même que pour réviser les conditions de sécurité et d'hygiène et de soumettre à la direction toute recommandation jugée utile;

c) d'accompagner les inspecteurs gouvernementaux dans leurs visites et inspections de sécurité et d'hygiène en vertu de la loi et de recevoir les rapports de leurs constatations, on fournit autant que possible un préavis concernant des visites;

d) d'accompagner le personnel professionnel de sécurité et d'hygiène du syndicat international, à qui l'accès à l'usine est accordé par la direction, moyennant un préavis raisonnable;

e) d'être avisé des accidents mortels et des blessures graves causés par des accidents reliés au travail et d'inspecter les lieux ou l'équipement où l'accident est survenu;

f) de discuter des plaintes relatives aux problèmes de sécurité et d'hygiène.

11.04 Lorsqu'il existe une situation qu'un employé juge dangereuse pour la sécurité ou l'hygiène, il doit immédiatement en informer son contremaître. Si la situation n'est pas corrigée, l'employée ou le syndicat peut, sur-le-champ, exiger la présence du représentant patronal à la sécurité qui doit immédiatement faire enquête et qui a l'autorité, s'il le juge nécessaire, d'arrêter les travaux concernés.

Si la situation n'est pas jugée dangereuse pour la sécurité ou l'hygiène, l'employé est alors obligé d'effectuer le travail. Si l'employé ou le syndicat continue de soutenir le contraire, on convoque immédiatement un inspecteur du ministère du Travail et de la main-d'oeuvre du Québec, en vertu de la législation appropriée.

.... / 15

11.05 Lorsqu'un employé est victime d'un accident au travail, il ne subit aucune perte de salaire pour la journée de l'accident. S'il est envoyé chez lui, ou à l'hôpital ou chez le médecin, la compagnie défraie le coût du transport.

11.06 Lorsqu'un employé, victime d'un accident au travail, doit, après son retour au travail, retourner chez le médecin, à l'hôpital ou au bureau de la Commission de Santé et de Sécurité au Travail pour subir un examen ou un traitement, l'employé ne subit de ce fait aucune perte de salaire pendant son horaire régulier, déduction faite des montants reçus de la Commission de Santé et de Sécurité au Travail. L'employé doit fournir une preuve écrite quant à l'heure du rendez-vous et l'heure de la fin de l'examen ou du traitement.

11.07 La direction peut exiger qu'un employé soit examiné par le médecin de la compagnie et ce aux frais de la compagnie et sans perte de salaire à l'employé. Si cet examen médical a comme résultat d'affecter de façon négative son statut d'employé, l'employé a le droit de présenter une opinion de son médecin personnel. A défaut d'entente entre le médecin de la compagnie et le médecin de l'employé quant au statut médical de l'employé, l'employé est examiné par un troisième médecin, spécialiste dans le domaine approprié, choisi par les deux premiers. L'opinion de ce troisième médecin est finale. Les honoraires de ce troisième médecin sont défrayés à parts égales par les parties.

ARTICLE 12 - NORMES DE RENDEMENT

12.01 La compagnie accepte que des normes de rendement soient établies avec justice et équité selon la capacité raisonnable de travail d'employés expérimentés travaillant à une allure normale, afin de fournir un travail de qualité effectué la manière prescrite par la compagnie.

12.02 Lorsqu'une plainte est portée contre une norme de rendement, la direction doit fournir au syndicat toutes informations pertinentes quant à la façon dont ladite norme est établie, si le syndicat en fait la demande.

ARTICLE 13 - TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATION

13.01 Toutes les occupations et les taux de salaire correspondants agréés par les parties sont énumérés à l'Annexe "B" attachée aux présentes et qui en fait partie.

13.02 Chaque employé est payé au taux de salaire prévu à l'annexe "B", pour son occupation.

13.03 Les salaires sont payés par chèque à tous les deux (2) jeudis, pendant les heures régulières de travail. Lorsqu'un congé bancaire survient le jeudi, les salaires sont payés le mercredi.

.... / 16

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

13.05 Lorsque le taux de salaire est finalement décidé selon les dispositions du paragraphe 13.04, cette occupation est considérée comme vacante et les dispositions d'ancienneté s'appliquent si le taux établi représente une majoration du taux établi en premier lieu par la compagnie.

13.06 Tout employé peut être temporairement muté d'une occupation à une autre afin de remplacer un employé absent, d'éviter des mises à pied ou des rappels (ou les deux) de courte durée, ou de répondre aux besoins d'une période de pointe, à condition que:

a) la période de mutation temporaire ne dépasse pas trente (30) jours ouvrables à moins que la direction et le syndicat ne conviennent d'une prolongation;

b) le syndicat soit avisé du nom et de l'affectation de l'employé concerné si la mutation temporaire dure plus de cinq (5) jours ouvrables ou s'il y a prolongation de la période au-delà de trente (30) jours ouvrables, ou si les deux éventualités se produisent;

c) les règles d'ancienneté ne s'appliqueront pas dans le cas de mutation temporaire.

13.07 Aucun employé normalement affecté à l'occupation concernée ne soit mis à pied pendant qu'un employé muté est temporairement affecté à ladite occupation.

ARTICLE 14 - HORAIRE DE TRAVAIL, TRAVAIL D'EQUIPE ET TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE.

14.01 Aux fins de la présente convention collective, la semaine de travail débute à 00.h. 01 le lundi et se termine à 00.h.00 le dimanche suivant.

14.02 La semaine régulière de travail comprend quarante (40) heures réparties en quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chacun, du lundi au jeudi (ou vendredi), inclusivement.

.... / 17

14.03 Les heures régulières de travail, tel que prévu au paragraphe 14.02 sont les suivantes:

a) Equipe A - de 07.00 heures à 17:00 heures;

b) Equipe B - de 17:00 heures à 03.00 heures le lendemain matin.

Les horaires comprennent deux (2) périodes de repos rénumérées de dix (10) minutes, et une période de repas rénumérée de vingt (20) minutes.

14.04 Tout employé affecté à l'Equipe B, en plus de son salaire régulier recevra une prime d'équipe de 30¢ de plus l'heure.

Cette prime d'équipe est incluse au taux de salaire pour le calcul de la rénumération du travail supplémentaire.

14.05 Le travail supplémentaire est rénuméré comme suit:

a) Du lundi au vendredi inclusivement:

Une fois et demie (1½) le taux régulier de l'employé après dix (10) heures de travail effectué dans une période de vingt-quatre (24) heures, commençant avec le début de l'horaire régulier de l'employé;

Le double (2) du taux de l'employé après douze (12) heures de travail effectuées dans une période de vingt-quatre (24) heures, commençant avec le début de l'horaire régulier de l'employé.

b) Le samedi:

Une fois et demie (1½) le taux de l'employé pour les douze (12) premières heures de travail effectuées.

c) Le dimanche:

Le double (2) du taux régulier de l'employé pour toute heure de travail effectuée.

d) Tout jour férié prévu à l'article 15:

Le double (2) du taux régulier de l'employé pour toute heure de travail effectuée en plus du salaire régulier du jour férié.

14.06 Le syndicat reconnaît que la nature de l'entreprise de la compagnie ainsi que les exigences de ses clients réquièrent souvent que du travail supplémentaire soit effectué. Le travail supplémentaire est généralement effectué sur une base volontaire. Cependant, advenant le cas où un nombre suffisant d'employés ayant les capacités requises n'acceptent pas d'effectuer du travail supplémentaire lorsqu'un tel travail est requis, les employés peuvent être obligés d'effectuer ledit travail supplémentaire, dans l'ordre inverse de leurs droits acquis d'ancienneté, à moins qu'ils n'aient un motif sérieux et valable pour leur refus.

14.07 Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer du travail supplémentaire, les employés sont avisés aussitôt que possible, mais au plus tard trois (3) heures avant la fin de leur horaire régulier d'équipe, et cela du lundi au vendredi.

.... / 18

Quant au travail supplémentaire, la fin de semaine et les congés, les employés seront avisés au plus tard à la fin de leur horaire régulier de la dernière journée de travail qui précède.

14.08 Lorsqu'il y a une assemblée générale mensuelle du syndicat, la compagnie ne met pas de travail supplémentaire à l'horaire pendant que ladite assemblée est en session, sauf en cas de travail supplémentaire urgent fortuit. Néammoins, le syndicat doit aviser la direction au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance de la date de l'assemblée.

14.09 Tout employé qui se présente au travail à l'heure prévue à son horaire régulier pour toute journée de travai, sans avoir été avisé au préalable de ne pas se présenter, et pour qui il n'y a pas de travail disponible, a la garantie d'un minimum de quatre (4) heures de travail ou de paie sans travail à son taux horaire applicable. Cette stipulation ne s'applique pas dans un cas de force majeure.

14.10 Tout employé ayant quitté les locaux de la compagnie et qui est rappelé au travail pour effectuer du travail en dehors de son horaire régulier est rénuméré au taux applicable, mais avec un minimum de quatre (4) heures de travail ou de paie sans travail, au taux applicable du travail supplémentaire. Le même minimum s'applique dans le cas d'un employé appelé au travail le samedi, le dimanche ou un jour férié.

14.11 La compagnie devra assister les gens de la deuxième équipe, pour organiser le transport de nuit.

ARTICLE 15 - JOURS DE FETE

15.01 Les jours de fête suivants sont chômés et payés à raison d'une journée au taux régulier de l'employé:

1) Vendredi Saint
2) Fête de Dollard
3) Fête nationale du Québec
4) Confédération
5) Fête du Travail
6) Action de Grâces

En plus des congés chômés et payés énumérés plus haut, l'employé a droit à un congé payé et chômé pour la période des Fêtes comme suit:

1984	1985	1986
24 décembre	24 décembre	24 décembre
25	25	25
26	26	29
27	30	30
31	31	31
1 et 2 janvier	1 et 2 janvier	1 et 2 janvier

15.02 A l'exception de la Fête Nationale du Québec, qui est régie par la législation, pour avoir droit au paiement du salaire stipulé au paragraphe 15.01, l'employé doit:

a) avoir des droits acquis d'ancienneté en conformité du paragraphe 9.02;

-.. /19

b) avoir travaillé la dernière journée ouvrable avant la fête ou la première journée ouvrable suivant la fête, sauf dans les cas suivants:

1) mise à pied ou congé autorisé débutant durant la semaine précédente ou durant la semaine pendant laquelle le jour férié est observé;

2) rappel d'une mise à pied ou retour au travail après un congé autorisé après le jour férié, mais durant la semaine pendant laquelle le jour férié est observé;

3) toute autre absence ou retard à se présenter au travail ou départ avant la fin de l'équipe pour un motif valable acceptable à la direction. Toute telle décision de la direction peut être contestée par l'entremise de la procédure de règlement des griefs.

Toutefois, un employé qui a accepté de travailler un jour de fête mais qui, sans motif valable, ne se présente pas au travail et ne travaille pas, n'a pas droit au paiement du salaire pour le jour férié.

15.03 Lorsqu'une des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi ou un dimanche, la fête ou les fêtes, aux fins de la présente convention, seront observées la première journée ouvrable précédant ou suivant ledit ou lesdits congés.

15.04 Si, par proclamation des autorités fédérales, provinciales, ou municipales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.

ARTICLE 16 - VACANCES

16.01 Un employé ayant moins d'un (1) an de service au 1er mai de l'année en cours, a droit à des vacances payées d'un (1) jour par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces vacances représente quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

16.02 Un employé qui a complété un (1) an de service, mais moins de cinq (5) ans au 1er mai de l'année en cours, a droit à deux (2) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de: soit quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze mois précédant le 1er mai de l'année en cours, soit quatre-vingt (80) heures à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.

16.03 Un employé qui a complété cinq (5) ans de service, mais moins de quinze (15) ans, au 1er mai de l'année en cours, a droit à trois (3) semaines de vacances payées par année. La paie de vacances représente le montant le plus élevé de: soit six pour cent (6%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours, soit cent vingt (120) heures à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.

... /20

16.04 Un employé qui a complété quinze (15) ans de service, mais moins de vingt (20) ans au 1er mai de l'année en cours, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacanes représente le montant le plus élevé de: soit huit pour cent (8%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours, soit cent soixante (160) heures à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.

16.05 Un employé qui a complété vingt ans ou plus de service au 1er mai de l'année en cours, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de: soit dix pour cent (10%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours, soit deux cent (200) heures à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.

16.06 Aux fins de cet article, le mot "service" inclue toute période pendant laquelle un employé accumule de l'ancienneté ainsi que toute autre période à l'emploi de la compagnie en dehors de l'unité de négociation.

16.07 Les vacances prévues ci-dessus doivent être prises entre le 1er mai de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante. Pas plus de quatre (4) semaines consécutives ne peuvent être prises et ce par ordre d'ancienneté. L'employé possédant le plus d'ancienneté a droit au premier choix de vacances. Mais dans tous les cas, les deux (2) semaines de fermeture de la compagnie au mois de juillet, sont des vacances obligatoires pour ceux qui ont droit à un minimum de dix (10) jours ouvrables.

16.08 La période de vacances est établie et affichée avant le 1er mai de chaque année. Une fois établie, ladite période ne peut être modifiée, à moins d'entente entre le syndicat et la direction.

16.09 Les vacances ne sont pas cumulatives. Aucun salaire n'est payé au lieu de vacances.

16.10 L'employé doit recevoir sa paie de vacances avant son départ en vacances au montant dû pour les vacances qu'il prend immédiatement en autant que les vacances prises immédiatement sont d'une durée de cinq (5) jours ouvrables ou plus. La paie de vacances est payée par chèque séparé de la paie régulière lorsque les vacances prises immédiatement sont d'une durée de cinq (5) jours ouvrables ou plus.

16.11 Si l'un ou l'autre des jours fériés prévus à l'article 15 tombe pendant les vacances d'un employé, ledit employé a droit à une journée additionnelle consécutive de vacances rénumérée à son taux régulier de salaire pour chacun desdits jours fériés.

.... / 21

.... / 22

16.12 Un employé,pour être éligible à sa paie de vacances, devra avoir travaillé un minimum de mille (1,000) heures durant les cinquante-deux (52) périodes de paie précédant la dernière période de paie du mois d'avril de l'année en cours. Aux fins de compiler le nombre d'heures travaillées par un employé durant l'année de référence, les heures non travaillées mais rémunérées ou compensées pour des congés avec solde prévus à la présente convention collective sont considérées comme des heures travaillées, à l'exception des congés personnels autorisés.

16.13 Dans le cas d'une cessation d'emploi causée par un décès, ou la retraite volontaire, pendant une année courante de vacances, la direction verse à l'employé la paie de vacances acquises mais inutilisées à laquelle l'employé aurait autrement droit en vertu des paragraphes 16.01 à 16.05 inclusivement. La direction verse de plus aux employés concernés le pourcentage approprié de leurs revenus postérieurs au 1er mai précédant, qui se serait autrement accumulé en fonction de l'année suivante de vacances.

ARTICLE 17 - CONGES AUTORISES

17.01 La direction accorde un congé sans solde pour raisons personnelles à tout employé ayant des droits acquis d'ancienneté qui en fait la demande pour motif valable, acceptable à la direction, en tenant compte des exigences de la production.

Un tel congé autorisé est d'une durée maximale de trente (30) jours ou de toute prolongation de cette période acceptée par la direction.

Toute demande de congé autorisé en vertu du présent paragraphe ainsi que toute demande de prolongation est faîte au moins trente (30) jours ouvrables avant la date ou le congé doit débuter, ou au moins deux (2) semaines avant la date ou la prolongation doit débuter, sauf dans le cas de force majeure.

17.02 La compagnie accorde un congé autorisé pour incapacité, dans les limites prévues à l'article 9.09 f) à tout employé qui fournit, en temps opportun, une preuve satisfaisante d'incapacité. La direction peut, lorsqu'elle le considère nécessaire, exiger une preuve ultérieure d'incapacité de la part du médecin traitant, ou que l'employé subisse un examen de la part du médecin de la compagnie afin de prouver telle incapacité ou son prolongement.

Tout employé en congé autorisé pour incapacité peut retourner au travail avant l'expiration de son congé, sur présentation d'une preuve médicale satisfaisante, sujet à l'approbation du médecin de la compagnie, et avec un avis écrit à cette dernière d'un minimum de cinq (5) jours ouvrables.

17.03 Sur demande d'une employée enceinte, la direction lui accorde, sans solde et ni perte d'ancienneté, un congé de maternité conformément à la loi.

17.04 A la demande écrite du syndicat, laquelle doit se faire au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, sauf dans des circonstances exceptionnelles, la direction accorde, en tenant compte des exigences de la production, des congés autorisés pendant une même période à au plus trois (3) employés désignés par le syndicat pour participer à des

.... / 22

activités syndicales extérieures d'une durée maximum d'une (1) semaine, et relatives à l'administration de la section locale ou à la participation à des congrès, conférences, délégations ou séances d'éducation.

17.05 Dans le cas du décès:

du conjoint;
du père ou de la mère;
du beau-père ou de la belle-mère;
d'un grand-père ou d'une grand-mère;
du fils ou de la fille;
d'un frère ou d'une soeur;
d'un petit-fils ou d'une petite-fille;
du beau-frère, de la belle-soeur, du genre, de la bru

d'un employé, la direction lui accorde un congé pour deuil d'une durée de trois (3) jours de travail régulièrement inscrits à l'horaire, (à l'exclusion des samedis et dimanches), sans perte de salaire, à raison de dix (10) heures par jour.

17.06 Tout employé ayant un (1) an ou plus d'ancienneté qui est assigné et se présente à des fonctions de juré ou qui est cité à comparaître en Cour comme témoin est payé par la compagnie pour chacune des journées entièrement ou partiellement passées à l'exercice desdites fonctions, si l'employé avait autrement été appelé à travailler pour la compagnie selon son horaire de travail et qu'il ne travaille pas, à raison d'un montant égal à la différence entre le taux régulier de l'employé, à l'exclusion de toute prime, pour un nombre maximal de dix (10) heures pendant lesquelles il aurait autrement été appelé à travailler, et l'indemnité quotidienne de juré versée par la Cour (à l'exclusion des allocations de transport en remboursement de ses dépenses).

Pour recevoir ce paiement, l'employé doit donner à la direction un avis préalable de son assignation auxdites fonctions et il doit fournir une preuve satisfaisante que lesdites fonctions ont été exercées aux jours en fonction desquels il réclame ledit paiement.

Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas à un employé qui, sans y avoir été assigné, se porte volontaire pour remplir lesdites fonctions. Toutefois, s'il est cité à comparaître par une partie autre que la compagnie, l'employé n'est pas rénuméré si l'employé, la compagnie ou le syndicat sont en cause, ou si l'employé a quelque intérêt direct ou financier en cause.

17.07 Lorsqu'un employé se présente comme candidat à une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, il a droit à un congé autorisé, sans perte d'ancienneté, pendant la période de sa mise en candidature jusqu'à minuit le lendemain de l'élection.

17.08 Tel que prévu à la Loi sur les normes du travail, un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage. Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, et le jour de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

.... / 23

ARTICLE 18 - SECURITE SOCIALE

18.01 La direction maintient en vigueur pendant la durée de la présente convention collective, et ce pour tous les employés régis par la dite convention, le régime d'assurance collective, dont le résumé est annexé à la présente convention comme annexe "C" , ou son équivalent.

Le coût dudit régime est assumé à soixante-dix pour cent (70%) par la compagnie, et trente pour cent (30%) par l'employé.

ARTICLE 19 - DIVERS

19.01 Lorsque les parties aux présentes ou l'une des parties aux présentes renonçent à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle mesure, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.

19.02 Toute disposition de cette convention qui enfreindrait la législation provinciale ou fédérale est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.

Dans le cas où une ou plusieurs dispositions de la présente convention collective seraient inférieures aux législations provinciales ou fédérales applicables, les dispositions de la loi feront partie intégrante de la présente convention collective au moment de la proclamation de ou des articles de la loi concernée.

19.03 La direction doit fournir un exemplaire de cette convention à chaque employé et trente (30) exemplaires au syndicat. Ces exemplaires sont publiés sous forme de brochure.

19.04 La direction fait parvenir au syndicat une copie de tout avis affiché par elle à l'intention des employés.

19.05 Tout avis ou document envoyé au syndicat en vertu de la présente convention est remis au président du comité syndical avec copie à l'adresse suivante:

Travailleurs Unis de l'Automobile (TUA)
Section Locale 1900,
7811 Louis Hippolyte Lafontaine, suite 203,
Ville d'Anjou, P.Q. H1K 4B4

Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit au syndicat.

Tout avis ou document envoyé à la compagnie en vertu de la présente convention est remise au directeur du personnel, une copie est envoyée par la poste à l'adresse suivante: 8421, Chemin Darnley, Monréal, Québec. Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit de la compagnie.

... / 24

ARTICLE 20 - DUREE ET RENOUVELLEMENT

20.01 La durée de la convention collective sera de trois (3) ans, à compter de la signature des présentes, et se terminera le 29 octobre 1987.

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

20.03 Si un avis est donné conformément au paragraphe 20.02, les deux parties se rencontrent dans les délais prévus au Code du Travail du Québec.

20.04 Si un avis est donné conformément au paragraphe 20.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration à la signature d'une nouvelle convention.

20.05 Les dispositions du paragraphes 20.04 sont sans aucun préjudice à la possibilité que l'une ou l'autre des parties réclame que la nouvelle convention soit rétroactive à la date d'expiration de la convention précédente.

ARTICLE 21 - AUGMENTATION DE SALAIRE

21.01 Tous les employés couverts par la présente convention collective recevront les augmentations de salaires suivantes:

Le 1er janvier 1985	-	45¢ d'augmentation/heure
Le 1er janvier 1986	-	35¢ d'augmentation/heure
Le 1er janvier 1987	-	40¢ d'augmentation/heure

MONTREAL, CE 30EME JOUR D'OCTOBRE 1984.

SYSTEMES DE CIRCUITS NEECO (RDC) LTEE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMERIQUE (TUA), SECTION LOCALE 1900.

NOM	DATE D'EMBAUCHE	DEPARTEMENT	OCCUPATION	GR
A. Vogel	30/01/67	Sérigraphie	Plate-Maker	I
A. Leon	13/10/70	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opératrice/Machine de poinçonnage et router (C/N)	V
M. Tawil	13/09/71	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opératrice/Machine de poinçonnage à contrôle num.	I
N. Hajjar	28/08/72	Placage	Plaqueur en chêf - ligne automatique	I
G. D'Angelo	20/09/72	Atelier de Fabrication	Chêf d'équipe	V
W. K. Wassef	09/07/73	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opérateur/Machine de "N/C Router"	V
T. Rosan	09/08/76	Dry Film Solder Mask	Opératrice de Film Sec/Image	I
B. Magajes	23/06/77	Fusion, Gravure, Placage en or	Chêf d'équipe	V
P. Swoszewski	22/08/77	Film Sec	Opératrice de Film Sec/Develop	I
C. M. Rjeilly	30/08/77	Fusion, Gravure, Placage en or	Opérateur de Placage en or II	I
M. Patel	21/10/77	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opérateur/Machine de poinçonnage à contrôle num.	I
C. Clarke	13/02/78	Atelier de Fabrication	Opérateur d'ateliers des Machines/Classe A	V
C. Henry	22/06/78	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opérateur/Machine de poinçonnage à contrôle num.	I
P. Ferri	11/09/78	Placage	Plaqueur en chêf - ligne "electroless copper"	V
J. Patel	27/11/78	Film Sec	Opératrice de Film Sec/Image	I
N. Kudhail	04/01/79	Film Sec	Opératrice de retouches de panneaux/Classe A	I
L. Fernandes	05/01/79	Inspection Finale	Inspectrice finale	I
E. Roberts	22/02/79	Inspection Finale	Inspectrice finale	I
L. Bekiarian	02/04/79	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur/Machine à gravure à l'eau forte	I
E. Magajes	18/04/79	Inspection Finale	Inspectrice Finale	I
R. Marolly	08/08/79	Sérigraphie	Sérigraphiste manuelle	I
C. Lorica	20/08/79	Film Sec	Opératrice de film sec/develop	I
K. Badree	01/10/79	Inspection en procédes	Chêf d'équipe	V
D. Marolly	15/10/79	Sérigraphie	Sérigraphiste manuelle	I
A. Vargas	12/11/79	Film Sec	Opératrice de film sec/develop	I
V. Urbano	28/01/80	Inspection en procédes	Inspectrice Visuelle	I
L. Collantes	11/02/80	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opératrice/Machine de poinçonnage à contrôle num.	I
S. Applewhite	03/03/80	Inspection en procédes	Inspectrice visuelle	I
F. Odulio	16/04/80	Placage	Aide-plaqueur	I
O. Jones	08/10/80	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opérateur/Machine de poinçonnage à contrôle num.	I
L. Di Fruscio	08/10/80	Dry Film Solder Mask	Opérateur/Dry Film Solder Mask	I
L. Gonthier	11/11/80	Inspection en procédes	Réparatrice des circuits imprimés	I
K. H. Tom	09/12/80	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Team Leader	V
L. Pestana	28/01/81	Inspection Finale	Inspectrice Finale	I
H. D. Nguyen	03/02/81	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Programmeur à contrôle numérique	I
P. M. Amprimoz	23/02/81	Film Sec	Chêf d'équipe	V
Y. Maloney	09/03/81	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opérateur/Machine de poinçonnage et router (C/N)	V
A. Carvalho	23/03/81	Sérigraphie	Chêf d'équipe	V

LISTE D'ANCIENNETE

NOM	DATE D'EMBAUCHE	DEPARTEMENT	OCCUPATION	GRAD	DI
F. Nazareno	08/04/81	Fusion, Gravure, et Placage en or	Chêf d'équipe	VI	V
.. Mirza	11/05/81	Atelier de Fabrication	Opérateur d'ateliers des machines/Classe B	II	V
I. Komandera	01/06/81	Sérigraphie	Sérigraphiste Manuelle	IV	I
'. Casoon	02/06/81	Sérigraphie	Sérigraphiste Manuelle	IV	I
J. Trudel	17/06/81	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Chêf d'équipe	VI	V
.. Demers	27/07/81	Expédition	Camioneur	V	I
:. Castillo	26/10/81	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opérateur/Machine de poinçonnage à contrôle num.	IV	I
. Crambo	09/11/81	Film Sec	Opératrice de film sec/Image	III	I
. Szymanski	09/11/81	Film Sec	Opérateur/Machine de nettoyage à la brosse	III	I
. Kubang	09/11/81	Inspection en procédes	Inspection visuelle	III	I
. Rzepinska	09/11/81	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opératrice/Machine à gravure à l'eau forte	IV	I
.. Matienzo	07/12/81	Atelier de Fabrication	Aide à la production	II	I
. St-Laurent	11/01/82	Sérigraphie	Sérigraphiste manuelle	IV	I
.. Malecoton	11/01/82	Sérigraphie	Sérigraphiste automatique	IV	I
. Mohamed	13/01/82	Inspection Finale	Inspéctrice finale	IV	V
. Lubos	13/01/82	Inspection en procédes	Inspéctrice visuelle	III	V
. Dosado	18/01/82	Film Sec	Opératrice de retouches de panneaux/Classe A	III	I
. Wlodek	25/01/82	Film Sec	Opératrice de film sec/Image	III	I
.. Carvalho	28/01/82	Sérigraphie	Chêf d'équipe	VI	I
. Ramsarup	16/03/82	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opérateur de "pinning"	II	I
. R. Choudhury	16/03/82	Film Sec	Opératrice de film sec/Image	III	I
. Szpak	18/03/82	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur de machine à l'enlèvement	III	V
.. Brochu-Ferland	26/04/82	Dry Film Solder Mask	Opératrice de Dry Film Solder Mask	IV	I
.. Quinti	21/06/82	Expédition	Camioneur	V	/
. A. Luc	23/08/82	Inspection en procédes	Inspéctrice visuelle	III	I
. Lefebvre	23/08/82	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur de placage en or II	IV	I
. Lacoursière	23/08/82	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur de fusion à l'huile chaude	IV	I
. Stanley	07/09/82	Placage	Plaqueur en chêf - ligne automatique	IX	II
. Geronimo	13/09/82	Inspection en procédes	Inspéctrice visuelle	III	II
. Miernik	27/09/82	Film Sec	Opératrice de film sec/Image	III	II
. Tino	13/04/83	Inspection en procédes	Inspéctrice visuelle	III	II
. Celestino	25/04/83	Dry Film Solder Mask	Opératrice/Dry Film Solder Mask	IV	II
. Villeneuve	25/05/83	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Programmeur à contrôle numérique	IV	II
. Bilodeau	20/06/83	Dry Film Solder Mask	Opérateur/Dry Film Solder Mask	IV	II
. Ruzak	20/06/83	Magasin	Coureur de materiel	III	IV
. Desjardins	01/08/83	Film Sec	Opératrice de film sec/Image	III	II

LISTE D'ANCIENNETE

NOM	DATE D'EMBAUCHE	DEPARTEMENT	OCCUPATION	GRADE
P. Banlawi	09/08/83	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Programmeur à contrôle numérique	IV
P. Arceno	15/08/83	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur de fusion à l'huile chaude	IV
N. Scantlebury	22/08/83	Fusion, Gravure, et Placage en or	Aide à la production	II
D. Béchamp	23/08/83	Placage	Aide à la production	II
W. L. Tun Sun	29/08/83	Sérigraphie	Sérigraphiste manuelle	IV
D. Sutcliffe	06/09/83	Inspection en procédés	Chèf d'équipe	V
B. Meades	06/09/83	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur/Machine à Hot Solder Leveling Class A	VI
S. Kapalenski	12/09/83	Placage	Aide à la production	II
M. Brochu	12/09/83	Film Sec	Aide à la production	II
S. Da Costa	21/09/83	Film Sec	Opérateur/Machine de nettoyage à la brosse	II
J. Bustamante	11/10/83	Atelier de Fabrication	Opérateur d'ateliers des machines/Classe B	II
M. Savard	17/10/83	Film Sec	Opérateur de film sec/Lamination	II
D. Lyew	17/10/83	Film Sec	Opératrice de film sec/Image	II
N. Pavron	18/10/83	Placage	Aide-plaqueur	II
R. Plante	20/10/83	Sérigraphie	Chèf d'équipe	VI
S. Vachon	24/10/83	Sérigraphie	Sérigraphiste Manuelle	IV
B. Lefebvre	24/10/83	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur /Machine à gravure à l'eau forte	IV
S. Benning	31/10/83	Film Sec	Chèf d'équipe	VI
E. Quisil	07/11/83	Film Sec	Opératrice de Film Sec/Image	II
V. Dosado	15/11/83	Inspection en procédés	Inspectrice visuelle	II
J. Dodds	05/12/83	Magasin	Coupeur de materiel	II
P. M. Pham	05/12/83	Sérigraphie	Sérigraphiste manuelle	IV
S. Janbandhan	03/01/84	Inspection en procédés	Inspectrice visuelle	II
K. Gallaher	27/02/84	Magasin	Magasinier	V
A. Raquel	12/03/84	Inspection Finale	Réparatrice des circuits imprimés	II
S. Selvadurai	6/03/84	Atelier de Fabrication	Aide à la Production	II
L. Plourde	16/04/84	Film Sec	Opératrice de film sec/Lamination	II
J. Chicas	23/04/84	Placage	Aide à la Production	II
C. Hebert	07/05/84	Placage	Aide à la Production	II
F. Fischback	07/05/84	Placage	Aide à la Production	II
C. Guerin	07/05/84	Placage	Aide à la Production	II
D. Lord	08/05/84	Dry Film Solder Mask	Opératrice de film sec/Image	II
S. Bacalla	14/05/84	Film Sec	Opératrice de retouches de panneaux/Classe A	II
S. Pelletier	14/05/84	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Aiguiseur de mèches	II
P. McCandless	14/05/84	Sérigraphie	Sérigraphiste Manuelle	IV
K. J. Hale	04/06/84	Film Sec	Opérateur de Film Sec/Lamination	II
K. Picard	05/06/84	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur de machine à l'enlèvement	II
V. V. [illegible]	06/06/84	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur de machine à l'enlèvement	II

NOM	DATE D'EMBAUCHE	DEPARTEMENT	OCCUPATION	GRADE
R. Marteinson	11/06/84	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur/Machine à hot solder Leveling Classe B	IV
I. Petschner	18/06/84	Film Sec	Opératrice de film sec/Lamination	II
M. Filion	18/06/84	Sérigraphie	Sérigraphiste Manuelle	IV
S. Kublalsingh	20/06/84	Fusion, Gravure, et Placage en or	Aide à la production	II
A. Roxas	21/06/84	Sérigraphie	Sérigraphiste manuelle	IV
A. Pagalunan	03/07/84	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opérateur/Machine de poinçonnage à C/N	IV
C. Choquette	03/07/84	Sérigraphie	Sérigraphiste Manuelle	IV
J. Stoute	11/07/84	Fusion, Gravure, et Placage en or	Aide à la Production	II
H. A. Truong	16/07/84	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opérateur/Machine de poinçonnage à C/N	IV
J. Monaco	13/08/84	Film Sec	Opérateur de film sec/Lamination	II
C. Charron	04/09/84	Film Sec	Opérateur de film sec/Lamination	II
[illegible]. Subido	04/09/84	Film Sec	Opérateur/Machine de nettoyage à la brosse	III
J. Spasovsky	04/09/84	Film Sec	Opérateur de film sec/develop	II
[illegible]. Dare	06/09/84	Magasin	Coupeur de materiel	III
[illegible]. Constantin	10/09/84	Film Sec	Opératrice de film sec/Lamination	II
[illegible]. Williams	17/09/84	Magasin	Coupeur de materiel	III
[illegible]. Boudreault	26/09/84	Film Sec	Opératrice de film sec/Lamination	II
[illegible]. Larouche	27/09/84	Expédition	Emballeur	I
[illegible]. Sedieh	01/10/84	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur de machine à l'enlèvement	III

ANNEXE "B"

Taux de salaire jusqu'au 31 décembre 1984

	Taux d'entraînement	Taux de grade (après l'entraînement)	Un à deux ans en gr (du début de l'entra
GRADE I	$5.87	$6.09	$6.44
GRADE II	$6.09	$6.44	$6.84
GRADE III	$6.44	$6.84	$7.24
GRADE IV	$6.84	$7.24	$7.64
GRADE V	$7.24	$7.64	$8.04
GRADE VI	$7.64	$8.04	$8.44
GRADE VII	$8.04	$8.61	$9.07
GRADE VIII	$8.61	$9.25	$9.70
GRADE IX	$9.25	$9.87	$10.33

ANNEXE "B"

TAUX DE SALAIRE DU 1ER JANVIER 1985 AU 31 DECEMBRE 1985

	Taux d'entraînement	Taux (après l'entraînement)	Un à deux ans en grade du début de l'entraîne
GRADE I	$6.32	$6.54	$6.89
GRADE II	$6.54	$6.89	$7.29
GRADE III	$6.89	$7.29	$7.69
GRADE IV	$7.29	$7.69	$8.09
GRADE V	$7.69	$8.09	$8.49
GRADE VI	$8.09	$8.49	$8.89
GRADE VII	$8.49	$9.06	$9.52
GRADE VIII	$9.06	$9.70	$10.15
GRADE IX	$9.70	$10.32	$10.78

ANNEXE "B"

TAUX DE SALAIRE DU 1ER JANVIER 1986 AU 31 DECEMBRE 1986

	Taux d'entraînement	Taux après l'entraînement	Un à deux ans en grade (du début de l'entraîn
GRADE I	$6.67	$6.89	$7.24
GRADE II	$6.89	$7.24	$7.64
GRADE III	$7.24	$7.64	$8.04
GRADE IV	$7.64	$8.04	$8.44
GRADE V	$8.04	$8.44	$8.84
GRADE VI	$8.44	$8.84	$9.24
GRADE VII	$8.84	$9.41	$9.87
GRADE VIII	$9.41	$10.05	$10.50
GRADE IX	$10.05	$10.67	$11.13

ANNEXE "B"

TAUX DE SALAIRE DU 1ER JANVIER 1987 A LA FIN DE LA CONVENTION

	Taux d'entraînement	Taux (après l'entraînement	Un à deux ans en grad (du début de l'entraî
GRADE I	$7.07	$7.29	$7.64
GRADE II	$7.29	$7.64	$8.04
GRADE III	$7.64	$8.04	$8.44
GRADE IV	$8.04	$8.44	$8.84
GRADE V	$8.44	$8.84	$9.24
GRADE VI	$8.84	$9.24	$9.64
GRADE VII	$9.24	$9.81	$10.27
GRADE VIII	$9.81	$10.45	$10.90
GRADE IX	$10.45	$11.07	$11.53



This Plan was Arranged by
WALTER SEMCESEN C.L.U.
W.S. INSURANCE AGENCY INC.
251 CONSUMERS RD.
SUITE 1216
WILLOWDALE, ONTARIO
M2J 4R3
TEL: 494-2167
and is Underwritten by the
NORTHERN LIFE ASSURANCE COMPANY
HEAD OFFICE: LONDON, ONTARIO

votre régime d'assurance collective

NEECO CIRCUIT SYSTEMS

table des matières

Page

2 ..... Cedule des Bénéfices

3 ..... Assurance-vie

4 ..... Décès et Mutilation Accidentels

5 ..... Prestations d'invalidité à long terme

6 ..... Assurance-hospitalisation pour vous et les personnes à votre charge

6 ..... Nouveaux frais medicaux majeurs remboursables pour nos polices collectives

10 ..... Clauses Générales

14 ..... Assurance de frais dentaires à l'intention des employes et des personnes à charge

14 ..... Co-ordination des benefices

La présente brochure n'est destinée qu'à titre de sommaire utile des plus importants termes et dispositions des garanties. La police collective stipulant les garanties est le document officiel.

NEECO CIRCUIT SYSTEMS LTEE
CEDULE DES BENEFICES
Groupe 12E1-02-03

Tous les employés			Tous les employés et des personnes à charge		
Assurance vie Classification	Mort Accidentelle & Mutilation	Invalidité Prolongée	Hospitalisation	Assurance Santé Frais Médicaux	Soins dentaires
Tel que votre certificate	Tel que votre certificate	Cette indemnity sera payée du 119ème jour de la infirmité dû à l'accident ou de la maladie, et elles être versées jusqu'au âge 65. Le bénéfice est 66 2/3% du salaire mensuel arrondi au plus près sujet à maximum de $2,000.	Chambre semi-privée-Durée illimitée-Aucune franchise-Aucune co-assurance	Franchise $10.00 célibataire $25.00 marié Co-assurance 100% des frais admissibles Maximum illimité	Tarifs des honoraires: Courant Association Dentaires d'Ontario Franchise $25.00 célibataire $50.00 marié Co-Assurance 80% Traitements de routine-A Travaux de restauration-B importants 50% Traitements orthodontiques-C Maximum $1,000 année, niveaux A & B $1,000 viager, niveau C

Les Bénéfices pour vie, mort accidentelle et démembrement et invalidité à long terme terminent à l'âge de 65 ans, ou à la retraite, si antérieure. Tous les autres bénéfices se terminent à l'âge de 70 ans ou à la retraite, si anterieure.

le salaire annuel arrondi au millier de dollars supérieur, jusqu'au maximum de $100,000.

ASSURANCE-VIE

Advenant votre décès, le produit de l'assurance-vie de groupe est versé au bénéficiaire que vous avez nommé. Le règlement se fait sous l'une des formes suivantes:

(a) versement d'un capital, ou

(b) dépôt du produit de l'assurance auprès de la compagnie pour capitalisation, ou

(c) versement régulier d'une somme représentant les intérêts seulement, ou

(d) versement régulier d'une somme représentant le capital et les intérêts, ou

(e) toute autre forme convenue entre le bénéficiaire et la compagnie.

Garantie invalidité

Si vous êtes frappé s'invalidité totale et permanente avant votre soixantième-cinquième anniversaire, votre assurance-vie reste en vigueur sans qu'il vous soit nécessaire de verser d'autres primes.

Droit de transformation

En cas de cessation d'emploi, votre assurance-vie restera en vigueur à titre gratuit pendant une période de 31 jours. Au cours de cette période, vous aurez le droit de demander la transformation de votre contrat en un contrat individuel standard sans qu'un examen médical soit nécessaire. Le taux des primes sera le taux applicable à ce dernier type de polices.

Au cas qu'il serait mis fin au contrat d'assurance-groupe, vous disposerez d'un droit de transformation limité.

Les clauses relatives aux différents montants et programmes dont vous pouvez disposer au titre de votre droit de transformation sont indiqués dans le contrat principal, dont vous pouvez prendre connaissance en vous adressant à l'organisme qui gère ces programmes.

DÉCÈS ET MUTILATION ACCIDENTELS

En cas de décès, de mutilation ou de la perte de la vue attribuable à une blessure accidentelle et survenant dans les 365 jours postérieurs à l'accident le règlement se fait comme suit:

Vie (règlement au bénéficiaire)
Capital assuré

Perte des deux mains ou des deux pieds
Capital assuré

Perte des deux yeux
Capital assuré

Une main et un pied
Capital assuré

Une main et un oeil
Capital assuré

Un pied et un oeil
Capital assuré

Un seul oeil
Moitié du capital assuré

Une main ou un pied
Moitié du capital assuré

Pouce ou Index
Un quart du capital assuré

Le capital assuré représente la somme maximale payable au titre d'une blessure accidentelle. Ce paiement est effectué en sus du produit de l'assurance-vie, s'il y en a. Le décès, la mutilation ou la perte de la vue attribuables aux causes suivantes ne sont pas couverts: suicide, blessure volontaire, inhalation ou ingestion de drogues, de poisons, de gaz ou de fumées nocives, infections bactériennes ou intoxications alimentaires; guerre ou incident de même nature; maladies physiques ou mentales ou traitement de celles-ci. Le capital assuré recommandé pour vos employés est indiqué au tableau des garanties. Le régime proposé couvre également les accidents du travail. Les accidents professionnels couverts sont précisés au tableau des garanties.

PRESTATIONS D'INVALIDITÉ À LONG TERME

Les prestations d'invalidité à long terme visent à protéger toute personne ayant subi une blessure ou atteinte d'une maladie résultant en une invalidité à long terme. Ce plan offre une solution à ceux (et celles) qui comptent sur leur force de travail pour subvenir à leurs besoins.

Si vous devenez invalide à la suite d'une maladie ou de blessures contractées au travail ou à l'extérieur et que cette invalidité est jugée conforme aux termes du contrat cadre, vous êtes éligible à l'indemnisation prévue par ce plan, tant que vous serez complètement invalide, ou jusqu'à 65 ans. Les prestations vous seront versées dès l'expiration de la période liminaire (déterminée dans le tableau des prestations). Le tableau indique également le montant des prestations auxquelles vous avez droit.

Ce plan a été conçu pour compléter les autres indemnitées auxquelles vous auriez droit en cas d'invalidité. Le montant des prestations mensuelles prévues par notre plan sera donc réduit, en fonction des prestations reçues d'autres sources, telles que: la Commission des Accidents du Travail, les régimes de retraite de Québec ou du Canada, les congés de maladie ou régimes de retraite prévus par l'employeur, ou tout autre régime d'assurance.

Des prestations vous seront versées tant que durera la période d'invalidité totale, telle que décrite dans le contrat cadre et ce jusqu'à l'âge de 65 ans. Cependant, certaines restrictions peuvent s'appliquer. Par exemple, aucune prestation ne sera versée dans les cas suivants:

(a) Pour toute blessure corporelle due à un accident subi au cours d'un travail rémunéré ou pour un profit, pour le compte d'une personne autre que l'employeur.

(b) Pour toute blessure ou maladie résultant d'une guerre, insurrection, émeute ou de toute autre manifestation de violence collective.

(c) Pour toute blessure ou maladie que l'assuré se serait volontairement infligée à lui-même.

(d) Pour toute blessure ou maladie pour lesquelles l'assuré ne serait pas sous les soins d'un médecin légalement qualifié et autorisé à traiter ce genre d'incapacité.

En outre, aucune prestation ne sera versée pendant la durée d'un congé de maternité accordé aux termes de la politique normale suivie par l'employeur dans ce domaine.

ASSURANCE-HOSPITALISATION POUR VOUS ET LES PERSONNES À VOTRE CHARGE

Au cas ou soit vous soit l'une des personnes qui sont à votre charge est hospitalisé dans un hôpital agréé en raison d'une invalidité survenue à la suite d'un accident ou d'une maladie non couverts par un régime de garantie des accidents du travail ou par un autre régime public, votre assurance paie le montant exact qui vous est facturé par l'hopital pour la chambre et la nourriture, dans les limites du plafond indiqué dans le contrat principal, et sous réserve des restrictions prévues à ce contrat. En ce qui concerne les frais d'accouchement, l'assurance est la même que celle prévue pour toute autre maladie. Une assurance maternité immédiate est prévue pour les employées et les personnes à leur charge inscrites au cours de la période prévue.

Exclusions

Aucune prestation ne sera payée en vertu du présent contrat relativement à des dépenses hospitalières remboursées ou payées au titre d'un régime provincial d'assurance hospitalière quel qu'il soit, ou qui seraient remboursées ou payées au titre dudit régime si vous ou la personne à votre charge y adhériez.

Indemnités postérieures à l'echeance de l'assurance

Si l'assurée ou l'une des personnes à sa charge est enceinte à l'échéance du contrat, dans les neuf mois qui suivent cette échéance ou pendant l'existance du contrat et qu'à la suite de cette grossesse elle soit hospitalisée dans un établissement licencié, elle a droit à toutes les indemnités d'hospitalisation auxquelles elle aurait droit si l'assurance était encore en vigueur.

NOUVEAUX FRAIS MEDICAUX MAJEURS REMBOURSABLES POUR NOS POLICES COLLECTIVES

Frais remboursables - Sous réserve des restrictions énoncées ci-après et des autres dispositions de la présente police, les "frais remboursables" sont les frais nécessaires et raisonnables, tels que décrits ci-après, engagés pour:

— les produits pharmaceutiques et les médicaments, y compris les contraceptifs oraux mais à l'exclusion des spécialités pharmaceutiques ou des médicaments brevetés, qui ne peuvent être achetés

que sur ordonnance écrite d'un médecin ne pouvant être remplie que par un pharmacien ou un médecin agréé;

— les services d'un chiropractien, ostéopathe, naturopathe, podiatre, physio-therapeuthe, orthophoniste ou masseur jusqu'à concurrence de $10.00 par visite par personne assurée et sous réserve de 25 visites au maximum à l'égard de chaque type de practiciens susmentionnés au cours d'une année civile par personne assurée. Aucun bénéfice ne sera alloué pendant la période au cours de laquelle l'employé est éligible à des bénéfices similaires sous un régime d'Assurance Santé Provincial.

— les services d'un psychologue, jusqu'à concurrence de $10.00 par visite et sous réserve de 25 visites au maximum au cours d'une année civile par personne assurée. Aucun bénéfice ne sera alloué pendant la période au cours de laquelle l'employé est éligible à des bénéfices similaires sous un régime d'Assurance Santé Provincial.

— les frais engagés pour des soins infirmiers privés prodiques au domicile de la personne assurée par un infirmière diplomée et autorisée qui ne réside pas normalement chez la personne assurée et qui n'a aucun lien de parente avec l'employé ou une de ses personnes à charge, pourvu que les services aient été recommandés et approuvés par un médecin ou un chirurgien agréé jusqu'à concurrence de $5,000.00 par invalidité;

— les services ambulanciers professionnels pour se rendre à l'hospital le plus proche équipé pour prodiguer le traitment requis;

— la location d'un fauteuil roulant, d'un lit d'hospital ou d'un poumon d'acier recommandée et approuvée par un médecin ou un chirurgien dûment autorisé à exercer la médecine;

— l'oxygène et son administration;

— les frais engagés pour l'achat, mais non la réparations ou le remplacement de supports, de béquilles, de membres ou d'yeux artificiels, requis par suite de dommages corporels qui ont été subis ou d'une maladie qui a commencé alors que la personne était assurée;

— les chaussures orthopédiques qui font partie intégrante d'un support ou qui sont fabriquées spécialement pour le patient, y com-

pris les modifications apportées auxdites chaussures, sous réserve de frais totaux remboursables de $100 au maximum par année civile, pourvu que les chaussures ou les modifications soient prescrites par écrits par un podiatre ou par un médecin;

— la répartion ou le remplacement de dents naturelles par suite du bris des dents causé par un coup accidentel direct porté à la bouche (et non par un objet sciemment ou inconsciemment placé dans la bouche ou par toute autre causé) et subi dans les 180 jours suivant la date de l'accident;

— les tests diagnostiques et les traitements radiologiques, y compris les radiographies et les tests de laboratoire;

— les prothèse auditives prescrites par un médecin agréé à titre d'otolaryngologiste, jusqu'à concurrence de $200 la vie durant de chaque personne assurée;

— le plasma ou les transfusions sanguines;

— les visites par les infirmières de l'Ordre de Victoria sur la recommandation d'un médecin;

— les frais engagés dans un hôpital de convalescence pour les services nécessaires, y compris la chambre et la pension, fournis par l'hopital de convalescence où une personne assurée est admise dans les 14 jours suivant une période à titre de patient alité d'un hôpital. Cette garantie est offerte aux employés et aux personnes à charge admissibles qui n'ont pas encores atteint l'âge de 65 ans. L'indemnité quotidienne maximale est de $10 par jour et la garantie est maintenue jusqu'à concurrence de 120 jours par invalidité. Par "hôpital de convalescence" on entend un établissement ou une partie distinct d'un hôpital ou d'un autre établissement qui a passé un accord de transfert en;

— vigueur avec au moins un hôpital et qui s'occupe sur une base permanente de fournier - moyennant paiement par les patients et pour les patients hospitalisés - des soins infirmiers qualifiés pendant la période de convalescence à la suite d'une blessure ou d'une maladie et dont les frais pour les soins en salle commune sont ordinairement rembourses par le régime provincial d'assurance hospitalisation de la province où le membre de la famille réside. L'expression "hôpital de convalescence" ne s'entend jamais de tout établissement ou partie d'établissement qui sert principalement à titre d'hôpital, de maison de repos, de maison pour gens âgés, de maison pour le traitement des toxicomanes ou alcooliques, de maison de santé ou de clinique;

— les frais d'hospitalisation hors du Canada (y compris les services de clinique externe, d'ambulance et les services connexes) jusqu'à concurrence de $100.00 par jour pendant 90 jours en sus de l'indemnité prévue pas l'assurance hospitalisation provincial;

— les services d'un médecin hors du Canada pour des traitements d'urgence ou pour des services non disponibles au Canada. Les frais seront remboursés à raison d'un montant raisonnable et normal moins l'indemnité appropriée du régime d'assurance maladie provincial;

Les frais encourus hors du Canada seront limités jusqu'à un maximum de $25,000 pour la vie.

— les frais de chambre et pension en sus de l'indemnité provinciale payable par le régime d'assurance hospitalisation de la province de résidence, s'ils sont stipulés au tableau des garanties par la mention "inclus" et jusqu'à concurrence des plafonds spécifiés audit tableau;

— les frais relatifs à la maternité sont payables comme les autres frais.

Les réclamations de frais médicaux majeurs doivent être soumises: Durant l'année de calendrier au cours de laquelle elles furent encourues, ou dans les 90 jours suivant la fin de l'année de calendrier au cours laquelle elle furent encourues, ou dans les 90 jours suivant la date de terminaison du contrat.

Exclusions

Aucune indemnité n'est versée

— pour une dépense admissible engagée par une personne à charge au cours d'une hospitalisation ayant commencé à la date d'entrée en vigueur du présent contrat ou avant. Cette exclusion ne s'applique pas à un enfant assuré à sa naissance comme personne à charge;

— pour des frais médicaux ou autres frais relatifs à un examen

médical périodique, à des cures, à des soins dentaires ou à une chirurgie esthétique;

— pour une dépense que la personne assurée n'a pas à payer, soit les dépenses remboursées, prises en charge ou autorisées en vertu d'un programme non-contractuel, d'une entente, ou pour des frais remboursés ou autorisés en vertu du régime provincial d'assurance-maladie et qui, si la personne assurée n'était pas inscrite à un tel régime seraient remboursés ou autorisés comme si la personne assurée y était inscrite, étant donné que le calcul des primes tient compte de ces régimes dans l'application de la présente clause;

— pour des frais qu'il est interdit d'assurer en vertu de la Loi des assurances dans la province de résidence de l'assuré;

— des frais occasionnés par une blessure ou une maladie attribuable à une guerre ou un acte d'hostilité;

— pour toute blessure ou maladie couverte par la Commission des Accidents du travail.

CLAUSES GENERALES

Admissibilité

Si votre entrée en service s'est faite à la date ou avant la date d'entrée en vigueur du présent contrat, vous êtes admissible immédiatement.

Si votre entrée en service s'est faite après la date d'entrée en vigueur du présent contrat, vous êtes admissible à l'expiration de la période d'attente stipulée au contrat de base. Vous n'êtes pas admissible à l'assurance si vous êtes employé à temps partiel ou sur une base temporaire.

Date d'entrée en vigueur de l'assurance d'un employé admissible

Si vous êtes un employé admissible, votre assurance entre en vigueur,

(1) Dans l'éventualité où l'on vous demande de verser une cotisation,

a) à la date de votre admissibilité si avant cette date vous avez

complété la proposition d'assurance auprès de votre employeur et la formule autorisant celui-ci à prélever votre cotisation sur votre salaire.

b) à la date à laquelle vous complétez la proposition d'assurance et la formule d'autorisation, si vous le faites après la date d'admissibilité, mais dans un délai de 31 jours après cette date, ou

c) à la date à laquelle la Northern du Canada vous donne droit à l'assurance en vertu du présent contrat et après approbation par celle-ci de la preuve de votre assurabilité et de celle des personnes à votre charge, laquelle est établie sans frais, lorsque vous complétez la proposition d'assurance et la formule d'autorisation plus de 31 jours après la date de votre admissibilité ou lorsque vous complétez de nouveau la proposition d'assurance et la formule d'autorisation après la précédente révocation.

2. Dans l'éventualité où l'on ne vous demande pas de verser une cotisation, le jour où vous devenez admissible.

Il est cependant entendu que l'assurance d'un employé qui ne travaille pas à la date d'entrée en vigueur de son assurance, ne sera en vigueur qu'à la date de son retour au travail.

ÉCHÉANCE DE L'ASSURANCE D'UN EMPLOYÉ

L'assurance que vous avez souscrite en vertu du présent contrat se termine,

(1) à l'échéance du contrat, ou

(2) à l'échéance de la première prime non honorée, si cette date est antérieure, ou

(3) à votre soixante-cinquième anniversaire, pour les avantages d'invalidité de longue durée, si souscrits par le présent contrat, ou

(4) le jour de la cessation de votre emploi, avec le détenteur du présent contrat d'assurance collective, à la premiere de les dates à condition que,

(a) si vous ne travaillez pas pour des raisons de blessures ou de

maladie, l'assurance reste en vigueur jusqu'à la cessation d'emploi déterminée par le detenteur du contrat, conformément à une formule empêchant toute sélection individuelle;

(b) si vous êtes en congé sans solde ou en mise-a-pied temporaire, l'assurance reste en vigueur jusqu'à la première des dates suivantes:

(i) la date à laquelle vous travaillez contre rémunération pour une autre personne que votre employeur, ou

(ii) l'échéance de l'assurance déterminée par le détenteur du contrat d'assurance collective, conformément à une formule empêchant toute sélection individuelle, ou

(iii) en ce qui concerne les indemnités hebdomadaires, le cas échéant, 31 jours après l'échéance de l'assurance, et en ce qui concerne les indemnités autres qu'hebdomadaires, et les soins dentaires (s'il y a lieu) 90 jours suivant votre cessation d'emploi avec le detenteur du present contrat d'assurance collective.

Definitions

Sauf dans les cas ou le contraire est expressément précisé, la notion de "personne à charge" comprend:

(1) votre conjoint,

(2) vos enfants âgés de moins de 21 ans pour lesquels vous bénéficiez d'une exemption d'impôt sur le revenu,

(3) vos enfants âgés de 21 ans et plus, lorsqu'ils poursuivent leurs études dans une université ou un établissement d'enseignement similaire et qu'ils vous donnent droit à une exemption d'impôt sur le revenu;

pour être considérés comme "personnes à charge", vos enfants doivent résider soit aux Etats-Unis (y compris le District de Columbia), soit au Canada; sont exclus les enfants qui bénéficient du présent contrat en tant que salariés de la compagnie.

Le terme "enfant" comprend les enfants d'un mariage antérieur, les enfants adoptés et les enfants en tutelle.

Le term "conjoint" s'applique à la personne avec laquelle vous êtes légalement marié; il s'applique également à la personne avec laquelle vous vivez maritalement, même si vous n'êtes pas mariés légalement, à la condition toutefois que:

(a) vous résidiez avec cette personne depuis au moins trois ans si vous ne pouvez pas vous marier avec elle en raison d'un mariage antérieur;

(b) vous résidiez avec cette personne depuis au moins un an si ni votre conjoint ni vous n'êtes marié avec une autre personne.

Non-cumul des indemnités

Tout remboursement de frais médicaux majeurs ou de frais d'hospitalisation sera fait en tenant compte de toute autre assurance similaire à laquelle vous ou les membres de votre famille auront souscrit. Sur cette base, le remboursement total en vertu de cette assurance et des assurances suivantes, sera limité au montant des frais réellement encourus:

a) assurance de groupe, générale ou avec franchise

b) croix bleue et Blue Shield

c) assurance de groupe payée d'avance

d) toute assurance de cadres, syndicale ou d'association d'employés

e) et toute assurance souscrite par l'intermédiaire d'une école ou d'un autre établissement scolaire

La clause de non-cumul des indemnités s'applique à chaque année civile, de sorte que toute réduction des indemnités versées par la Northern Life, du fait du cumul d'une autre assurance, puisse être recouvrée plus tard, au cours de l'année, dans le cas ou de nouveaux frais seraient engagés.

Prolongation des prestations

Si l'assuré ou l'une des personnes à sa charge souffre d'une invalidité totale à l'échéance du contrat et a engagé des frais pour une maladie ou une blessure à l'origine de l'invalidité avant que le contrat vienne à

échéance, des indemnités lui sont payées jusqu'à la première des dates suivantes:

1. 90 jours après l'échéance de l'assurance,

2. à la date de cessation de l'invalidité, si celle-ci est antérieure.

3. à la date du versement de l'indemnité maximale, si celle-ci est antérieure.

ASSURANCE DE FRAIS DENTAIRES À L'INTENTION DES EMPLOYÉS ET DES PERSONNES À CHARGE

Clause d'assurance

Sous réserve de la franchise, de la co-assurance et du montant maximum indiqués à la page concernant le "résumé des bénéfices", les prestations seront remboursées pour les soins dentaires, tel qu'indiqué sous le titre "Frais Remboursables".

Definitions

1. "Franchise": partie des frais acceptables assumées par l'assuré, avant paiement de bénéficies par le programme.

2. "Pourcentage de Co-Assurance": partie des frais admissibles excédant la franchise de l'année de calendrier qui sera remboursée par le programme.

   Le "Montant Maximum" alloué pour chaque personne assurée est identifé dans le résumé des bénéfices. Cependant, si vous vous assurez plus de 31 jours après la date à laquelle cette police donne droit à l'assurance, la couverture sera limitée pour chaque type de traitement.

4. "Frais Remboursables": frais pour traitement dentaire appartenant à la liste des "Frais Remboursables" dans les règles des bénéfices suivants.

5. Par "Dentier", on entend tout appareil artificiel pour remplacer les dents naturelles manquantes et les tissus adjacents, y compris les dentiers partiels ou complets et les prothèses fixes ou mobiles.

COORDINATION DES BÉNÉFICES

Les remboursements appliqués aux bénéfices dentaires ne se cumulent pas aux remboursements effectués par tout autre programme d'assurance collective et pour lequel vous ou les personnes à votre charge avez droit. A partir de ce principe, le remboursement total effectué en vertu du plan de La Northern du Canada et des régimes suivants se limite au montant des frais réellement engagés:

a) assurance de groupe, générale ou avec franchise

b) Croix Bleue et Blue Shield

c) assurance de groupe payée d'avance

d) toute assurance de cadres, syndicale ou d'association d'employés

e) et toute assurance souscrite par l'intermédiaire d'une école ou d'un autre établissement scolaire.

La clause de coordination des bénéfices s'applique à chaque année civile, de sorte que toute réduction des indemnités versées par La Northern du Canada en vertu du cumul d'une autre assurance, puisse être recouvrée plus tard, au cours de l'année, dans le cas où de nouveaux frais seraient engagés.

ASSURANCE DE FRAIS DENTAIRES À L'INTENTION DES EMPLOYÉS ET DES PERSONNES À CHARGE
TRAITEMENT REGULIER

Frais remboursables

Les traitements suivants effectués ou prescrits par un médecin, un chirurgien, un dentiste ou un spécialiste en chirurgie buccale ou effectués par un assistant dentaire sous la surveillance d'un médecin, d'un chirurgien, d'un dentiste ou d'un spécialiste en chirurgie buccale ou effectués par un technicien dentaire sont admissibles:

a) Chacun des services suivants (i) à (v) inclusivement se limite à un traitement pour chaque période de 6 mois.

   (i) examen buccal

(ii) prophylaxie (détartrage et polissage des dents)

(iii) radiographies interproximales

(iv) application topique de solutions de fluorure

b) Une série de radiographies de la bouche, à condition qu'une période ininterrompue d'au moins 24 mois se soit écoulée depuis la dernière série de radiographies.

c) Les extractions et une seule alvéolectomie lors de l'extraction dentaire.

d) Les restaurations par obturations en amalgame, silicate, acrylique ou composite.

e) L'extraction chirurgicale de dents barrées.

f) L'ablation chirurgicale de tumeurs, de kystes et de néoplasmes plus l'incision et le drainage d'un abcès.

g) Les radiographies diagnostiques et les travaux de laboratoire requis relativement à la chirurgie dentaire.

h) L'anesthésie générale requise relativement à la chirurgie dentaire.

i) Le coût des médicaments et leur administration lorsqu'ils sont injectés au cabinet du dentiste.

j) Le traitement endodontique.

k) Le traitement périodontique.

l) Les mainteneurs d'espace pour les dents primaires manquantes ainsi que les appareils de correction d'habitudes.

m) Les consultations requises par le dentiste traitant.

n) Les regarnissages, réparations et rebasages de dentiers.

Adhérents tardifs

(Si vous adhérez au programme après la date normale d'admissibilité)

Si votre assurance, ou celle des personnes à votre charge, prend effet plus de 31 jours après la date à laquelle vous y avez droit, ou si vous aviez à l'origine renoncé à l'assurance pour une raison quelconque, vous serez couvert, de même que les personnes à votre charge, pour tout traitement acceptable en rapport avec une blessure accidentelle aux dents naturelles survenue après la date de validité de l'assurance, et administré dans les 12 mois suivant la date de validité de l'assurance. De plus, pendant les 12 premiers mois de l'assurance, l'assuré en retard est couvert pour les traitements réguliers jusqu'à un remboursement maximum de $100.00. Après 12 mois, les règles normales de la police s'appliquent.

TRAVAUX DE RESTAURATION IMPORTANTS

Frais remboursables

Les traitements suivants effectués ou prescrits par un médecin, un chirurgien, un dentiste ou un spécialiste en chirurgie buccale ou effectués par un assistant dentaire sous la surveillance d'un médecin, d'un chirurgien, d'un dentiste ou d'un spécialiste en chirurgie buccale ou effectués par un technicien dentaire sont admissibles:

a) Les couronnes et les revêtements, y compris les obturations en or et en porcelaine lorsque d'autres matériaux ne conviennent pas.

b) La création d'un dentier.

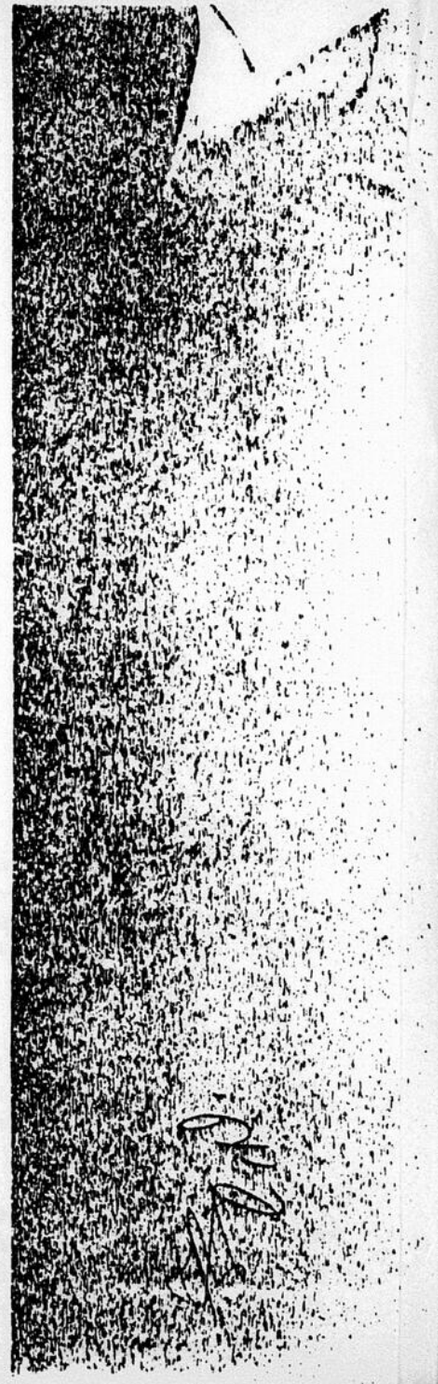
c) Le remplacement d'un dentier existant dans les cas suivants seulement:

1. Si une nouvelle extraction d'une dent naturelle le nécessite, alors que la personne est assurée en vertu de la présent police.

2. Si le dentier existant a au moins 5 ans et ne peut plus servir.

3. Si le dentier existant est temporaire et est remplacé par un dentier permanent et que le remplacement a lieu dans les 12 mois suivant la mise en bouche du dentier temporaire.

d) Les services d'un denturologue agréé qui exerce dans les limites



de son permis,

e) Les autres procédés de chirurgie buccale nécessaires qui ne figurent pas dans la clause de traitement régulier.

Adherents tardifs

(Si vous adhérez au programme après la date normale d'admissibilité)

Si votre assurance, et celle des personnes à votre charge, prend effet plus de 31 jours après la date à partir de laquelle vous y avez droit, ou si vous aviez à l'origine renoncé à l'assurance pour une raison quelconque, vous serez couvert, de même que les personnes à votre charge, uniquement pour tout traitement accepté en rapport avec une blessure accidentelle aux dents naturelles survenue après la date de validité de l'assurance, et administré dans les 12 mois de la date de validité de l'assurance. Après 12 mois, les règles normales de la police s'appliquent.

TRAITEMENT ORTHODONTIQUE

Frais remboursables

Les frais remboursables comprennent les frais indiqués dans l'échelle des honoraires pour les traitements effectués par un orthodontiste visant la correction des malocclusions d'un enfant à charge, y compris la fourniture d'appareils orthodontiques nécessaires.

Adherents tardifs

(Si vous adhérez au programme après la date normale d'admissibilité)

Toute personne à charge dont l'assurance entre en vigueur plus de 31 jours après la date de son admissibilité à l'assurance ou dont l'assurance a tout d'abord été renoncée pour queque raison que ce soit ne sera pas assurée pour tout traitement orthodontique effectué dans les 24 mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'assurance (à moins que ledit traitement soit requis uniquement par suite de dommages accidentels aux dents naturelles après la date d'entrée en vigueur de l'assurance).

Programme de traitement

Lorsque le coût total prévu pour le travail dentaire est évalué à plus de $300.00, la Compagnie exige qu'un programme de traitement lui soit remis afin de déterminer à l'avance les prestations avant la date à laquelle les soins sont effectués.

Par programme de traitement, on entend un programme de soins dentaires y compris les radiographies révélant les besoins dentaires du patient, une description par écrit du traitement évalué que le dentiste juge nécessaire ainsi que le coût du traitement évalué.

On peut ainsi délimiter la garantie et les restrictions du régime et préciser les stipulations, les franchises, le pourcentage proportionnel et les plafonds du régime. Lorsqu'il est possible de procéder d'une autre façon, on considérera à titre de frais remboursables le procédé qui implique le tarif le moins élevé. Par conséquent, en soumettant un programme de traitement, on évite tout malentendu quant à l'étendue de la garantie. De plus, le patient et le dentiste ont l'occasion d'évaluer le traitement prévu et de déterminer dans quelle mesure le traitement sera couvert par le régime avant de le commencer.

Prestation après la resiliation de l'assurance

Aucune prestation n'est payable relativement à des frais engagés après la date de résiliation de l'assurance même si un programme de traitement a été remis et que La Northern du Canada a déterminé les prestations avant la date de résiliation de l'assurance sauf dans les cas suivants:

(a) Lorsqu'une empreinte pour un dentier a été prise avant la résiliation de l'assurance et que le dentier est installé après la résiliation de l'assurance, les frais dentaires relativement à ce procédé et engagés dans les 31 jours suivant la résiliation de l'assurance sont admissibles.

(b) Advenant la résiliation de l'assurance par suite du décès de l'employé, les frais dentaires engagés au nom des personnes à charge pour des soins rendus dans les 90 jours suivant le décès de l'employé sont admissibles pourvu que la série de services den-

taires en cause ait commencé ou que des rendez-vous pour soins dentaires aient été définitivement fixés du vivant de l'employé.

(c) Advenant que la Compagnie ait commencé à verser des prestations relativement à un traitement orthodontique lors de la résiliation de l'assurance, elle continuera à verser des prestations pendant trois mois suivant la date de résiliation. Toutefois, ces paiements seront limités aux frais qui auraient été remboursés si l'assurance était demeurée en vigueur au cours de cette période.

Exceptions et restrictions

Les frais engagés dans les cas suivants ou en conséquence de ceux-ci ne sont pas remboursables:

— Blessures intentionnelles infligées volontairement.

— Toute invalidité pour laquelle la personne assurée a droit à une indemnité ou un dédommagement en vertu de toute Loi sur les Accidents du Travail.

— Services ou traitements remboursables par tout plan d'assurance gouvernemental ou services ou traitements assurables seulement par un plan d'assurance gouvernemental quelconque.

— Un traitement dentaire effectué par un service dentaire ou médical d'un employeur, une association ou un syndicat.

— Le remplacement d'un dentier existant qui a été perdu, égaré ou volé.

— Les services et les produits dispensés pour fins diététiques afin de freiner la carie dentaire et la formation de plaque dentaire ou aux fins de conseils en hygiène buccale.

— Les services et les produits dispensés surtout à des fins esthétiques y compris, sans toutefois y être restreints, les facettes des couronnes et pontiques postérieurs jusqu'aux secondes prémolaires.

— La fourniture de couronnes aux fins de jumelage périodontique.

— Les services et les produits dispensés pour la correction de toute

malformation congénitale ou de croissance qui ne constitue pas une malocclusion de catégorie I, II ou III.

— Les services et les produits dispensés pour la reconstruction de toute la bouche.

— Un traitement dentaire qui n'est pas encore approuvé par l'Association Dentaire Canadienne ou qui est définitivement de nature expérimentale.

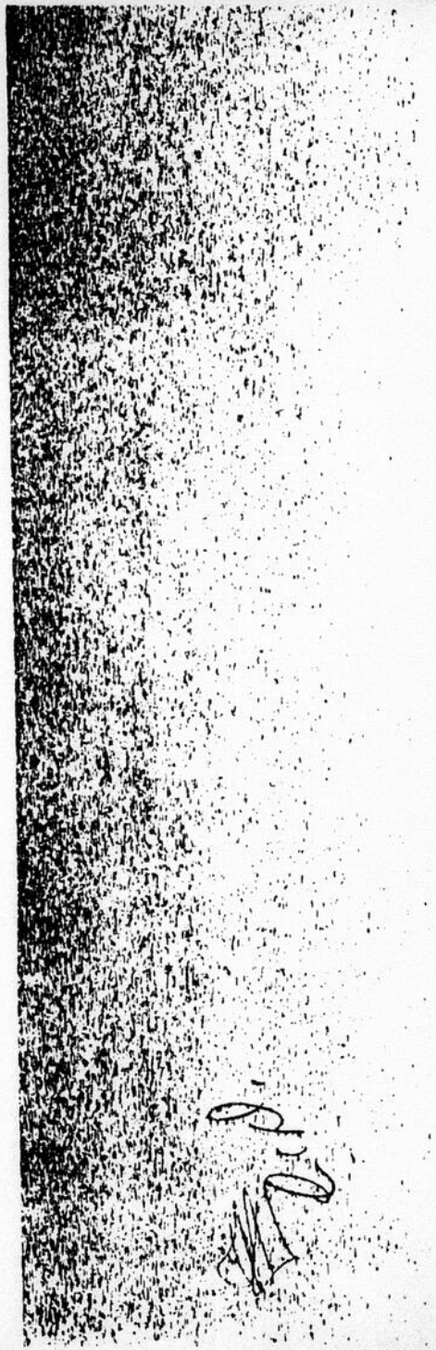
— Les frais pour rendez-vous manqués ou pour faire remplir les demandes de prestations requises par la Compagnie.

— La partie du traitement orthodontique dispensée après la date à laquelle l'employé est devenu assuré relativement à la personne ayant besoin du traitement orthodontique mais qui fait partie d'un traitement qui a commencé avant ladite date. Toutefois, la Compagnie considère à titre de frais remboursables la partie des frais qui n'est pas couverte par toute autre police collective.

Lorsqu'il est possible d'avoir recours à d'autres procédés, c'est le procédé qui implique le tarif le plus bas et qui est conforme à de bons soins dentaires qui sera considéré à titre de frais remboursables.

Présentation des demandes

Les demandes pour soins dentaires doivent être présentées pendant l'année de calendrier pendant laquelle les dépenses sont engagées, ou dans les 90 jours suivant la fin de l'année de calendrier pendant laquelle les dépenses sont engagées, ou dans les 90 jours suivant la date finale de la police principale.



LETTRE D'ENTENTE

Les parties se sont entendues pour que le système en vigueur, par lequel les employés travaillaient à leur taux régulier, quatre (4) samedis pour compenser quatre (4) jours de congés qu'ils auraient eu entre Noel et le Jour de l'An, pour l'année 1984 seulement, s'appliquera, nonobstant l'article 16.01.

L'article 16.01 s'appliquera dans son entier, plus particulièrement concernant le deuxième paragraphe pour l'année 1985 et l'année 1986.

MONTREAL, le 30 octobre 1984.

LES SYSTEMES DE CIRCUITS NEECO
(RDC LTEE), RDC ELECTRONIQUE,
DIVISION DE LES CIRCUITS HELIX INC.

par: _____

LES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AEROSPATIALE, ET DE L'OUTILLAGE
D'AMERIQUE, (T.U.A.) Section Locale 1900

par: _____

LETTRE D'ENTENTE

Il est entendu entre les parties que si elles s'entendaient pour que l'horaire de travail soit modifié afin que la semaine régulière de travail soit répartie sur cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, les jours de congés fériés seront les suivants:

1) Vendredi Saint
2) Fête de Dollard
3) Fête Nationale du Québec
4) Confédération
5) Fête du Travail
6) Action de Grâces

En plus des congés chômés et payés énumérés plus haut, l'employé a droit à un congé payé et chômé pour la période des Fêtes comme suit:

1984	1985	1986
24 décembre	24 décembre	24 décembre
25	25	25
26	26	26
27	27	29
28	30	30
31	31	31
1 et 2 janvier	1 et 2 janvier	1 et 2 janvier

et que les articles 17.05 et 17.06 soient modifiés pour qu'on lise huit (8) heures au lieu de dix (10) heures.

MONTREAL, le 30 octobre 1984.

LES SYSTEMES DE CIRCUITS NEECO (RDC LTEE), RDC ELECTRONIQUE, DIVISION DE LES CIRCUITS HELIX INC.

Par: _____

LES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE, ET DE L'OUTILLAGE, (T.U.A.), SECTION LOCALE 1900

Par: _____

_____

Q U I T T A N C E

Les Systèmes de Circuits Neeco (RDC Ltée), RDC Electronique, division de Les Circuits Helix Inc., et la Section Locale 1900, du Syndicat des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique, (T.U.A.), se donnent mutuellement quittance complète et finale, ainsi qu'à leurs officiers, représentants et préposés, de toute réclamation de quelque nature que ce soit, découlant de faits survenus avant la signature de la présente quittance, les deux parties convenant spécifiquement de renonçer à toute réclamation présente ou future découlant de tous faits les impliquant, avant la signature des présentes.

De plus, Les Systèmes de Circuits Neeco (RDC Ltée) et/ou RDC Electronique, division de Les Circuits Helix Inc., s'engagent à renonçer à toute contestation judiciaire, de l'accréditation du Syndicat des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale, et de l'Outillage Agricole d'Amérique, (T.U.A.), Section Locale 1900, ainsi que de toute décision rendue dans le cadre de la négociation et/ou de l'arbitrage de la première convention collective.

MONTREAL, le 30 octobre 1984.

LES SYSTEMES DE CIRCUITS NEECO (RDC LTEE), RDC ELECTRONIQUE, DIVISION DE LES CIRCUITS HELIX INC.

Par: _____

LES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE, ET DE L'OUTILLAGE D'AMERIQUE, (T.U.A.), SECTION LOCALE 1900

Par: _____

C A N A D A
PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE MONTREAL

COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

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

Requérante de première part

et-

RDC ELECTRONIQUE, DIVISION DE LES CIRCUITS HELIX INC.

Requérante de deuxième part

et-

LES SYSTEMES DE CIRCUITS NEECO (RDC) LIMITEE

Intimée

REQUETE EN CHANGEMENT DE NOM
(article 39 du Code du Travail)

A L'UN DES COMMISSAIRES DU TRAVAIL NOMMES PAR LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL, LES REQUERANTS EXPOSENT:

1.- La requérante de première part est une association de salariés au sens du Code du Travail.

2.- Elle a été accréditée le 24 octobre 1980 par monsieur le Commissaire du Travail Benoit Laviolette pour représenter:

"Tous les salariés de la production payés à l'heure soit: les employés du In-process and Final Inspection du Stockroom, du Shipping and Receiving ainsi que les employés relevant des Production Foremen."

de Les Systèmes de Circuits Neeco (RDC) Limitée, 8421 Chemin Darnley, Montréal. Québec. H4T 1N4

à ses établissements des 8421 et 8460 Chemin Darnley, Montréal.

2...

ainsi qu'il appert des dossiers du ministère portant les désignations suivantes:

M - 19494-01
M - 19494-03
MR-013-06-80
MR-116-09-80

3.- Les Systèmes de Circuits Neeco (RDC) Limitée a changé son nom corporatif pour RDC Electronique, division de Les Circuits Hélix Inc.

4.- RDC Electronique, division de les Circuits Hélix Inc., requérante de deuxième part, constitue en faits et en droit l'employeur désigné à l'accréditation et autrefois connu sous le nom de Les Systèmes de Circuits Neeco (RDC) Limitée.

5.- Les parties ont intérêt à voir modifier l'accréditation ainsi que toute convention collective conclue sous son empire afin que se lise comme nom de l'employeur RDC Electronique, division de les Circuits Hélix Inc., partout où se lisait autrefois les Systèmes de Circuits Neeco (RDC) Limitée.

PAR CES MOTIFS, VOUS PLAISE:

ACCUEILLIR la présente requête.

DECLARER que l'employeur désigné à l'accréditation est désormais RDC Electronique, division de les Circuits Hélix Inc.

MODIFIER en conséquence l'accréditation pour que se lise RDC Electronique, division de les Circuits Hélix Inc., partout où se lisait autrefois les Systèmes de Circuits Neeco (RDC) Limitée.

MONTREAL, ce 30 octobre 1984.

TRUDEL NADEAU LESAGE CLEARY MENARD ET ASSOCIE
PROCUREURS DU SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIA ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMERIQUE (TUA) SECTION LOCALE 1900

BOUCHARD CYTRYNBAUM BERGER
PROCUREURS DE RDC ELECTRONIQUE

MAHER & ISHAK POUR RDC ELECTRONIQUE

CLAUDE DUCHARME POUR LES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE - SEC. LOC. 1900

No.

Cour
du district de MONTREAL

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

requérante de première part

et-

RDC ELECTRONIQUE, DIVISION DE LES CIRCUITS HELIX INC.

requérante de deuxième part

et-

LES SYSTEMES DE CIRCUITS NEECO (RDC) LIMITEE,

Intimée

REQUETE EN CHANGEMENT DE NOM
(article 39 du Code du Travail)

Trudel, Nadeau, Lesage,
Cleary, Ménard et Associés
Avocats
BT 0151

1259, rue Berri
Tél.: 849-5754
Montréal
H2L 4C7

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8411100

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

08863-3

Objet	☒ 1ière convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19494-01
Date	Signature: 84-10-30 / Réception: 84-10-31	Durée: Du 84-10-30 Au 87-10-29	Nombre de salariés régis par la convention collective: 135

Association	Employeur
☒ Déposant Synd. Intern. des Travailleurs Unis de l'automobile, de l'aérospatiale & Outillage...(TUA) sect. loc.1900 Att.: M. Claude Ducharme 7811 Louis-H. Lafontaine, ste 203 Montréal, Qué H1K 4E4	☐ Déposant Les Systèmes de Circuits Neeco (RDC) Ltée 8421 Chemin Darnley Montréal, Qué H4T 1M4
☐ Déposant, si autre que les parties	E.V.: Même et 8460 Chemin Darnley, Montréal Région 06-06 Activité 3350 (5) 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: Céline Carette /sg — Date: 84-11-15

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

03(113)

RECHERCHE

2.03 Aucun employé exclu de l'unité de négociation stipulé au paragraphe 2.01 n'effectue du travail régi par la présente convention collective sauf dans les cas suivants:

a) La formation des employés de l'unité de négociation, ou d'autres employés exclus, dont l'emploi nécessite la connaissance des procédés de manufacture en tout ou en partie, en autant que ces travaux n'aient pas pour effet la mise-à-pied d'aucun employé de l'unité de négociation;

b) L'expérimentation, l'introduction de nouveaux procédés, de l'investigation de problèmes techniques de qualité ou de quantité à condition que ces travaux n'aient pour effet la mise-à-pied d'aucun employé régi par la présente convention collective de travail;

c) Les situations d'urgence, à condition que le fait d'effectuer tels travaux n'ait pour effet de réduire ni les heures de travail, ni le taux de salaire d'aucun employé régi par la présente convention collective de travail;

d) Temporairement durant les périodes d'attente du retour au travail d'employés mis-à-pieds à partir du moment où leur avis de rappel fut envoyé jusqu'à leur retour.

.... / 2

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la direction et les employés représentés par le syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le règlement expéditif et juste des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes, le tout tel que ci-après énonçé à la présente convention.

1.02 La compagnie, ses employés et le syndicat conviennent de coopérer pleinement, individuellement et collectivement à la réalisation desdits buts, qui contribuent à permettre à la compagnie d'être compétitive, productive, et d'offrir à ses clients un produit de qualité.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 Cette convention s'applique à tous les employés inclus dans l'unité de négociation suivante: "tous les employés de la production payés à l'heure, soit les employés du In-Process and Final Inspection, du Stockroom, du Shipping and Receiving ainsi que les employés relevant des Production Foremen".

2.02 Par les présentes, la direction reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de chacun et de tous les employés inclus dans l'unité de négociation en conformité et pour l'application du Code du Travail.

2.03 Aucun employé exclu de l'unité de négociation stipulé au paragraphe 2.01 n'effectue du travail régi par la présente convention collective sauf dans les cas suivants:

a) La formation des employés de l'unité de négociation, ou d'autres employés exclus, dont l'emploi nécessite la connaissance des procédés de manufacture en tout ou en partie, en autant que ces travaux n'aient pas pour effet la mise-à-pied d'aucun employé de l'unité de négociation;

b) L'expérimentation, l'introduction de nouveaux procédés, de l'investigation de problèmes techniques de qualité ou de quantité à condition que ces travaux n'aient pour effet la mise-à-pied d'aucun employé régi par la présente convention collective de travail;

c) Les situations d'urgence, à condition que le fait d'effectuer tels travaux n'ait pour effet de réduire ni les heures de travail, ni le taux de salaire d'aucun employé régi par la présente convention collective de travail;

d) Temporairement durant les périodes d'attente du retour au travail d'employés mis-à-pieds à partir du moment où leur avis de rappel fut envoyé jusqu'à leur retour.

2.04 Lorsqu'une nouvelle occupation ou un nouveau département sont établis dans un établissement régi par la présente convention, le syndicat en est avisé, et sur requête de l'une ou l'autre des parties, des pourparlers sont entamés promptement en vue de décider si cette occupation ou si ce département doivent être inclus ou non dans l'unité de négociation telle qu'établie par le certificat d'accréditation et ses modifications s'il y a lieu.

2.05 Les mots "salariés" ou "employés" où qu'ils se rencontrent dans cette convention désignent un ou tous les salariés de l'unité de négociation.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention et de celles de la Loi, les fonctions coutumières de la direction en ce qui a trait à l'administration de l'entreprise et à la direction de la main-d'oeuvre sont du ressort de la compagnie. Lesdites fonctions comprennent, sans restreindre la portée générale de ce qui précède:

a) La décision quant au nombre et à l'emplacement de ses établissements, les produits à fabriquer, les types de travaux à accomplir, le développement, la réduction ou la cessation des opérations, les plans de production, la planification, les méthodes, les procédés et les moyens de fabrication ainsi que les façons de fournir des services, la régie des matériaux et des parties à incorporer aux produits manufacturés, la sous-traitance, en autant que le fait pour la compagnie de recourir à la sous-traitance n'ait pas pour effet d'occasionner la mise-à-pied ou le non-rappel au travail d'employés inclus dans l'unité de négociation;

b) L'embauche, la promotion, la rétrogradation, la mutation, le transfert, la mise-à-pied, la classification, le rappel des employés, le maintien de l'ordre, de la discipline et de la qualité du travail. L'imposition pour des motifs justes et suffisants de mesures disciplinaires aux employés y compris la suspension et le congédiement;

c) L'adoption, la modification ou la révocation de règlements raisonnables que les employés doivent observer sous réserve que lesdits règlements n'entrent pas en conflit avec les dispositions de la présente convention. Les employés et le syndicat doivent être avisés, par écrit, desdits règlements.

3.02 Tout salarié qui se croit lésé par l'exercice des droits de la direction par la compagnie a le droit de formuler un grief conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 7.

.... / 3

ARTICLE 4 - NON-DISCRIMINATION

4.01 Aucune intimidation, menace, coercition, ou discrimination ne peut être exercée ou tentée par la direction ou le syndicat contre un employé à cause de son adhésion ou non-adhésion au syndicat ou de sa fonction de délégué ou de dirigeant ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation à des activités syndicales ou du fait qu'il soit impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son âge, de son état civil, de ses opinions politiques, de sa langue ou de son origine ethnique, de sa condition sociale ou du fait qu'il soit une personne handicapée.

4.02 Quand le pronom masculin est employé dans cette convention, il stipulera et comprendra le pronom féminin quand le contexte s'y applique. Quand un nom est employé dans cette convention sous la forme masculine, il stipulera et comprendra la forme féminine quand le contexte s'y applique.

ARTICLE 5 - REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 La direction, par les présentes, reconnaît le comité syndical d'usine pour s'occuper de toutes questions relevant de la présente convention ou de son application, ou de son interprétation, ou de tout problème découlant de la présente convention entre la direction et les employés, ou entre la direction et le syndicat, y compris la négociation pour le renouvellement de la présente convention. De plus, la direction reconnaît le membre syndical du comité de sécurité et d'hygiène pour traiter des questions de sécurité et d'hygiène conformément aux stipulations de l'article 11.

5.02 Le comité syndical d'usine est composé de son président ainsi que de deux (2) délégués. Ces employés sont toujours affectés à l'équipe de jour.

5.03 Les membres du comité syndical sont autorisés, sans perte de salaire, à quitter leur travail pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention y compris toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs ou de participer à des rencontres avec des représentants de la compagnie, incluant les séances de négociations entre les parties, mais excluant la conciliation. Ils devront toutefois, obenir l'autorisation préalable de leur contremaître avant de quitter le travail et cette autorisation ne leur sera pas refusée ni retardée de façon déraisonnable.

5.04 Les représentants internationaux du syndicat ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de la compagnie. Ces représentants ont le droit d'entrer dans les locaux de la compagnie durant les heures de travail pour y rencontrer le comité syndical d'usine après entente avec la direction.

5.05 Les avis du syndicat signés par des personnes mandatés à cet effet par le syndicat sont affichés dans l'usine à des endroits choisis d'un commun accord sur des tableaux sous clef désignés à cet effet par la direction à condition que lesdits avis soient approuvés au préalable par la direction, une telle approbation n'est pas refusée d'une façon déraisonnable. Seuls les avis relatifs aux sujets suivants peuvent être affichés en vertu de ce qui précède:

a) les élections syndicales et les résultats de telles élections;

b) les présentations de candidature syndicale;

c) les assemblées syndicales;

d) les activités éducatives, sociales et récréatives de la section locale.

5.06 Les noms des membres du comité syndical d'usine ainsi que celui de tout autre employé détenant un poste électif dans le syndicat seront donnés par écrit à la direction par le syndicat avant qu'ils entrent en fonction.

5.07 Les rencontres entre le comité syndical d'usine et la direction de la compagnie afin de discuter de questions d'intérêt mutuel qui sont en dehors de la portée de la procédure des griefs, ont lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties. Les questions à discuter à une telle réunion sont précisées à un ordre du jour soumis par la partie qui demande une rencontre à l'autre partie au moins un (1) jour ouvrable à l'avance, à l'exception des cas d'urgence, où un avis verbal sera suffisant de part et d'autre.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

6.01 Tout employé, qui au moment de la signature de la convention est à l'emploi de la compagnie et membre en règle du syndicat et celui qui devient par la suite membre en règle, doit comme condition du maintien de son emploi demeurer membre en règle pour la durée de la présente convention. Cependant, aucun employé embauché par l'employeur avant le 1er décembre 1980, ne pourra être congédié parce qu'il refuse de devenir membre du syndicat.

6.02 Tout employé qui au moment de la signature de la convention est à l'emploi de la compagnie et n'est pas membre en règle du syndicat, ainsi que tout employé qui est embaûché à compter de la date de la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle du syndicat dans un délai d'un (1) mois de la signature de la convention et le demeurer pour la durée de la présente convention. Les employés exclus de l'unité de négociation mais qui y seraient mutés sont régis par cet article dans un délai d'un (1) mois de la date de leur mutation à l'unité de négociation.

... / 5

6.03 En conformité des dispositions des paragraphes 6.01 et 6.02, la direction s'engage à déduire chaque mois de la paie de chaque employé régi par cette convention une somme équivalente à la cotisation syndicale et, dans le cas des nouveaux employés, un droit d'adhésion et à remettre le total de ces déductions par chèque, chaque mois, dans les dix (10) jours suivant la fin du mois au secrétaire-financier de la section locale 1900 du Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile (TUA). La compagnie, en même temps, doit remettre au syndicat la liste des employés en y indiquant le montant prélevé, la classification de l'employé et son ancienneté.

6.04 La compagnie n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le syndicat ou vis-à-vis les employés quant à la retenue de telles cotisations syndicales ou de tels droits d'entrée, sauf l'obligation de faire la retenue mentionnée plus haut et de verser au syndicat les montants perçus. Le syndicat protégera la compagnie contre toute réclamation qui pourrait survenir dans l'exécution des dispositions de cet article.

6.05 La compagnie ne sera pas tenue de congédier un salarié pour la seule raison que le syndicat a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

a) Le salarié a été embaûché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;

b) Le salarié a participé,à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de la compagnie ou d'une personne agissant pour cette dernière, à une activité contre le syndicat.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

7.01 Tout grief au sens du Code du Travail du Québec, y compris toute sanction disciplinaire ou toute autre cessation d'emploi ainsi que toute mésentente relative à des conditions de travail ou d'emploi constitue un grief arbitrable au sens de la présente convention collective.

7.02 Les parties conviennent que les griefs doivent être soumis et discutés aussi promptement que possible et pendant les heures de travail. A cette fin, tout grief doit être soumis dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'évènement qui donne lieu au grief.

7.03 a) Etape préliminaire

1) Avant de soumettre un grief, le salarié, accompagné, s'il le désire de son délégué syndical, doit tout d'abord soumettre verbalement le problème à son surveillant immédiat afin de lui donner l'opportunité de régler le problème.

... / 6

2) Si le salarié n'est pas satisfait des résultats de cette discussion, il peut, s'il le désire, rencontrer un membre du comité syndical d'usine pour discuter avec lui de l'opportunité de soumettre un grief par écrit et s'il y a lieu pour rédiger le grief. Le salarié et le membre du comité syndical d'usine concerné doivent, avant de quitter leur place de travail pour participer à cette rencontre, obtenir au préalable la permission de leurs surveillants immédiats respectifs en leur spécifiant le but de cette rencontre; telles permission ne seront pas déraisonnablement refusées. Le surveillant immédiat du salarié concerné désignera alors l'endroit où cette rencontre devra avoir lieu qui ne devra pas durer plus de 30 minutes.

b) Première étape

Le salarié, accompagné d'un membre du comité syndical d'usine, doit soumettre son grief par écrit à son supérieur immédiat, conformément au délai prévu à l'article 7.02. Le supérieur immédiat doit rendre sa décision par écrit et la soumettre au président du comité syndical d'usine, avec une copie au plaignant, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.

7.04 Deuxième Etape

Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou si aucune réponse n'est donnée dans les délais ci-haut mentionnés, le comité syndical peut dans les cinq (5) jours ouvrables réclamer par écrit une rencontre avec les représentants de la direction. Cette rencontre doit avoir lieu dans les sept (7) jours ouvrables de la demande de ladite rencontre. La décision de la direction doit être transmise par écrit au comité syndical d'usine dans les cinq (5) jours ouvrables de la rencontre prévue ci-haut.

7.05 Si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus aux paragraphes 7.03 et 7.04, le grief peut être soumis à l'arbitrage de la manière prévue ci-dessous dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la réponse du représentant de la direction.

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

7.07 Tout grief écrit impliquant plusieurs employés ou découlant d'une suspension ou d'un renvoi, sera soumis directement à la deuxième (2e) étape dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent l'évènement des faits ou dans les deux (2) jours ouvrables découlant d'une suspension ou d'un renvoi et devra être entendu par la direction ou son représentant dans les trois (3) jours ouvrables du grief, ou au plus tard dans les trois (3) jours ouvrables de la suspension ou du renvoi. Après ce délai, les articles 7.06 et 7.07 s'appliqueront.

C.P.

7.08 Nonobstant le paragraphe 7.01 de la convention collective, seules pourront être soumises à l'arbitrage les questions suivantes:

a) les plaintes et/ou mésententes relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention collective;

b) toute mesure disciplinaire, suspension ou renvoi.

7.09 Si lors de l'enquête sur un grief formel, la direction interroge un employé signataire du grief, cet employé doit être accompagné d'un délégué ou d'un membre du comité syndical d'usine.

7.10 Toute entente relative au règlement d'un grief sera faite par écrit et signée par les parties.

7.11 Il n'est pas permis à l'arbitre d'amender, d'altérer ou de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention collective ou d'y ajouter quoi que ce soit.

Toutefois, l'arbitre a autorité, dans le cas de mesures disciplinaires, (incluant, entre autres, la suspension et le congédiement) pour confirmer, modifier ou casser la décision de la compagnie; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. La sentence arbitrale doit être motivée et rendue par écrit.

7.12 Dans le cas relatif à une sanction disciplinaire, une suspension, ou un renvoi, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.

7.13 Sur réception de la demande d'arbitrage, le grief sera référé à tour de rôle à l'un des arbitres suivants:

André Montpetit
Harvey Frumkin

Toutefois, si l'arbitre ne peut siéger dans un délai raisonnable, l'arbitre suivant sera désigné. Si ni l'un ni l'autre des arbitres ne sont disponibles, on demandera au Ministère du Travail de désigner un arbitre pour entendre le grief.

7.14 Les nouveaux employés seront considérés comme à l'essai pour la durée de la période prévue à l'article 9.02. Les nouveaux employés, durant cette période d'essai, peuvent être congédiés par la compagnie, sans recourspour l'employé concerné à la procédure de règlement des griefs, décrite au présent article 7.

.... / 8

ARTICLE 8 - GREVE OU LOCKOUT

8.01 Toute grève, lockout ou toute forme de cessation concertée de travail sont interdits en toute circonstance pendant la durée de la convention collective. Le syndicat s'engage à ne pas ordonner ni encourager ni appuyer un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

8.02 Les dispositions du paragraphe 8.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du Travail en ce qui regarde les négociations pour le renouvellement d'une convention collective.

8.03 Lorsqu'un employé ou un groupe d'employés refusent de pénétrer sur la propriété de la compagnie autre que celle définie au paragraphe 2.01 ou de tout autre employeur impliqué dans un arrêt de travail autorisé par un syndicat accrédité, quand il existe une ligne de piquetage légale, ceci ne peut être considéré comme une violation de la présente convention et ne peut entraîner aucun congédiement ni mesure disciplinaire.

Dans une telle situation, la compagnie pourra se prévaloir de l'article 2.03 c).

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01 Aux fins de la présente convention collective et à moins de stipulations contraires aux présentes, "ancienneté" signifie la durée de service dans l'unité de négociation et la durée de service continu auprès de la compagnie, dans l'unité de négociation, avant l'accréditation du syndicat.

9.02 Un employé acquiert des droits d'ancienneté à compter de la date où il a complété soixante (60) jours ouvrables de travail à la compagnie. Au terme de cette période d'essai, son ancienneté remonte rétroactivement à sa date d'embauche dans l'unité de négociation.

9.03 Lorsqu'un employé ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un congé autorisé, de suspension disciplinaire, de maladie ou d'accident, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette absence, à moins de stipulation au contraire dans la présente convention.

9.04 Lorsqu'un employé est mis à pied, son ancienneté continue à s'accumuler pendant la période de temps durant laquelle son nom figure sur la liste de rappel.

9.05 Lorsqu'un employé est promu à une occupation exclue de l'unité de négociation pendant une période cumulative maximale de six (6) mois, son ancienneté s'interrompt mais ne se perd pas à moins d'entente mutuelle contraire entre les parties. Si cette période cumulative maximale est dépassée, son ancienneté est perdue.

.... / 9

9.06 Nonobstant toute disposition contraire dans les présentes, un employé ayant des droits acquis d'ancienneté ou qui est absent du travail en congé autorisé, pour cause de maladie ou d'accident, de suspension discipliniare, ou autre motif valable, est considéré comme titulaire d'un emploi dans son occupation. A son retour au travail, il reprend automatiquement son emploi, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai raisonnable ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables. Cependant, si durant la péridode d'absence des changements dans le personnel de son occupation sont intervenus par suite de l'application des dispositions d'ancienneté de la présente convention, il est alors considéré comme ayant été déplacé à moins qu'il y ait dans son occupation, au moment de son retour au travail, un titulaire ayant moins d'ancienneté, excepté dans un délai raisonnable ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables.

9.07 La liste d'ancienneté de tous les employés actuellement dans l'unité de négociation a été agréée par les deux parties et ne peut être changée sauf de la façon stipulée dans cet article et est annexée aux présentes comme annexe "A".

9.08 Lorsque deux employés ou plus ont la même date d'ancienneté, leurs noms apparaissent sur la liste d'ancienneté dans l'ordre de leur numéro de poinçon permanent, celui ayant le numéro de poinçon le plus bas ayant le plus d'ancienneté, et ainsi de suite.

9.09 Un employé perd ses droits d'ancienneté:

a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;

b) Lorsqu'il est congédié, ou que son emploi est terminé, pour un motif juste et suffisant, et que cette mesure n'est pas annulée ni modifiée par les parties ou par un arbitre;

c) Lorsqu'il est absent du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans autorisation ou sans motif raisonnable;

d) Lorsqu'il omet de se présenter au travail le premier jour ouvrable suivant l'expiration d'un congé d'absence autorisé sans motif raisonnable;

e) S'il est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois ou la durée de son ancienneté selon celle des deux qui est la plus courte;

f) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois ou la durée de son ancienneté selon celle des deux qui est la plus courte;

g) S'il est mis à pied et ne se rapporte pas au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'envoi de l'avis de rappel, par lettre recommandée à la dernière adresse inscrite à la compagnie.

.... / 10

9.10 a) Tout employé ayant des droits acquis d'ancienneté doit recevoir un avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables ou, à défaut, le salaire régulier de cette période avant toute mise à pied, sauf le cas prévu à l'article 9.21. Une copie de cet avis doit être remise en même temps au syndicat.

b) Un employé dont le travail est directement affecté par une panne majeure d'équipement ou pour un cas de force majeure, peut être mis à pied de façon temporaire et sans préavis.

9.11 a) Dans le cas de réduction de la main-d'oeuvre dans un département, les employés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté sont en premier lieu mis à pied. Si la réduction de la main-d'oeuvre s'étend davantage, les employés ayant des droits acquis d'ancienneté sont alors mis à pied dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté, l'employé ayant le moins d'ancienneté étant mis à pied en premier lieu dans l'occupation concernée. L'employé mis à pied ou déplacé de son occupation peut exercer ses droits acquis d'ancienneté pour déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté occupant un emploi dans une occupation égale ou inférieure du même département, en autant qu'il ait les capacités pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai d'une durée maximum de trois (3) jours ouvrables.

b) Dans les cas de mise à pied excédant quatre (4) semaines consécutives, un employé mis à pied d'un département peut exercer ses droits d'ancienneté dans tout autre département, en déplaçant un employé ayant moins d'ancienneté occupant un emploi dans une occupation égale ou inférieure en autant qu'il ait les capacités pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir.

9.12 Aux fins de cet article, les parties conviennent que le président du comité syndical d'usine jouit d'une ancienneté privilégiée et qu'il ne peut être mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail relevant de l'unité de négociation à accomplir, à moins que ledit employé demeurant ainsi au travail ne puisse satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai maximal de trois (3) jours ouvrables.

9.13 Lorsqu'un employé est incapable pour raisons d'ordre médical, et sur présentation d'un certificat médical écrit, et sujet aux dispositions de l'article 11.07 et de continuer à travailler dans son emploi régulier, il peut alors exercer ses droits d'ancienneté tout comme s'il était déplacé, en vertu de l'article 9.11. A défaut, les parties peuvent, par entente mutuelle, déroger aux règles d'ancienneté, afin de lui assurer un emploi.

9.14 La direction doit établir et maintenir à jour une liste de rappel et en fournir une copie au syndicat au moment de la remise de la liste d'ancienneté. La liste de rappel comprend le nom de tous les employés ayant des droits acquis d'ancienneté et mis à pied à cause d'une réduction de la main-d'oeuvre ainsi que l'occupation et le département qu'il détenait et auquel il appartenait au moment où son nom a été inscrit sur la liste de rappel en vertu du paragraphe 9.15.

.... / 11

9.15 Le nom d'un employé mis à pied ou muté pour raison de mise à pied est inscrit et maintenu sur la liste de rappel pour une période égale à son ancienneté ou une période maximum de dix-huit (18) mois, selon celle des deux qui est la plus courte, à compter de la date de sa mise à pied ou de sa mutation.

9.16 Dans le cas d'augmentation de la main-d'oeuvre, les employés doivent être rappelés à leurs anciennes occupations, ou rappelés au travail d'après la liste de rappel, dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté l'employé ayant le plus d'ancienneté étant rappelé à son ancienne occupation, ou au travail, en premier lieu, à moins qu'il n'ait pas les capacités pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans une délai raisonnable, mais d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

9.17 Un employé dont le nom est inscrit sur la liste de rappel peut refuser de retourner au travail sans perdre son ancienneté pour les raisons suivantes:

1) s'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas quinze (15) jours ouvrables;

2) s'il est rappelé à une occupation moins rénuméré que celle qu'il exerçait lors de sa mise à pied;

3) s'il est incapable de retourner au travail à cause d'une maladie ou d'un accident. Dans un tel cas, un congé lui sera accordé en vertu des stipulations du paragraphe 18.02.

9.18 La compagnie affichera les avis de postes vacants ou tout nouvel emploi de l'unité de négociation pour une période de trois (3) jours ouvrables.

9.19 Chaque employé ayant posé sa candidature au poste vacant devra être avisé par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la nomination de l'employé choisi et des raisons précises pour lesquelles sa candidature n'a pas été acceptée. Une copie sera remise au syndicat en même temps.

9.20 Tout poste vacant est comblé dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté parmi les employés ayant posé leur candidature, à moins que le ou les employés ayant le plus d'ancienneté n'aient pas les capacités requises pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir après une période de familiarisation d'une durée de trois (3) jours ouvrables.

9.21 La compagnie ne sera pas obligée de suivre les règles d'ancienneté quand elle met les employés à pied pendant une (1) semaine ou moins, pourvu que ces mises à pied se fassent dans des départements où il manque de travail. Le président du comité syndical d'usine sera informé de telles mises à pied vingt-quatre (24) heures à l'avance ainsi que des raisons qui justifient une tellle mise à pied.

.... / 12

9.22 Tout employé temporairement transféré dans son occupation à une autre occupation dont le taux de salaire est supérieur reçoit le taux supérieur correspondant pour tout travail effectué dans cette occupation.

9.23 Tout employé muté temporairement à la demande de l'employeur de son occupation à une autre occupation dont le taux de salaire est inférieur continue d'être payé le taux de son occupation régulière.

9.24 Il appartient aux employés d'avertir la compagnie par écrit de leur adresse ou de tout changement d'adresse, à défaut de quoi, la compagnie ne sera pas responsable si un avis ne peut parvenir à cet employé.

ARTICLE 10 - DISCIPLINE

10.01 Aucune plainte ne peut être enregistrée contre un employé ni utilisée contre lui en aucun temps, à moins que ledit employé et le syndicat en soient avisés en conséquence, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de l'évènement provoquant la plainte.

10.02 Si un employé signe un document impliqué dans un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé.

10.03 Aucune rétrogradation ne sera imposée en aucun temps pour raison disciplinaire.

10.04 En cas de congédiement et de suspension, on doit permettre à l'employé impliqué d'en discuter promptement avec un membre du comité syndical. La discussion ne durera pas plus d'une demie heure, lorsqu'elle est faite durant les heures de travail, et se fera dans un endroit choisi par la compagnie.

10.05 Dans le cas d'arbitrage, l'employé aura le droit de demander à la compagnie de fournir la liste des mesures disciplinaires dont elle entend se servir lors de l'audition.

10.06 Toute mention de suspension sera rayée du dossier de l'employé après une période de douze (12) mois, à moins qu'une ou des suspensions n'apparaissent au dossier pendant la période en question.

ARTICLE 11 - SECURITE ET HYGIENE

11.01 La direction reconnaît son obligation de protéger la sécurité et l'hygiène des employés pendant les heures de travail et elle continue de prendre toutes les mesures raisonnables dans ce but. Le syndicat, pour sa part, collabore à la promotion de bonnes pratiques de sécurité et d'hygiène auprès des employés dans l'unité de négociation.

.... / 13

11.02 La direction:

a) fournit et entretient, sans frais pour les employés, de l'équipement, des appareils et des vêtements protecteurs personnels lorsque nécessaire ou requis par l'employeur ou par les lois et règlements gouvernementaux;

b) sans restreindre la généralité de l'alinéa (a), continue de fournir et d'entretenir sans frais l'équipement, les appareils et les vêtements qu'elle fournissait aux employés à la date de la signature de la présente convention. Ceci s'applique également à d'autres vêtements de travail exigés par la direction ou qu'elle fournit déjà. L'employé est tenu responsable de leur perte.

c) dans le cas où la direction ou des lois et règlements gouvernementaux exigeraient le port de chaussures de sécurité, la direction rencontre le syndicat pour discuter de la question à savoir si le coût en sera absorbé partiellement ou totalement par la direction.

d) fournit des appareils pour la protection de la vue approuvés par elle, que tous les employés doivent porter aux endroits désignés par la direction. Lorsqu'un employé requiert des lentilles sur ordonnance pour se conformer à la stipulation exposée ci-dessus, la direction lui en rembourse le coût jusqu'à concurrence de quarante dollars ($40.00).

e) Si un employé endommage ou brise ses lentilles sur ordonnance de façon accidentelle durant l'exercice normal de ses fonctions à l'usine, la direction lui rembourse le coût de la réparation ou du remplacement jusqu'à concurrence de dix-huit dollars ($18.00). La direction rembourse à l'employé, jusqu'à concurrence de quarante dollars ($40.00) le coût du remplacement des lentilles sur ordonnance dû à la détérioration de la vue. Les employés n'ont droit à un tel remboursement qu'une fois par vingt-quatre (24) mois, sur présentation d'une facture. L'employé a la responsabilité du soin de ses lunettes de sécurité.

f) informe les employés des risques inhérents à des possibilités de danger dans leur travail et impose des pratiques adéquates de sécurité au travail ou l'utilisation d'appareils protecteurs à la disposition des employés, ou les deux à la fois.

g) a, à sa disposition, un équipement et un personnel médicaux adéquats pour fournir aux employés exposés à des dangers particuliers un avis médical approprié, tels que l'exigent les lois et règlements gouvernementaux;

h) Avise le membre syndical du comité conjoint de sécurité et d'hygiène des décès ou accidents graves reliés au travail d'un employé, et elle permet une inspection immédiate de l'emplacement ou de la machine où l'accident est survenu.

... / 14

11.03 Sans limiter le droit de soumettre des griefs portant sur des cas de sécurité et d'hygiène, un comité conjoint de sécurité et d'hygiène est établi, composé d'un (1) représentant de la direction et d'un (1) représentant du syndicat. Ces représentants peuvent être remplacés en leur absence, par des suppléants dûment désignés par les parties respectives.

La représentation à la sécurité et à l'hygiène est assurée par la procédure de règlement des griefs ou par les réunions de sécurité et d'hygiène conformément au paragraphe 5.01 de la présente convention. Ce comité conjoint de sécurité et d'hygiène a pour fonctions:

a) d'assurer conjointement le respect des lois et règlements gouvernementaux, ainsi que de toutes les autres règles de sécurité et d'hygiène de la direction;

b) de tenir des réunions mensuelles ou lorsqu'elles sont nécessaires pour discuter des accidents courants ou des expositions possibles à des dangers à la santé, ou encore les deux à la fois, ainsi que de leurs causes et des façons de les prévenir, de même que pour réviser les conditions de sécurité et d'hygiène et de soumettre à la direction toute recommandation jugée utile;

c) d'accompagner les inspecteurs gouvernementaux dans leurs visites et inspections de sécurité et d'hygiène en vertu de la loi et de recevoir les rapports de leurs constatations, on fournit autant que possible un préavis concernant des visites;

d) d'accompagner le personnel professionnel de sécurité et d'hygiène du syndicat international, à qui l'accès à l'usine est accordé par la direction, moyennant un préavis raisonnable;

e) d'être avisé des accidents mortels et des blessures graves causés par des accidents reliés au travail et d'inspecter les lieux ou l'équipement où l'accident est survenu;

f) de discuter des plaintes relatives aux problèmes de sécurité et d'hygiène.

11.04 Lorsqu'il existe une situation qu'un employé juge dangereuse pour la sécurité ou l'hygiène, il doit immédiatement en informer son contremaître. Si la situation n'est pas corrigée, l'employée ou le syndicat peut, sur-le-champ, exiger la présence du représentant patronal à la sécurité qui doit immédiatement faire enquête et qui a l'autorité, s'il le juge nécessaire, d'arrêter les travaux concernés.

Si la situation n'est pas jugée dangereuse pour la sécurité ou l'hygiène, l'employé est alors obligé d'effectuer le travail. Si l'employé ou le syndicat continue de soutenir le contraire, on convoque immédiatement un inspecteur du ministère du Travail et de la main-d'oeuvre du Québec, en vertu de la législation appropriée.

.... / 15

11.05 Lorsqu'un employé est victime d'un accident au travail, il ne subit aucune perte de salaire pour la journée de l'accident. S'il est envoyé chez lui, ou à l'hôpital ou chez le médecin, la compagnie défraie le coût du transport.

11.06 Lorsqu'un employé, victime d'un accident au travail, doit,après son retour au travail, retourner chez le médecin, à l'hôpital ou au bureau de la Commission de Santé et de Sécurité au Travail pour subir un examen ou un traitement, l'employé ne subit de ce fait aucune perte de salaire pendant son horaire régulier, déduction faite des montants reçus de la Commission de Santé et de Sécurité au Travail. L'employé doit fournir une preuve écrite quant à l'heure du rendez-vous et l'heure de la fin de l'examen ou du traitement.

11.07 La direction peut exiger qu'un employé soit examiné par le médecin de la compagnie et ce aux frais de la compagnie et sans perte de salaire à l'employé. Si cet examen médical a comme résultat d'affecter de façon négative son statut d'employé, l'employé a le droit de présenter une opinion de son médecin personnel. A défaut d'entente entre le médecin de la compagnie et le médecin de l'employé quant au statut médical de l'employé, l'employé est examiné par un troisième médecin, spécialiste dans le domaine approprié, choisi par les deux premiers. L'opinion de ce troisième médecin est finale. Les honoraires de ce troisième médecin sont défrayés à parts égales par les parties.

ARTICLE 12 - NORMES DE RENDEMENT

12.01 La compagnie accepte que des normes de rendement soient établies avec justice et équité selon la capacité raisonnable de travail d'employés expérimentés travaillant à une allure normale, afin de fournir un travail de qualité effectué à la manière prescrite par la compagnie.

12.02 Lorsqu'une plainte est portée contre une norme de rendement, la direction doit fournir au syndicat toutes informations pertinentes quant à la façon dont ladite norme est établie, si le syndicat en fait la demande.

ARTICLE 13 - TAUX DE SALAIRE ET OCCUPATION

13.01 Toutes les occupations et les taux de salaire correspondants agréés par les parties sont énumérés à l'Annexe "B" attachée aux présentes et qui en fait partie.

13.02 Chaque employé est payé au taux de salaire prévu à l'annexe "B", pour son occupation.

13.03 Les salaires sont payés par chèque à tous les deux (2) jeudis, pendant les heures régulières de travail. Lorsqu'un congé bancaire survient le jeudi, les salaires sont payés le mercredi.

.... / 16

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

13.05 Lorsque le taux de salaire est finalement décidé selon les dispositions du paragraphe 13.04, cette occupation est considérée comme vacante et les dispositions d'ancienneté s'appliquent si le taux établi représente une majoration du taux établi en premier lieu par la compagnie.

13.06 Tout employé peut être temporairement muté d'une occupation à une autre afin de remplacer un employé absent, d'éviter des mises à pied ou des rappels (ou les deux) de courte durée, ou de répondre aux besoins d'une période de pointe, à condition que:

a) la période de mutation temporaire ne dépasse pas trente (30) jours ouvrables à moins que la direction et le syndicat ne conviennent d'une prolongation;

b) le syndicat soit avisé du nom et de l'affectation de l'employé concerné si la mutation temporaire dure plus de cinq (5) jours ouvrables ou s'il y a prolongation de la période au-delà de trente (30) jours ouvrables, ou si les deux éventualités se produisent;

c) les règles d'ancienneté ne s'appliqueront pas dans le cas de mutation temporaire.

13.07 Aucun employé normalement affecté à l'occupation concernée ne soit mis à pied pendant qu'un employé muté est temporairement affecté à ladite occupation.

ARTICLE 14 - HORAIRE DE TRAVAIL, TRAVAIL D'EQUIPE ET TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE.

14.01 Aux fins de la présente convention collective, la semaine de travail débute à 00.h. 01 le lundi et se termine à 00.h.00 le dimanche suivant.

14.02 La semaine régulière de travail comprend quarante (40) heures réparties en quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chacun, du lundi au jeudi (ou vendredi), inclusivement.

.... / 17

14.03 Les heures régulières de travail, tel que prévu au paragraphe 14.02 sont les suivantes:

a) Equipe A - de 07.00 heures à 17:00 heures;

b) Equipe B - de 17:00 heures à 03.00 heures le lendemain matin.

Les horaires comprennent deux (2) périodes de repos rénumérées de dix (10) minutes, et une période de repas rénumérée de vingt (20) minutes.

14.04 Tout employé affecté à l'Equipe B, en plus de son salaire régulier recevra une prime d'équipe de 30¢ de plus l'heure.

Cette prime d'équipe est incluse au taux de salaire pour le calcul de la rénumération du travail supplémentaire.

14.05 Le travail supplémentaire est rénuméré comme suit:

a) Du lundi au vendredi inclusivement:

Une fois et demie (1½) le taux régulier de l'employé après dix (10) heures de travail effectué dans une période de vingt-quatre (24) heures, commençant avec le début de l'horaire régulier de l'employé;

Le double (2) du taux de l'employé après douze (12) heures de travail effectuées dans une période de vingt-quatre (24) heures, commençant avec le début de l'horaire régulier de l'employé.

b) Le samedi:

Une fois et demie (1½) le taux de l'employé pour les douze (12) premières heures de travail effectuées.

c) Le dimanche:

Le double (2) du taux régulier de l'employé pour toute heure de travail effectuée.

d) Tout jour férié prévu à l'article 15:

Le double (2) du taux régulier de l'employé pour toute heure de travail effectuée en plus du salaire régulier du jour férié.

14.06 Le syndicat reconnaît que la nature de l'entreprise de la compagnie ainsi que les exigences de ses clients réquièrent souvent que du travail supplémentaire soit effectué. Le travail supplémentaire est généralement effectué sur une base volontaire. Cependant, advenant le cas où un nombre suffisant d'employés ayant les capacités requises n'acceptent pas d'effectuer du travail supplémentaire lorsqu'un tel travail est requis, les employés peuvent être obligés d'effectuer ledit travail supplémentaire, dans l'ordre inverse de leurs droits acquis d'ancienneté, à moins qu'ils n'aient un motif sérieux et valable pour leur refus.

14.07 Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer du travail supplémentaire, les employés sont avisés aussitôt que possible, mais au plus tard trois (3) heures avant la fin de leur horaire régulier d'équipe, et cela du lundi au vendredi.

.... / 18

Quant au travail supplémentaire, la fin de semaine et les congés, les employés seront avisés au plus tard à la fin de leur horaire régulier de la dernière journée de travail qui précède.

14.08 Lorsqu'il y a une assemblée générale mensuelle du syndicat, la compagnie ne met pas de travail supplémentaire à l'horaire pendant que ladite assemblée est en session, sauf en cas de travail supplémentaire urgent fortuit. Néammoins, le syndicat doit aviser la direction au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance de la date de l'assemblée.

14.09 Tout employé qui se présente au travail à l'heure prévue à son horaire régulier pour toute journée de travai, sans avoir été avisé au préalable de ne pas se présenter, et pour qui il n'y a pas de travail disponible, a la garantie d'un minimum de quatre (4) heures de travail ou de paie sans travail à son taux horaire applicable. Cette stipulation ne s'applique pas dans un cas de force majeure.

14.10 Tout employé ayant quitté les locaux de la compagnie et qui est rappelé au travail pour effectuer du travail en dehors de son horaire régulier est rénuméré au taux applicable, mais avec un minimum de quatre (4) heures de travail ou de paie sans travail, au taux applicable du travail supplémentaire. Le même minimum s'applique dans le cas d'un employé appelé au travail le samedi, le dimanche ou un jour férié.

14.11 La compagnie devra assister les gens de la deuxième équipe, pour organiser le transport de nuit.

ARTICLE 15 - JOURS DE FETE

15.01 Les jours de fête suivants sont chômés et payés à raison d'une journée au taux régulier de l'employé:

1) Vendredi Saint
2) Fête de Dollard
3) Fête nationale du Québec
4) Confédération
5) Fête du Travail
6) Action de Grâces

En plus des congés chômés et payés énumérés plus haut, l'employé a droit à un congé payé et chômé pour la période des Fêtes comme suit:

1984	1985	1986
24 décembre	24 décembre	24 décembre
25	25	25
26	26	29
27	30	30
31	31	31
1 et 2 janvier	1 et 2 janvier	1 et 2 janvier

15.02 A l'exception de la Fête Nationale du Québec, qui est régie par la législation, pour avoir droit au paiement du salaire stipulé au paragraphe 15.01, l'employé doit:

a) avoir des droits acquis d'ancienneté en conformité du paragraphe 9.02;

b) avoir travaillé la dernière journée ouvrable avant la fête ou la première journée ouvrable suivant la fête, sauf dans les cas suivants:

1) mise à pied ou congé autorisé débutant durant la semaine précédente ou durant la semaine pendant laquelle le jour férié est observé;

2) rappel d'une mise à pied ou retour au travail après un congé autorisé après le jour férié, mais durant la semaine pendant laquelle le jour férié est observé;

3) toute autre absence ou retard à se présenter au travail ou départ avant la fin de l'équipe pour un motif valable acceptable à la direction. Toute telle décision de la direction peut être contestée par l'entremise de la procédure de règlement des griefs.

Toutefois, un employé qui a accepté de travailler un jour de fête mais qui, sans motif valable, ne se présente pas au travail et ne travaille pas, n'a pas droit au paiement du salaire pour le jour férié.

15.03 Lorsqu'une des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi ou un dimanche, la fête ou les fêtes, aux fins de la présente convention, seront observées la première journée ouvrable précédant ou suivant ledit ou lesdits congés.

15.04 Si, par proclamation des autorités fédérales, provinciales, ou municipales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.

ARTICLE 16 - VACANCES

16.01 Un employé ayant moins d'un (1) an de service au 1er mai de l'année en cours, a droit à des vacances payées d'un (1) jour par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces vacances représente quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.

16.02 Un employé qui a complété un (1) an de service, mais moins de cinq (5) ans au 1er mai de l'année en cours, a droit à deux (2) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de: soit quatre pour cent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze mois précédant le 1er mai de l'année en cours, soit quatre-vingt (80) heures à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.

16.03 Un employé qui a complété cinq (5) ans de service, mais moins de quinze (15) ans, au 1er mai de l'année en cours, a droit à trois (3) semaines de vacances payées par année. La paie de vacances représente le montant le plus élevé de: soit six pour cent (6%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours, soit cent vingt (120) heures à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.

... /20

16.04 Un employé qui a complété quinze (15) ans de service, mais moins de vingt (20) ans au ler mai de l'année en cours, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacanes représente le montant le plus élevé de: soit huit pour cent (8%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le ler mai de l'année en cours, soit cent soixante (160) heures à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.

16.05 Un employé qui a complété vingt ans ou plus de service au ler mai de l'année en cours, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de: soit dix pour cent (10%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le ler mai de l'année en cours, soit deux cent (200) heures à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.

16.06 Aux fins de cet article, le mot "service" inclue toute période pendant laquelle un employé accumule de l'ancienneté ainsi que toute autre période à l'emploi de la compagnie en dehors de l'unité de négociation.

16.07 Les vacances prévues ci-dessus doivent être prises entre le ler mai de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante. Pas plus de quatre (4) semaines consécutives ne peuvent être prises et ce par ordre d'ancienneté. L'employé possédant le plus d'ancienneté a droit au premier choix de vacances. Mais dans tous les cas, les deux (2) semaines de fermeture de la compagnie au mois de juillet, sont des vacances obligatoires pour ceux qui ont droit à un minimum de dix (10) jours ouvrables.

16.08 La période de vacances est établie et affichée avant le ler mai de chaque année. Une fois établie, ladite période ne peut être modifiée, à moins d'entente entre le syndicat et la direction.

16.09 Les vacances ne sont pas cumulatives. Aucun salaire n'est payé au lieu de vacances.

16.10 L'employé doit recevoir sa paie de vacances avant son départ en vacances au montant dû pour les vacances qu'il prend immédiatement en autant que les vacances prises immédiatement sont d'une durée de cinq (5) jours ouvrables ou plus. La paie de vacances est payée par chèque séparé de la paie régulière lorsque les vacances prises immédiatement sont d'une durée de cinq (5) jours ouvrables ou plus.

16.11 Si l'un ou l'autre des jours fériés prévus à l'article 15 tombe pendant les vacances d'un employé, ledit employé a droit à une journée additionnelle consécutive de vacances rénumérée à son taux régulier de salaire pour chacun desdits jours fériés.

.... / 21

16.12 Un employé,pour être éligible à sa paie de vacances, devra avoir travaillé un minimum de mille (1,000) heures durant les cinquante-deux (52) périodes de paie précédant la dernière période de paie du mois d'avril de l'année en cours. Aux fins de compiler le nombre d'heures travaillées par un employé durant l'année de référence, les heures non travaillées mais rémunérées ou compensées pour des congés avec solde prévus à la présente convention collective sont considérées comme des heures travaillées, à l'exception des congés personnels autorisés.

16.13 Dans le cas d'une cessation d'emploi causée par un décès, ou la retraite volontaire, pendant une année courante de vacances, la direction verse à l'employé la paie de vacances acquises mais inutilisées à laquelle l'employé aurait autrement droit en vertu des paragraphes 16.01 à 16.05 inclusivement. La direction verse de plus aux employés concernés le pourcentage approprié de leurs revenus postérieurs au 1er mai précédant, qui se serait autrement accumulé en fonction de l'année suivante de vacances.

ARTICLE 17 - CONGES AUTORISES

17.01 La direction accorde un congé sans solde pour raisons personnelles à tout employé ayant des droits acquis d'ancienneté qui en fait la demande pour motif valable, acceptable à la direction, en tenant compte des exigences de la production.

Un tel congé autorisé est d'une durée maximale de trente (30) jours ou de toute prolongation de cette période acceptée par la direction.

Toute demande de congé autorisé en vertu du présent paragraphe ainsi que toute demande de prolongation est faîte au moins trente (30) jours ouvrables avant la date ou le congé doit débuter, ou au moins deux (2) semaines avant la date ou la prolongation doit débuter, sauf dans le cas de force majeure.

17.02 La compagnie accorde un congé autorisé pour incapacité, dans les limites prévues à l'article 9.09 f) à tout employé qui fournit, en temps opportun, une preuve satisfaisante d'incapacité. La direction peut, lorsqu'elle le considère nécessaire, exiger une preuve ultérieure d'incapacité de la part du médecin traitant, ou que l'employé subisse un examen de la part du médecin de la compagnie afin de prouver telle incapacité ou son prolongement.

Tout employé en congé autorisé pour incapacité peut retourner au travail avant l'expiration de son congé, sur présentation d'une preuve médicale satisfaisante, sujet à l'approbation du médecin de la compagnie, et avec un avis écrit à cette dernière d'un minimum de cinq (5) jours ouvrables.

17.03 Sur demande d'une employée enceinte, la direction lui accorde, sans solde et ni perte d'ancienneté, un congé de maternité conformément à la loi.

17.04 A la demande écrite du syndicat, laquelle doit se faire au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, sauf dans des circonstances exceptionnelles, la direction accorde, en tenant compte des exigences de la production, des congés autorisés pendant une même période à au plus trois (3) employés désignés par le syndicat pour participer à des

.... / 22

activités syndicales extérieures d'une durée maximum d'une (1) semaine, et relatives à l'administration de la section locale ou à la participation à des congrès, conférences, délégations ou séances d'éducation.

17.05 Dans le cas du décès:

du conjoint;
du père ou de la mère;
du beau-père ou de la belle-mère;
d'un grand-père ou d'une grand-mère;
du fils ou de la fille;
d'un frère ou d'une soeur;
d'un petit-fils ou d'une petite-fille;
du beau-frère, de la belle-soeur, du genre, de la bru

d'un employé, la direction lui accorde un congé pour deuil d'une durée de trois (3) jours de travail régulièrement inscrits à l'horaire, (à l'exclusion des samedis et dimanches), sans perte de salaire, à raison de dix (10) heures par jour.

17.06 Tout employé ayant un (1) an ou plus d'ancienneté qui est assigné et se présente à des fonctions de juré ou qui est cité à comparaître en Cour comme témoin est payé par la compagnie pour chacune des journées entièrement ou partiellement passées à l'exercice desdites fonctions, si l'employé avait autrement été appelé à travailler pour la compagnie selon son horaire de travail et qu'il ne travaille pas, à raison d'un montant égal à la différence entre le taux régulier de l'employé, à l'exclusion de toute prime, pour un nombre maximal de dix (10) heures pendant lesquelles il aurait autrement été appelé à travailler, et l'indemnité quotidienne de juré versée par la Cour (à l'exclusion des allocations de transport en remboursement de ses dépenses).

Pour recevoir ce paiement, l'employé doit donner à la direction un avis préalable de son assignation auxdites fonctions et il doit fournir une preuve satisfaisante que lesdites fonctions ont été exercées aux jours en fonction desquels il réclame ledit paiement.

Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas à un employé qui, sans y avoir été assigné, se porte volontaire pour remplir lesdites fonctions. Toutefois, s'il est cité à comparaître par une partie autre que la compagnie, l'employé n'est pas rénuméré si l'employé, la compagnie ou le syndicat sont en cause, ou si l'employé a quelque intérêt direct ou financier en cause.

17.07 Lorsqu'un employé se présente comme candidat à une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, il a droit à un congé autorisé, sans perte d'ancienneté, pendant la période de sa mise en candidature jusqu'à minuit le lendemain de l'élection.

17.08 Tel que prévu à la Loi sur les normes du travail, un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage. Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, et le jour de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

.... / 23

ARTICLE 18 - SECURITE SOCIALE

18.01 La direction maintient en vigueur pendant la durée de la présente convention collective, et ce pour tous les employés régis par la dite convention, le régime d'assurance collective, dont le résumé est annexé à la présente convention comme annexe "C" , ou son équivalent.

Le coût dudit régime est assumé à soixante-dix pour cent (70%) par la compagnie, et trente pour cent (30%) par l'employé.

ARTICLE 19 - DIVERS

19.01 Lorsque les parties aux présentes ou l'une des parties aux présentes renonçent à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle mesure, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.

19.02 Toute disposition de cette convention qui enfreindrait la législation provinciale ou fédérale est considérée nulle et non avenue sans que cela affecte la validité des autres dispositions ci-incluses.

Dans le cas où une ou plusieurs dispositions de la présente convention collective seraient inférieures aux législations provinciales ou fédérales applicables, les dispositions de la loi feront partie intégrante de la présente convention collective au moment de la proclamation de ou des articles de la loi concernée.

19.03 La direction doit fournir un exemplaire de cette convention à chaque employé et trente (30) exemplaires au syndicat. Ces exemplaires sont publiés sous forme de brochure.

19.04 La direction fait parvenir au syndicat une copie de tout avis affiché par elle à l'intention des employés.

19.05 Tout avis ou document envoyé au syndicat en vertu de la présente convention est remis au président du comité syndical avec copie à l'adresse suivante:

Travailleurs Unis de l'Automobile (TUA)
Section Locale 1900,
7811 Louis Hippolyte Lafontaine, suite 203,
Ville d'Anjou, P.Q. H1K 4B4

Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit au syndicat.

Tout avis ou document envoyé à la compagnie en vertu de la présente convention est remise au directeur du personnel, une copie est envoyée par la poste à l'adresse suivante: 8421, Chemin Darnley, Monréal, Québec. Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit de la compagnie.

... / 24

ARTICLE 20 - DUREE ET RENOUVELLEMENT

20.01 La durée de la convention collective sera de trois (3) ans, à compter de la signature des présentes, et se terminera le 29 octobre 1987.

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

20.03 Si un avis est donné conformément au paragraphe 20.02, les deux parties se rencontrent dans les délais prévus au Code du Travail du Québec.

20.04 Si un avis est donné conformément au paragraphe 20.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration à la signature d'une nouvelle convention.

20.05 Les dispositions du paragraphes 20.04 sont sans aucun préjudice à la possibilité que l'une ou l'autre des parties réclame que la nouvelle convention soit rétroactive à la date d'expiration de la convention précédente.

ARTICLE 21 - AUGMENTATION DE SALAIRE

21.01 Tous les employés couverts par la présente convention collective recevront les augmentations de salaires suivantes:

Le 1er janvier 1985	-	45¢ d'augmentation/heure
Le 1er janvier 1986	-	35¢ d'augmentation/heure
Le 1er janvier 1987	-	40¢ d'augmentation/heure

MONTREAL, CE 30EME JOUR D'OCTOBRE 1984.

SYSTEMES DE CIRCUITS NEECO (RDC) LTEE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMERIQUE (TUA), SECTION LOCALE 1900.

ANNEXE "A"

LISTE D'ANCIENNETE

NOM	DATE D'EMBAUCHE	DEPARTEMENT	OCCUPATION	GRA
A. Vogel	30/01/67	Sérigraphie	Plate-Maker	I
A. Leon	13/10/70	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opératrice/Machine de poinçonnage et router(C/N)	V
M. Tawil	13/09/71	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opératrice/Machine de poinçonnage à contrôle num.	I
N. Hajjar	28/08/72	Placage	Plaqueur en chêf - ligne automatique	I
S. D'Angelo	20/09/72	Atelier de Fabrication	Chêf d'équipe	V
W. K. Wassef	09/07/73	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opérateur/Machine de "N/C Router"	V
T. Rosan	09/08/76	Dry Film Solder Mask	Opératrice de Film Sec/Image	I
B. Magajes	23/06/77	Fusion, Gravure, Placage en or	Chêf d'équipe	V
P. Sawoszewski	22/08/77	Film Sec	Opératrice de Film Sec/Develop	I
C. M. Reilly	30/08/77	Fusion, Gravure, Placage en or	Opérateur de Placage en or II	IV
M. Patel	21/10/77	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opérateur/Machine de poinçonnage à contrôle num.	IV
C. Clarke	13/02/78	Atelier de Fabrication	Opérateur d'ateliers des Machines/Classe A	V
C. Henry	22/06/78	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opérateur/Machine de poinçonnage à contrôle num.	IV
P. Ferri	11/09/78	Placage	Plaqueur en chêf - ligne "electroless copper"	VI
J. Patel	27/11/78	Film Sec	Opératrice de Film Sec/Image	II
N. Kudhail	04/01/79	Film Sec	Opératrice de retouches de panneaux/Classe A	II
L. Fernandes	05/01/79	Inspection Finale	Inspectrice finale	IV
E. Roberts	22/02/79	Inspection Finale	Inspectrice finale	IV
L. Bekiarian	02/04/79	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur/Machine à gravure à l'eau forte	IV
E. Magajes	18/04/79	Inspection Finale	Inspectrice Finale	IV
R. Marolly	08/08/79	Sérigraphie	Sérigraphiste manuelle	IV
C. Lorica	20/08/79	Film Sec	Opératrice de film sec/develop	II
K. Badree	01/10/79	Inspection en procédes	Chêf d'équipe	V
D. Marolly	15/10/79	Sérigraphie	Sérigraphiste manuelle	IV
A. Vargas	12/11/79	Film Sec	Opératrice de film sec/develop	II
V. Urbano	28/01/80	Inspection en procédes	Inspectrice Visuelle	II
L. Collantes	11/02/80	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opératrice/Machine de poinçonnage à contrôle num.	IV
S. Applewhite	03/03/80	Inspection en procédes	Inspectrice visuelle	II
F. Odulio	16/04/80	Placage	Aide-plaqueur	II
O. Jones	08/10/80	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opérateur/Machine de poinçonnage à contrôle num.	IV
L. Di Fruscio	08/10/80	Dry Film Solder Mask	Opérateur/Dry Film Solder Mask	IV
L. Gonthier	11/11/80	Inspection en procédes	Réparatrice des circuits imprimés	II
K. H. Tom	09/12/80	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Team Leader	VI
L. Pestana	28/01/81	Inspection Finale	Inspectrice Finale	IV
H. D. Nguyen	03/02/81	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Programmeur à contrôle numérique	IV
P. M. Amprimoz	23/02/81	Film Sec	Chêf d'équipe	VI
Y. Maloney	09/03/81	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opérateur/Machine de poinçonnage et router(C/N)	VI
A. Carvalho	23/03/81	Sérigraphie	Chêf d'équipe	VI

LISTE D'ANCIENNETE

NOM	DATE D'EMBAUCHE	DEPARTEMENT	OCCUPATION	GRADE
P. Nazareno	08/04/81	Fusion, Gravure, et Placage en or	Chef d'équipe	VI
A. Mirza	11/05/81	Atelier de Fabrication	Opérateur d'ateliers des machines/Classe B	III
M. Komandera	01/06/81	Sérigraphie	Sérigraphiste Manuelle	IV
M. Gascon	02/06/81	Sérigraphie	Sérigraphiste Manuelle	IV
J. Trudel	17/06/81	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Chef d'équipe	VI
A. Demers	27/07/81	Expédition	Camioneur	V
G. Castillo	26/10/81	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opérateur/Machine de poinçonnage à contrôle num.	IV
M. Grambo	09/11/81	Film Sec	Opératrice de film sec/Image	III
C. Szymanski	09/11/81	Film Sec	Opérateur/Machine de nettoyage à la brosse	III
M. Rubang	09/11/81	Inspection en procédés	Inspection visuelle	III
Z. Rzepinska	09/11/81	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opératrice/Machine à gravure à l'eau forte	IV
S. Matienzo	07/12/81	Atelier de Fabrication	Aide à la production	II
C. St-Laurent	11/01/82	Sérigraphie	Sérigraphiste manuelle	IV
C. Melocoton	11/01/82	Sérigraphie	Sérigraphiste automatique	IV
S. Mohammed	13/01/82	Inspection Finale	Inspectrice finale	IV
J. Lubos	13/01/82	Inspection en procédés	Inspectrice visuelle	III
C. Dosado	18/01/82	Film Sec	Opératrice de retouches de panneaux/Classe A	III
W. Wlodek	25/01/82	Film Sec	Opératrice de film sec/Image	III
A. Carvalho	28/01/82	Sérigraphie	Chef d'équipe	VI
D. Ramsarup	16/03/82	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opérateur de "pinning"	II
M. R. Choudhury	16/03/82	Film Sec	Opératrice de film sec/Image	III
S. Szpak	18/03/82	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur de machine à l'enlèvement	III
A. Brochu-Ferland	26/04/82	Dry Film Solder Mask	Opératrice de Dry Film Solder Mask	IV
C. Quinti	21/06/82	Expédition	Camioneur	V
T. A. Lue	23/08/82	Inspection en procédés	Inspectrice visuelle	III
S. Lefebvre	23/08/82	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur de placage en or II	IV
L. Lacoursière	23/08/82	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur de fusion à l'huile chaude	IV
L. Stanley	07/09/82	Placage	Plaqueur en chef - ligne automatique	IX
L. Geronimo	13/09/82	Inspection en procédés	Inspectrice visuelle	III
M. Miernik	27/09/82	Film Sec	Opératrice de film sec/Image	III
J. Tino	13/04/83	Inspection en procédés	Inspectrice visuelle	III
C. Celestino	25/04/83	Dry Film Solder Mask	Opératrice/Dry Film Solder Mask	IV
T. Villeneuve	25/05/83	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Programmeur à contrôle numérique	IV
C. Bilodeau	20/06/83	Dry Film Solder Mask	Opérateur/Dry Film Solder Mask	IV
E. Kuzak	20/06/83	Magasin	Coureur de materiel	III
J. Desjardins	01/08/83	Film Sec	Opératrice de film sec/Image	III

LISTE D'ANCIENNETE

NOM	DATE D'EMBAUCHE	DEPARTEMENT	OCCUPATION	GRADE
P. Banlawi	09/08/83	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Programmeur à contrôle numérique	IV
P. Arceno	15/08/83	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur de fusion à l'huile chaude	IV
N. Scantlebury	22/08/83	Fusion, Gravure, et Placage en or	Aide à la production	II
D. Béchamp	23/08/83	Placage	Aide à la production	II
W. L. Tun Sun	29/08/83	Sérigraphie	Sérigraphiste manuelle	IV
D. Sutcliffe	06/09/83	Inspection en procédes	Chèf d'équipe	V
B. Meades	06/09/83	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur/Machine à Hot Solder Leveling Class A	VI
S. Kapalenski	12/09/83	Placage	Aide à la production	II
M. Brochu	12/09/83	Film Sec	Aide à la production	II
S. Da Costa	21/09/83	Film Sec	Opérateur/Machine de nettoyage à la brosse	III
J. Bustamante	11/10/83	Atelier de Fabrication	Opérateur d'ateliers des machines/Classe B	III
M. Savard	17/10/83	Film Sec	Opérateur de film sec/Lamination	II
D. Lyew	17/10/83	Film Sec	Opératrice de film sec/Image	III
N. Favron	18/10/83	Placage	Aide-plaqueur	III
R. Plante	20/10/83	Sérigraphie	Chèf d'équipe	VI
S. Vachon	24/10/83	Sérigraphie	Sérigraphiste Manuelle	IV
B. Lefebvre	24/10/83	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur /Machine à gravure à l'eau forte	IV
S. Benning	31/10/83	Film Sec	Chèf d'équipe	VI
C. Quisil	07/11/83	Film Sec	Opératrice de Film Sec/Image	III
A. Dosado	15/11/83	Inspection en procédes	Inspectrice visuelle	III
M. Dodds	05/12/83	Magasin	Coupeur de materiel	III
P. M. Pham	05/12/83	Sérigraphie	Sérigraphiste manuelle	IV
S. Janbandhan	03/01/84	Inspection en procédes	Inspectrice visuelle	III
K. Gallaher	27/02/84	Magasin	Magasinier	V
A. Raquel	12/03/84	Inspection Finale	Réparatrice des circuits imprimés	II
S. Selvadurai	6/03/84	Atelier de Fabrication	Aide à la Production	II
L. Plourde	16/04/84	Film Sec	Opératrice de film sec/Lamination	II
J. Chicas	23/04/84	Placage	Aide à la Production	II
C. Hebert	07/05/84	Placage	Aide à la Production	II
F. Pischback	07/05/84	Placage	Aide à la Production	II
K. Querin	07/05/84	Placage	Aide à la Production	II
D. Lord	08/05/84	Dry Film Solder Mask	Opératrice de film sec/Image	III
G. Bacalla	14/05/84	Film Sec	Opératrice de retouches de panneaux/Classe A	III
C. Pelletier	14/05/84	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Aiguiseur de mèches	III
G. McCandless	14/05/84	Sérigraphie	Sérigraphiste Manuelle	IV
K. J. Hale	04/06/84	Film Sec	Opérateur de Film Sec/Lamination	II
R. Picard	05/06/84	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur de machine à l'enlèvement	III
V. V. Van	06/06/84	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur de machine à l'enlèvement	III

LISTE D'ANCIENNETE

NOM	DATE D'EMBAUCHE	DEPARTEMENT	OCCUPATION	GRADE
R. Marteinson	11/06/84	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur/Machine à hot solder Leveling Classe B	IV
I. Petschner	18/06/84	Film Sec	Opératrice de film sec/Lamination	II
N. Filion	18/06/84	Sérigraphie	Sérigraphiste Manuelle	IV
S. Kublalsingh	20/06/84	Fusion, Gravure, et Placage en or	Aide à la production	II
A. Roxas	21/06/84	Sérigraphie	Sérigraphiste manuelle	IV
A. Pagalunan	03/07/84	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opérateur/Machine de poinçonnage à C/N	IV
R. Choquette	03/07/84	Sérigraphie	Sérigraphiste Manuelle	IV
J. Stoute	11/07/84	Fusion, Gravure, et Placage en or	Aide à la Production	II
H. A. Truong	16/07/84	Poinçonnage et Programmation à contrôle numérique	Opérateur/Machine de poinçonnage à C/N	IV
J. Monaco	13/08/84	Film Sec	Opérateur de film sec/Lamination	II
C. Charron	04/09/84	Film Sec	Opérateur de film sec/Lamination	II
V. Subido	04/09/84	Film Sec	Opérateur/Machine de nettoyage à la brosse	III
S. Spasovsky	04/09/84	Film Sec	Opérateur de film sec/develop	II
D. Dare	06/09/84	Magasin	Coupeur de materiel	III
L. Constantin	10/09/84	Film Sec	Opératrice de film sec/Lamination	II
C. Williams	17/09/84	Magasin	Coupeur de materiel	III
K. Boudreault	26/09/84	Film Sec	Opératrice de film sec/Lamination	II
F. Larouche	27/09/84	Expédition	Emballeur	I
S. Sepieh	01/10/84	Fusion, Gravure, et Placage en or	Opérateur de machine à l'enlèvement	III

ANNEXE "B"

- - -

ANNEXE "B"

Taux de salaire jusqu'au 31 décembre 1984

	Taux d'entraînement	Taux de grade (après l'entraînement)	Un à deux ans en gra (du début de l'entraî
GRADE I	$5.87	$6.09	$6.44
GRADE II	$6.09	$6.44	$6.84
GRADE III	$6.44	$6.84	$7.24
GRADE IV	$6.84	$7.24	$7.64
GRADE V	$7.24	$7.64	$8.04
GRADE VI	$7.64	$8.04	$8.44
GRADE VII	$8.04	$8.61	$9.07
GRADE VIII	$8.61	$9.25	$9.70
GRADE IX	$9.25	$9.87	$10.33

Signature:

Date: 31 octobre 1984

ANNEXE "B"

TAUX DE SALAIRE DU 1ER JANVIER 1985 AU 31 DECEMBRE 1985

	Taux d'entraînement	Taux (après l'entraînement)	Un à deux ans en grade du début de l'entraînem
GRADE I	$6.32	$6.54	$6.89
GRADE II	$6.54	$6.89	$7.29
GRADE III	$6.89	$7.29	$7.69
GRADE IV	$7.29	$7.69	$8.09
GRADE V	$7.69	$8.09	$8.49
GRADE VI	$8.09	$8.49	$8.89
GRADE VII	$8.49	$9.06	$9.52
GRADE VIII	$9.06	$9.70	$10.15
GRADE IX	$9.70	$10.32	$10.78

CONFORME À L'ORIGINAL
Signature:
Date: 31 octobre 1984

ANNEXE "B"

TAUX DE SALAIRE DU 1ER JANVIER 1986 AU 31 DECEMBRE 1986

	Taux d'entraînement	Taux après l'entraînement	Un à deux ans en grade (du début de l'entraîne
GRADE I	$6.67	$6.89	$7.24
GRADE II	$6.89	$7.24	$7.64
GRADE III	$7.24	$7.64	$8.04
GRADE IV	$7.64	$8.04	$8.44
GRADE V	$8.04	$8.44	$8.84
GRADE VI	$8.44	$8.84	$9.24
GRADE VII	$8.84	$9.41	$9.87
GRADE VIII	$9.41	$10.05	$10.50
GRADE IX	$10.05	$10.67	$11.13

CONFORME À L'ORIGINAL

Signature:

Date: 31 octobre 1984

ANNEXE "B"

TAUX DE SALAIRE DU 1ER JANVIER 1987 A LA FIN DE LA CONVENTION

	Taux d'entraînement	Taux (après l'entraînement	Un à deux ans en grade (du début de l'entraîn
GRADE I	$7.07	$7.29	$7.64
GRADE II	$7.29	$7.64	$8.04
GRADE III	$7.64	$8.04	$8.44
GRADE IV	$8.04	$8.44	$8.84
GRADE V	$8.44	$8.84	$9.24
GRADE VI	$8.84	$9.24	$9.64
GRADE VII	$9.24	$9.81	$10.27
GRADE VIII	$9.81	$10.45	$10.90
GRADE IX	$10.45	$11.07	$11.53

C.I.D.

COPIE CERTIFIÉE
CONFORME À L'ORIGINAL
Signature:
Date: 31 octobre 1984

C.P.

19494-01

'84 OCT 31 13:17

BCGT
MONTREAL
MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: SYSTEMES DE CIRCUITS NEECO
(RDC) LTEE

ci-après appelée "La Compagnie"
ou "La Direction"

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

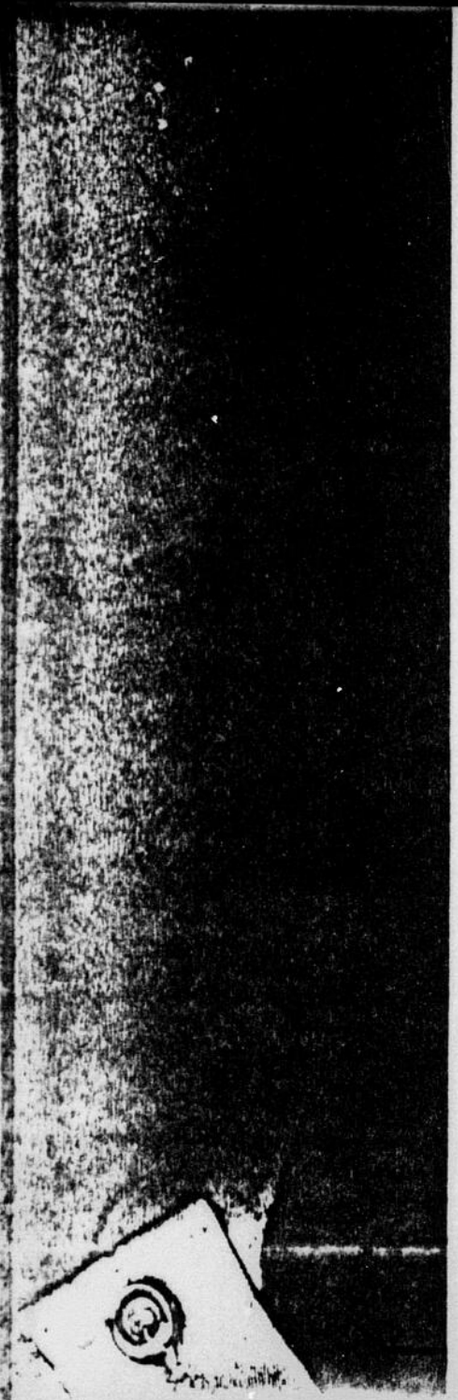
ci-après appelé "Le Syndicat"

COPIE CERTIFIÉE
CONFORME À L'ORIGINAL

Signature:

Date: 31 octobre 1984

ANNEXE "C"



This Plan was Arranged by
WALTER SEMCESEN C.L.U.
W.S. INSURANCE AGENCY INC.
251 CONSUMERS RD.
SUITE 1216
WILLOWDALE, ONTARIO
M2J 4R3
TEL: 494-2167
and is Underwritten by the
NORTHERN LIFE ASSURANCE COMPANY
HEAD OFFICE: LONDON, ONTARIO

votre régime d'assurance collective

NEECO CIRCUIT SYSTEMS

table des matières

Page

2 ..... Cedule des Bénéfices

3 ..... Assurance-vie

4 ..... Décès et Mutilation Accidentels

5 ..... Prestations d'invalidité à long terme

6 ..... Assurance-hospitalisation pour vous et les personnes à votre charge

6 ..... Nouveaux frais medicaux majeurs remboursables pour nos polices collectives

10 ..... Clauses Générales

14 ..... Assurance de frais dentaires à l'intention des employes et des personnes à charge

14 ..... Co-ordination des benefices

La présente brochure n'est destinée qu'à titre de sommaire utile des plus importants termes et dispositions des garanties. La police collective stipulant les garanties est le document officiel.

NECO CIRCUIT SYSTEMS LTEE
CEDULE DES BENEFICES
Groupe 1261-02-03

	Tous les employés			Tous les employés et des personnes à charge	
Assurance vie Classification	Mort Accidentelle & Mutilation	Invalidité Prolongée	Hospitalisation	Assurance Santé Frais Médicaux	Soins dentaires
Tel que votre certificate	Tel que votre certificate	Cette indemnity sera payée du 119ième jour de la infirmité dû à l'accident ou de la maladie, et elles être versées jusqu'au âge 65. Le bénéfice est 66 2/3% du salaire mensuel arrondi au plus près sujet à maximum de $2,000.	Chambre semi-privée Durée illimitée Aucune franchise Aucune co-assurance	Franchise $10.00 célibataire $25.00 marié Co-assurance 100% des frais admissibles Maximum illimité	Tarifs des honoraires: Courant Association Dentaires d'Ontario Franchise $25.00 célibataire $50.00 marié Co-Assurance 80% Traitements de routine-A Travaux de restauration-B importants 50% Traitements orthodontiques-C Maximum $1,000 année, niveaux A & B $1,000 viager, niveau C

Les Bénéfices pour vie, mort accidentelle et démembrement et invalidité à long terme terminent à l'âge de 65 ans, ou à la retraite, si antérieure.
Tous les autres bénéfices se terminent à l'âge de 70 ans ou à la retraite, si antérieure.

Le mot capital assuré veut dire: une fois le salaire annuel arrondi au millier de dollars supérieur, jusqu'au maximum de $100,000.

ASSURANCE-VIE

Advenant votre décès, le produit de l'assurance-vie de groupe est versé au bénéficiaire que vous avez nommé. Le règlement se fait sous l'une des formes suivantes:

(a) versement d'un capital, ou

(b) dépôt du produit de l'assurance auprès de la compagnie pour capitalisation, ou

(c) versement régulier d'une somme représentant les intérêts seulement, ou

(d) versement régulier d'une somme représentant le capital et les intérêts, ou

(e) toute autre forme convenue entre le bénéficiaire et la compagnie.

Garentie invalidité

Si vous êtes frappé s'invalidité totale et permanente avant votre soixantième-cinquième anniversaire, votre assurance-vie reste en vigueur sans qu'il vous soit nécessaire de verser d'autres primes.

Droit de transformation

En cas de cessation d'emploi, votre assurance-vie restera en vigueur à titre gratuit pendant une période de 31 jours. Au cours de cette période, vous aurez le droit de demander la transformation de votre contrat en un contrat individuel standard sans qu'un examen médical soit nécessaire. Le taux des primes sera le taux applicable à ce dernier type de polices.

Au cas ou il serait mis fin au contrat d'assurance-groupe, vous disposerez d'un droit de transformation limité.

Les clauses relatives aux différents montants et programmes dont vous pouvez disposer au titre de votre droit de transformation sont indiqués dans le contrat principal, dont vous pouvez prendre connaissance en vous adressant à l'organisme qui gère ces programmes.

DÉCÈS ET MUTILATION ACCIDENTELS

En cas de décès, de mutilation ou de la perte de la vue attribuable à une blessure accidentelle et survenant dans les 365 jours postérieurs à l'accident le règlement se fait comme suit:

Vie (règlement au bénéficiaire)
Capital assuré

Perte des deux mains ou des deux pieds
Capital assuré

Perte des deux yeux
Capital assuré

Une main et un pied
Capital assuré

Une main et un oeil
Capital assuré

Un pied et un oeil
Capital assuré

Un seul oeil
Moitié du capital assuré

Une main ou un pied
Moitié du capital assuré

Pouce ou Index
Un quart du capital assuré

Le capital assuré représente la somme maximale payable au titre d'une blessure accidentelle. Ce paiement est effectué en sus du produit de l'assurance-vie, s'il y en a. Le décès, la mutilation ou la perte de la vue attribuables aux causes suivantes ne sont pas couverts: suicide, blessure volontaire, inhalation ou ingestion de drogues, de poisons, de gaz ou de fumées nocives, infections bactériennes ou intoxications alimentaires; guerre ou incident de même nature; maladies physiques ou mentales ou traitement de celles-ci. Le capital assuré recommandé pour vos employés est indiqué au tableau des garanties. Le régime proposé couvre également les accidents du travail. Les accidents professionnels couverts sont précisés au tableau des garanties.

PRESTATIONS D'INVALIDITÉ À LONG TERME

Les prestations d'invalidité à long terme visent à protéger toute personne ayant subi une blessure ou atteinte d'une maladie résultant en une invalidité à long terme. Ce plan offre une solution à ceux (et celles) qui comptent sur leur force de travail pour subvenir à leurs besoins.

Si vous devenez invalide à la suite d'une maladie ou de blessures contractées au travail ou à l'extérieur et que cette invalidité est jugée conforme aux termes du contrat cadre, vous êtes éligible à l'indemnisation prévue par ce plan, tant que vous serez complètement invalide, ou jusqu'à 65 ans. Les prestations vous seront versées dès l'expiration de la période liminaire (déterminée dans le tableau des prestations). Le tableau indique également le montant des prestations auxquelles vous avez droit.

Ce plan a été conçu pour compléter les autres indemnitées auxquelles vous auriez droit en cas d'invalidité. Le montant des prestations mensuelles prévues par notre plan sera donc réduit, en fonction des prestations reçues d'autres sources, telles que: la Commission des Accidents du Travail, les régimes de retraite de Québec ou du Canada, les congés de maladie ou régimes de retraite prévus par l'employeur, ou tout autre régime d'assurance.

Des prestations vous seront versées tant que durera la période d'invalidité totale, telle que décrite dans le contrat cadre et ce jusqu'à l'âge de 65 ans. Cependant, certaines restrictions peuvent s'appliquer. Par exemple, aucune prestation ne sera versée dans les cas suivants:

(a) Pour toute blessure corporelle due à un accident subi au cours d'un travail rémunéré ou pour un profit, pour le compte d'une personne autre que l'employeur.

(b) Pour toute blessure ou maladie résultant d'une guerre, insurrection, emeute ou de toute autre manifestation de violence collective.

(c) Pour toute blessure ou maladie que l'assuré se serait volontairement infligée à lui-même.

(d) Pour toute blessure ou maladie pour lesquelles l'assuré ne serait pas sous les soins d'un médecin légalement qualifié et autorisé à traiter ce genre d'incapacité.

En outre, aucune prestation ne sera versée pendant la durée d'un congé de maternité accordé aux termes de la politique normale suivie par l'employeur dans ce domaine.

ASSURANCE-HOSPITALISATION POUR VOUS ET LES PERSONNES À VOTRE CHARGE

Au cas ou soit vous soit l'une des personnes qui sont à votre charge est hospitalisé dans un hôpital agréé en raison d'une invalidité survenue à la suite d'un accident ou d'une maladie non couverts par un régime de garantie des accidents du travail ou par un autre régime public, votre assurance pale le montant exact qui vous est facturé par l'hopital pour la chambre et la nourriture, dans les limites du plafond indiqué dans le contrat principal, et sous réserve des restrictions prévues à ce contrat. En ce qui concerne les frais d'accouchement, l'assurance est la même que celle prévue pour toute autre maladie. Une assurance maternité immédiate est prévue pour les employées et les personnes à leur charge inscrites au cours de la période prévue.

Exclusions

Aucune prestation ne sera payée en vertu du présent contrat relativement à des dépenses hospitalières remboursées ou payées au titre d'un régime provincial d'assurance hospitalière quel qu'il soit, ou qui seraient remboursées ou payées au titre dudit régime si vous ou la personne à votre charge y adhériez.

Indemnités posterieures à l'echeance de l'assurance

Si l'assurée ou l'une des personnes à sa charge est enceinte à l'échéance du contrat, dans les neuf mois qui suivent cette échéance ou pendant l'existance du contrat et qu'à la suite de cette grossesse elle soit hospitalisée dans un établissement licencié, elle a droit à toutes les indemnités d'hospitalisation auxquelles elle aurait droit si l'assurance était encore en vigueur.

NOUVEAUX FRAIS MEDICAUX MAJEURS REMBOURSABLES POUR NOS POLICES COLLECTIVES

Frais remboursables - Sous réserve des restrictions énoncées ci-après et des autres dispositions de la présente police, les "frais remboursables" sont les frais nécessaires et raisonnables, tels que décrits ci-après, engagés pour:

— les produits pharmaceutiques et les médicaments, y compris les contraceptifs oraux mais à l'exclusion des spécialités pharmaceutiques ou des médicaments brevetés, qui ne peuvent être achetés

que sur ordonnance écrite d'un médecin ne pouvant être remplie que par un pharmacien ou un médecin agréé;

— les services d'un chiropractien, ostéopathe, naturopathe, podiatre, physio-therapeuthe, orthophoniste ou masseur jusqu'à concurrence de $10.00 par visite par personne assurée et sous réserve de 25 visites au maximum à l'égard de chaque type de practiciens susmentionnés au cours d'une année civile par personne assurée. Aucun bénéfice ne sera alloué pendant la période au cours de laquelle l'employé est éligible à des bénéfices similaires sous un régime d'Assurance Santé Provincial.

les services d'un psychologue, jusqu'à concurrence de $10.00 par visite et sous réserve de 25 visites au maximum au cours d'une année civile par personne assurée. Aucun bénéfice ne sera alloué pendant la période au cours de laquelle l'employé est éligible à des bénéfices similaires sous un régime d'Assurance Santé Provincial.

— les frais engagés pour des soins infirmiers privés prodiques au domicile de la personne assurée par un infirmière diplomée et autorisée qui ne réside pas normalement chez la personne assurée et qui n'a aucun lien de parente avec l'employé ou une de ses personnes à charge, pourvu que les services aient été recommandés et approuvés par un médecin ou un chirurgien agréé jusqu'à concurrence de $5,000.00 par invalidité;

— les services ambulanciers professionnels pour se rendre à l'hospital le plus proche équipé pour prodiguer le traitment requis;

— la location d'un fauteuil roulant, d'un lit d'hospital ou d'un poumon d'acier recommandée et approuvée par un médecin ou un chirurgien dûment autorisé à exercer la médecine;

— l'oxygène et son administration;

— les frais engagés pour l'achat, mais non la réparations ou le remplacement de supports, de béquilles, de membres ou d'yeux artificiels, requis par suite de dommages corporels qui ont été subis ou d'une maladie qui a commencé alors que la personne était assurée;

— les chaussures orthopédiques qui font partie intégrante d'un support ou qui sont fabriquées spécialement pour le patient, y com-

pris les modifications apportées auxdites chaussures, sous réserve de frais totaux remboursables de $100 au maximum par année civile, pourvu que les chaussures ou les modifications soient prescrites par écrits par un podiatre ou par un médecin;

— la répartion ou le remplacement de dents naturelles par suite du bris des dents causé par un coup accidentel direct porté à la bouche (et non par un objet sciemment ou inconsciement placé dans la bouche ou par toute autre causé) et subi dans les 180 jours suivant la date de l'accident;

— les tests diagnostiques et les traitements radiologiques, y compris les radiographies et les tests de laboratoire;

— les prothèse auditives prescrites par un médecin agréé à titre d'otolaryngologiste, jusqu'à concurrence de $200 la vie durant de chaque personne assurée;

— le plasma ou les transfusions sanguines;

— les visites par les infirmières de l'Ordre de Victoria sur la recommandation d'un médecin;

— les frais engagés dans un hôpital de convalescence pour les services nécessaires, y compris la chambre et la pension, fournis par l'hôpital de convalescence où une personne assurée est admise dans les 14 jours suivant une période à titre de patient alité d'un hôpital. Cette garantie est offerte aux employés et aux personnes à charge admissibles qui n'ont pas encores atteint l'âge de 65 ans. L'indemnité quotidienne maximale est de $10 par jour et la garantie est maintenue jusqu'à concurrence de 120 jours par invalidité. Par "hôpital de convalescence" on entend un établissement ou une partie distinct d'un hôpital ou d'un autre établissement qui a passé un accord de transfert en;

— vigueur avec au moins un hôpital et qui s'occupe sur une base permanente de fournier - moyennant paiement par les patients et pour les patients hospitalisés - des soins infirmiers qualifiés pendant la période de convalescence à la suite d'une blessure ou d'une maladie et dont les frais pour les soins en salle commune sont ordinairement rembourses par le régime provincial d'assurance hospitalisation de la province où le membre de la famille réside. L'expression "hôpital de convalescence" ne s'entend jamais de tout établissement ou partie d'établissement qui sert principalement à titre d'hôpital, de maison de repos, de maison pour gens âgés, de maison pour le traitement des toxicomanes ou alcooliques, de maison de santé ou de clinique;

— les frais d'hospitalisation hors du Canada (y compris les services de clinique externe, d'ambulance et les services connexes) jusqu'à concurrence de $100.00 par jour pendant 90 jours en sus de l'indemnité prévue pas l'assurance hospitalisation provincial;

— les services d'un médecin hors du Canada pour des traitements d'urgence ou pour des services non disponibles au Canada. Les frais seront remboursés à raison d'un montant raisonnable et normal moins l'indemnité appropriée du régime d'assurance maladie provincial;

Les frais encourus hors du Canada seront limités jusqu'à un maximum de $25,000 pour la vie.

— les frais de chambre et pension en sus de l'indemnité provinciale payable par le régime d'assurance hospitalisation de la province de résidence, s'ils sont stipulés au tableau des garanties par la mention "inclus" et jusqu'à concurrence des plafonds spécifiés audit tableau;

— les frais relatifs à la maternité sont payables comme les autres frais.

Les réclamations de frais médicaux majeurs doivent être soumises: Durant l'année de calendrier au cours de laquelle elles furent encourues, ou dans les 90 jours suivant la fin de l'année de calendrier au cours laquelle elle furent encourues, ou dans les 90 jours suivant la date de terminaison du contrat.

Exclusions

Aucune indemnité n'est versée

— pour une dépense admissible engagée par une personne à charge au cours d'une hospitalisation ayant commencé à la date d'entrée en vigueur du présent contrat ou avant. Cette exclusion ne s'applique pas à un enfant assuré à sa naissance comme personne à charge;

— pour des frais médicaux ou autres frais relatifs à un examen

médical périodique, à des cures, à des soins dentaires ou à une chirurgie esthétique;

— pour une dépense que la personne assurée n'a pas à payer, soit les dépenses remboursées, prises en charge ou autorisées en vertu d'un programme non-contractuel, d'une entente, ou pour des frais remboursés ou autorisés en vertu du régime provincial d'assurance-maladie et qui, si la personne assurée n'était pas inscrite à un tel régime seraient remboursés ou autorisés comme si la personne assurée y était inscrite, étant donné que le calcul des primes tient compte de ces régimes dans l'application de la présente clause;

— pour des frais qu'il est interdit d'assurer en vertu de la Loi des assurances dans la province de résidence de l'assuré;

— des frais occasionnés par une blessure ou une maladie attribuable à une guerre ou un acte d'hostilité;

— pour toute blessure ou maladie couverte par la Commission des Accidents du travail.

CLAUSES GENERALES

Admissibilité

Si votre entrée en service s'est faite à la date ou avant la date d'entrée en vigueur du présent contrat, vous êtes admissible immédiatement.

Si votre entrée en service s'est faite après la date d'entrée en vigueur du présent contrat, vous êtes admissible à l'expiration de la période d'attente stipulée au contrat de base. Vous n'êtes pas admissible à l'assurance si vous êtes employé à temps partiel ou sur une base temporaire.

Date d'entrée en vigueur de l'assurance d'un employé admissible

Si vous êtes un employé admissible, votre assurance entre en vigueur,

(1) Dans l'éventualité où l'on vous demande de verser une cotisation.

a) à la date de votre admissibilité si avant cette date vous avez complété la proposition d'assurance auprès de votre employeur et la formule autorisant celui-ci à prélever votre cotisation sur votre salaire.

b) à la date à laquelle vous complétez la proposition d'assurance et la formule d'autorisation, si vous le faites après la date d'admissibilité, mais dans un delai de 31 jours après cette date, ou

c) à la date à laquelle la Northern du Canada vous donne droit à l'assurance en vertu du présent contrat et après approbation par celle-ci de la preuve de votre assurabilité et de celle des personnes à votre charge, laquelle est établie sans frais, lorsque vous complétez la proposition d'assurance et la formule d'autorisation plus de 31 jours après la date de votre admissibilité ou lorsque vous complétez de nouveau la proposition d'assurance et la formule d'autorisation après la précédente révocation.

2. Dans l'éventulité où l'on ne vous demande pas de verser une cotisation, le jour où vous devenez admissible.

Il est cependant entendu que l'assurance d'un employé qui ne travaille pas à la date d'entrée en vigueur de son assurance, ne sera en vigueur qu'à la date de son retour au travail.

ÉCHÉANCE DE L'ASSURANCE D'UN EMPLOYÉ

L'assurance que vous avez souscrite en vertu du présent contrat se termine,

(1) à l'échéance du contrat, ou

(2) à l'échéance de la première prime non honorée, si cette date est antérieure, ou

(3) à votre soixante-cinquième anniversaire, pour les avantages d'invalidité de longue durée, si souscrits par le présent contrat, ou

(4) le jour de la cessation de votre emploi, avec le détenteur du présent contrat d'assurance collective, à la premiere de les dates à condition que,

(a) si vous ne travaillez pas pour des raisons de blessures ou de

maladie, l'assurance reste en vigueur jusqu'à la cessation d'emploi déterminée par le detenteur du contrat, conformément à une formule empêchant toute sélection individuelle;

(b) si vous êtes en congé sans solde ou en mise-a-pied temporaire, l'assurance reste en vigueur jusqu'à la première des dates suivantes:

(i) la date à laquelle vous travaillez contre rémunération pour une autre personne que votre employeur, ou

(ii) l'échéance de l'assurance déterminée par le détenteur du contrat d'assurance collective, conformément à une formule empêchant toute sélection individuelle, ou

(iii) en ce qui concerne les indemnités hebdomadaires, le cas échéant, 31 jours après l'échéance de l'assurance, et en ce qui concerne les indemnités autres qu'hebdomadaires, et les soins dentaires (s'il y a lieu) 90 jours suivant votre cessation d'emploi avec le detenteur du present contrat d'assurance collective.

Definitions

Sauf dans les cas ou le contraire est expressément précisé, la notion de "personne à charge" comprend:

(1) votre conjoint,

(2) vos enfants âgés de moins de 21 ans pour lesquels vous bénéficiez d'une exemption d'impôt sur le revenu,

(3) vos enfants âgés de 21 ans et plus, lorsqu'ils poursuivent leurs études dans une université ou un établissement d'enseignement similaire et qu'ils vous donnent droit à une exemption d'impôt sur le revenu;

pour être considérés comme "personnes à charge", vos enfants doivent résider soit aux Etats-Unis (y compris le District de Columbia), soit au Canada; sont exclus les enfants qui bénéficient du présent contrat en tant que salariés de la compagnie.

Le terme "enfant" comprend les enfants d'un mariage antérieur, les enfants adoptés et les enfants en tutelle.

Le term "conjoint" s'applique à la personne avec laquelle vous êtes légalement marié; il s'applique également à la personne avec laquelle vous vivez maritalement, même si vous n'êtes pas mariés légalement, à la condition toutefois que:

(a) vous résidiez avec cette personne depuis au moins trois ans si vous ne pouvez pas vous marier avec elle en raison d'un mariage antérieur;

(b) vous résidiez avec cette personne depuis au moins un an si ni votre conjoint ni vous n'êtes marié avec une autre personne.

Non-cumul des indemnités

Tout remboursement de frais médicaux majeurs ou de frais d'hospitalisation sera fait en tenant compte de toute autre assurance similaire à laquelle vous ou les membres de votre famille auront souscrit. Sur cette base, le remboursement total en vertu de cette assurance et des assurances suivantes, sera limité au montant des frais réellement encourus:

a) assurance de groupe, générale ou avec franchise

b) croix bleue et Blue Shield

c) assurance de groupe payée d'avance

d) toute assurance de cadres, syndicale ou d'association d'employés

e) et toute assurance souscrite par l'intermédiaire d'une école ou d'un autre établissement scolaire

La clause de non-cumul des indemnités s'applique à chaque année civile, de sorte que toute réduction des indemnités versées par la Northern Life, du fait du cumul d'une autre assurance, puisse être recouvrée plus tard, au cours de l'année, dans le cas ou de nouveaux frais seraient engagés.

Prolongation des prestations

Si l'assuré ou l'une des personnes à sa charge souffre d'une invalidité totale à l'échéance du contrat et a engagé des frais pour une maladie ou une blessure à l'origine de l'invalidité avant que le contrat vienne à

échéance, des indemnités lui sont payées jusqu'à la première des dates suivantes:

1. 90 jours après l'échéance de l'assurance,

2. à la date de cessation de l'invalidité, si celle-ci est antérieure.

3. à la date du versement de l'indemnité maximale, si celle-ci est antérieure.

ASSURANCE DE FRAIS DENTAIRES À L'INTENTION DES EMPLOYÉS ET DES PERSONNES À CHARGE

Clause d'assurance

Sous réserve de la franchise, de la co-assurance et du montant maximum indiqués à la page concernant le "résumé des bénéfices", les prestations seront remboursées pour les soins dentaires, tel qu'indiqué sous le titre "Frais Remboursables".

Definitions

1. "Franchise": partie des frais acceptables assumées par l'assuré, avant paiement de bénéficies par le programme.

2. "Pourcentage de Co-Assurance": partie des frais admissibles excédant la franchise de l'année de calendrier qui sera remboursée par le programme.

   Le "Montant Maximum" alloué pour chaque personne assurée est identifé dans le résumé des bénéfices. Cependant, si vous vous assurez plus de 31 jours après la date à laquelle cette police donne droit à l'assurance, la couverture sera limitée pour chaque type de traitement.

4. "Frais Remboursables": frais pour traitement dentaire appartenant à la liste des "Frais Remboursables" dans les règles des bénéfices suivants.

5. Par "Dentier", on entend tout appareil artificiel pour remplacer les dents naturelles manquantes et les tissus adjacents, y compris les dentiers partiels ou complets et les prothèses fixes ou mobiles.

COORDINATION DES BÉNÉFICES

Les remboursements appliqués aux bénéfices dentaires ne se cumulent pas aux remboursements effectués par tout autre programme d'assurance collective et pour lequel vous ou les personnes à votre charge avez droit. A partir de ce principe, le remboursement total effectué en vertu du plan de La Northern du Canada et des régimes suivants se limite au montant des frais réellement engagés:

a) assurance de groupe, générale ou avec franchise

b) Croix Bleue et Blue Shield

c) assurance de groupe payée d'avance

d) toute assurance de cadres, syndicale ou d'association d'employés

e) et toute assurance souscrite par l'intermédiaire d'une école ou d'un autre établissement scolaire.

La clause de coordination des bénéfices s'applique à chaque année civile, de sorte que toute réduction des indemnités versées par La Northern du Canada en vertu du cumul d'une autre assurance, puisse être recouvrée plus tard, au cours de l'année, dans le cas où de nouveaux frais seraient engagés.

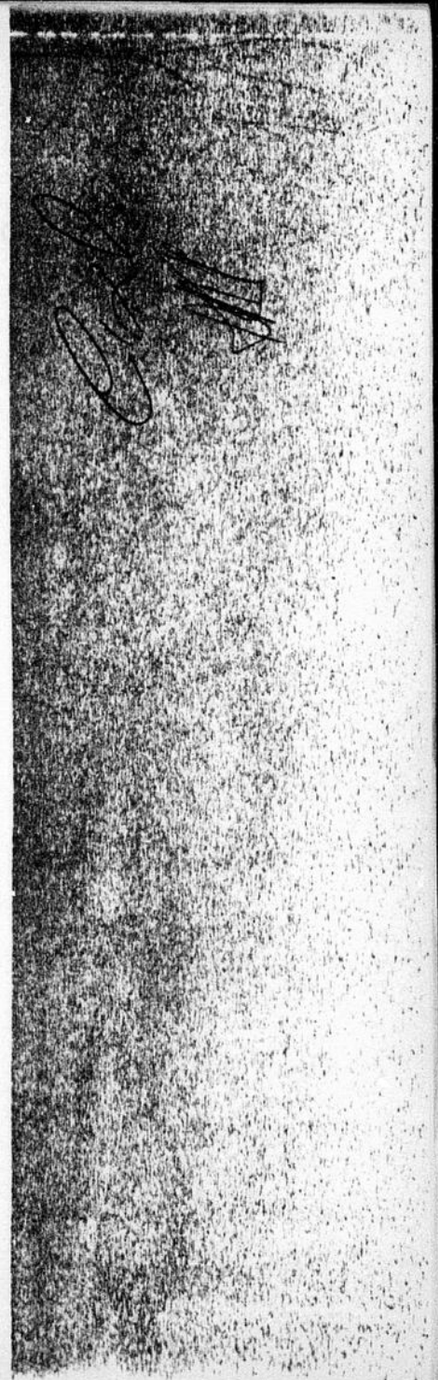
ASSURANCE DE FRAIS DENTAIRES À L'INTENTION DES EMPLOYÉS ET DES PERSONNES À CHARGE
TRAITEMENT REGULIER

Frais remboursables

Les traitements suivants effectués ou prescrits par un médecin, un chirurgien, un dentiste ou un spécialiste en chirurgie buccale ou effectués par un assistant dentaire sous la surveillance d'un médecin, d'un chirurgien, d'un dentiste ou d'un spécialiste en chirurgie buccale ou effectués par un technicien dentaire sont admissibles:

a) Chacun des services suivants (i) à (v) inclusivement se limite à un traitement pour chaque période de 6 mois.

   (i) examen buccal



(ii) prophylaxie (détartrage et polissage des dents)

(iii) radiographies interproximales

(iv) application topique de solutions de fluorure

b) Une série de radiographies de la bouche, à condition qu'une période ininterrompue d'au moins 24 mois se soit écoulée depuis la dernière série de radiographies.

c) Les extractions et une seule alvéolectomie lors de l'extraction dentaire.

d) Les restaurations par obturations en amalgame, silicate, acrylique ou composite.

e) L'extraction chirurgicale de dents barrées.

f) L'ablation chirurgicale de tumeurs, de kystes et de néoplasmes plus l'incision et le drainage d'un abcès.

g) Les radiographies diagnostiques et les travaux de laboratoire requis relativement à la chirurgie dentaire.

h) L'anesthésie générale requise relativement à la chirurgie dentaire.

i) Le coût des médicaments et leur administration lorsqu'ils sont injectés au cabinet du dentiste.

j) Le traitement endodontique.

k) Le traitement périodontique.

l) Les mainteneurs d'espace pour les dents primaires manquantes ainsi que les appareils de correction d'habitudes.

m) Les consultations requises par le dentiste traitant.

n) Les regarnissages, réparations et rebasages de dentiers.

Adherents tardifs

(Si vous adhérez au programme après la date normale d'admissibilité)

Si votre assurance, ou celle des personnes à votre charge, prend effet plus de 31 jours après la date à laquelle vous y avez droit, ou si vous aviez à l'origine renoncé à l'assurance pour une raison quelconque, vous serez couvert, de même que les personnes à votre charge, pour tout traitement acceptable en rapport avec une blessure accidentelle aux dents naturelles survenue après la date de validité de l'assurance, et administré dans les 12 mois suivant la date de validité de l'assurance. De plus, pendant les 12 premiers mois de l'assurance, l'assuré en retard est couvert pour les traitements réguliers jusqu'à un remboursement maximum de $100.00. Après 12 mois, les règles normales de la police s'appliquent.

TRAVAUX DE RESTAURATION IMPORTANTS

Frais remboursables

Les traitements suivants effectués ou prescrits par un médecin, un chirurgien, un dentiste ou un spécialiste en chirurgie buccale ou effectués par un assistant dentaire sous la surveillance d'un médecin, d'un chirurgien, d'un dentiste ou d'un spécialiste en chirurgie buccale ou effectués par un technicien dentaire sont admissibles:

a) Les couronnes et les revêtements, y compris les obturations en or et en porcelaine lorsque d'autres matériaux ne conviennent pas.

b) La création d'un dentier.

c) Le remplacement d'un dentier existant dans les cas suivants seulement:

1. Si une nouvelle extraction d'une dent naturelle le nécessite, alors que la personne est assurée en vertu de la présent police.

2. Si le dentier existant a au moins 5 ans et ne peut plus servir.

3. Si le dentier existant est temporaire et est remplacé par un dentier permanent et que le remplacement a lieu dans les 12 mois suivant la mise en bouche du dentier temporaire.

d) Les services d'un denturologue agréé qui exerce dans les limites

de son permis.

e) Les autres procédés de chirurgie buccale nécessaires qui ne figurent pas dans la clause de traitement régulier.

Adherents tardifs

(Si vous adhérez au programme après la date normale d'admissibilité)

Si votre assurance, et celle des personnes à votre charge, prend effet plus de 31 jours après la date à partir de laquelle vous y avez droit, ou si vous aviez à l'origine renoncé à l'assurance pour une raison quelconque, vous serez couvert, de même que les personnes à votre charge, uniquement pour tout traitement accepté en rapport avec une blessure accidentelle aux dents naturelles survenue après la date de validité de l'assurance, et administré dans les 12 mois de la date de validité de l'assurance. Après 12 mois, les règles normales de la police s'appliquent.

TRAITEMENT ORTHODONTIQUE

Frais remboursables

Les frais remboursables comprennent les frais indiqués dans l'échelle des honoraires pour les traitements effectués par un orthodontiste visant la correction des malocclusions d'un enfant à charge, y compris la fourniture d'appareils orthodontiques nécessaires.

Adherents tardifs

(Si vous adhérez au programme après la date normale d'admissibilité)

Toute personne à charge dont l'assurance entre en vigueur plus de 31 jours après la date de son admissibilité à l'assurance ou dont l'assurance a tout d'abord été renoncée pour queque raison que ce soit ne sera pas assurée pour tout traitement orthodontique effectué dans les 24 mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'assurance (à moins que ledit traitement soit requis uniquement par suite de dommages accidentels aux dents naturelles après la date d'entrée en vigueur de l'assurance).

Programme de traitement

Lorsque le coût total prévu pour le travail dentaire est évalué à plus de $300.00, la Compagnie exige qu'un programme de traitement lui soit remis afin de déterminer à l'avance les prestations avant la date à laquelle les soins sont effectués.

Par programme de traitement, on entend un programme de soins dentaires y compris les radiographies révélant les besoins dentaires du patient, une description par écrit du traitement évalué que le dentiste juge nécessaire ainsi que le coût du traitement évalué.

On peut ainsi délimiter la garantie et les restrictions du régime et préciser les stipulations, les franchises, le pourcentage proportionnel et les plafonds du régime. Lorsqu'il est possible de procéder d'une autre façon, on considérera à titre de frais remboursables le procédé qui implique le tarif le moins élevé. Par conséquent, en soumettant un programme de traitement, on évite tout malentendu quant à l'étendue de la garantie. De plus, le patient et le dentiste ont l'occasion d'évaluer le traitement prévu et de déterminer dans quelle mesure le traitement sera couvert par le régime avant de le commencer.

Prestation après la resiliation de l'assurance

Aucune prestation n'est payable relativement à des frais engagés après la date de résiliation de l'assurance même si un programme de traitement a été remis et que La Northern du Canada a déterminé les prestations avant la date de résiliation de l'assurance sauf dans les cas suivants:

(a) Lorsqu'une empreinte pour un dentier a été prise avant la résiliation de l'assurance et que le dentier est installé après la résiliation de l'assurance, les frais dentaires relativement à ce procédé et engagés dans les 31 jours suivant la résiliation de l'assurance sont admissibles.

(b) Advenant la résiliation de l'assurance par suite du décès de l'employé, les frais dentaires engagés au nom des personnes à charge pour des soins rendus dans les 90 jours suivant le décès de l'employé sont admissibles pourvu que la série de services den-

faires en cause ait commencé ou que des rendez-vous pour soins dentaires aient été définitivement fixés du vivant de l'employé.

(c) Advenant que la Compagnie ait commencé à verser des prestations relativement à un traitement orthodontique lors de la résiliation de l'assurance, elle continuera à verser des prestations pendant trois mois suivant la date de résiliation. Toutefois, ces paiements seront limités aux frais qui auraient été remboursés si l'assurance était demeurée en vigueur au cours de cette période.

Exceptions et restrictions

Les frais engagés dans les cas suivants ou en conséquence de ceux-ci ne sont pas remboursables:

— Blessures intentionnelles infligées volontairement.

— Toute invalidité pour laquelle la personne assurée a droit à une indemnité ou un dédommagement en vertu de toute Loi sur les Accidents du Travail.

— Services ou traitements remboursables par tout plan d'assurance gouvernemental ou services ou traitements assurables seulement par un plan d'assurance gouvernemental quelconque.

— Un traitement dentaire effectué par un service dentaire ou médical d'un employeur, une association ou un syndicat.

— Le remplacement d'un dentier existant qui a été perdu, égaré ou volé.

— Les services et les produits dispensés pour fins diététiques afin de freiner la carie dentaire et la formation de plaque dentaire ou aux fins de conseils en hygiène buccale.

— Les services et les produits dispensés surtout à des fins esthétiques y compris, sans toutefois y être restreints, les facettes des couronnes et pontiques postérieurs jusqu'aux secondes prémolaires.

— La fourniture de couronnes aux fins de jumelage périodontique.

— Les services et les produits dispensés pour la correction de toute

malformation congénitale ou de croissance qui ne constitue pas une malocclusion de catégorie I, II ou III.

— Les services et les produits dispensés pour la reconstruction de toute la bouche.

— Un traitement dentaire qui n'est pas encore approuvé par l'Association Dentaire Canadienne ou qui est définitivement de nature expérimentale.

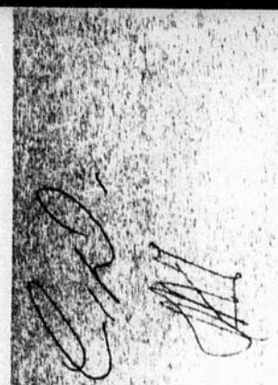
— Les frais pour rendez-vous manqués ou pour faire remplir les demandes de prestations requises par la Compagnie.

— La partie du traitement orthodontique dispensée après la date à laquelle l'employé est devenu assuré relativement à la personne ayant besoin du traitement orthodontique mais qui fait partie d'un traitement qui a commencé avant ladite date. Toutefois, la Compagnie considère à titre de frais remboursables la partie des frais qui n'est pas couverte par toute autre police collective.

Lorsqu'il est possible d'avoir recours à d'autres procédés, c'est le procédé qui implique le tarif le plus bas et qui est conforme à de bons soins dentaires qui sera considéré à titre de frais remboursables.

Presentation des demandes

Les demandes pour soins dentaires doivent être présentées pendant l'année de calendrier pendant laquelle les dépenses sont engagées, ou dans les 90 jours suivant la fin de l'année de calendrier pendant laquelle les dépenses sont engagées, ou dans les 90 jours suivant la date finale de la police principale.



LETTRE D'ENTENTE

Il est entendu entre les parties que si elles s'entendaient pour que l'horaire de travail soit modifié afin que la semaine régulière de travail soit répartie sur cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, les jours de congés fériés seront les suivants:

1) Vendredi Saint
2) Fête de Dollard
3) Fête Nationale du Québec
4) Confédération
5) Fête du Travail
6) Action de Grâces

En plus des congés chômés et payés énumérés plus haut, l'employé a droit à un congé payé et chômé pour la période des Fêtes comme suit:

1984	1985	1986
24 décembre	24 décembre	24 décembre
25	25	25
26	26	26
27	27	29
28	30	30
31	31	31
1 et 2 janvier	1 et 2 janvier	1 et 2 janvier

et que les articles 17.05 et 17.06 soient modifiés pour qu'on lise huit (8) heures au lieu de dix (10) heures.

MONTREAL, le 30 octobre 1984.

LES SYSTEMES DE CIRCUITS NEECO (RDC LTEE), RDC ELECTRONIQUE, DIVISION DE LES CIRCUITS HELIX INC.

Par: _____

LES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE, ET DE L'OUTILLAGE, (T.U.A.), SECTION LOCALE 1900

Par: _____

LETTRE D'ENTENTE

Les parties se sont entendues pour que le système en vigueur, par lequel les employés travaillaient à leur taux régulier, quatre (4) samedis pour compenser quatre (4) jours de congés qu'ils auraient eu entre Noel et le Jour de l'An, pour l'année 1984 seulement, s'appliquera, nonobstant l'article 16.01.

L'article 16.01 s'appliquera dans son entier, plus particulièrement concernant le deuxième paragraphe pour l'année 1985 et l'année 1986.

MONTREAL, le 30 octobre 1984.

LES SYSTEMES DE CIRCUITS NEECO
(RDC LTEE), RDC ELECTRONIQUE,
DIVISION DE LES CIRCUITS HELIX INC.

par: _____

LES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AEROSPATIALE, ET DE L'OUTILLAGE
D'AMERIQUE, (T.U.A.) Section Locale 1900

par: _____

Richard Ferraro.

INC.

Par: _____

LES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE, ET DE L'OUTILLAGE, (T.U.A.), SECTION LOCALE 1900

Par: _____

Richard Ferraro.

LETTRE D'ENTENTE

Il est entendu entre les parties que si elles s'entendaient pour que l'horaire de travail soit modifié afin que la semaine régulière de travail soit répartie sur cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, les jours de congés fériés seront les suivants:

1) Vendredi Saint
2) Fête de Dollard
3) Fête Nationale du Québec
4) Confédération
5) Fête du Travail
6) Action de Grâces

En plus des congés chômés et payés énumérés plus haut, l'employé a droit à un congé payé et chômé pour la période des Fêtes comme suit:

1984	1985	1986
24 décembre	24 décembre	24 décembre
25	25	25
26	26	26
27	27	29
28	30	30
31	31	31
1 et 2 janvier	1 et 2 janvier	1 et 2 janvier

et que les articles 17.05 et 17.06 soient modifiés pour qu'on lise huit (8) heures au lieu de dix (10) heures.

MONTREAL, le 30 octobre 1984.

LES SYSTEMES DE CIRCUITS NEECO (RDC LTEE), RDC ELECTRONIQUE, DIVISION DE LES CIRCUITS HELIX INC.

Par: _____

LES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE, ET DE L'OUTILLAGE, (T.U.A.X.) SECTION LOCALE 1900

Par: _____

_____