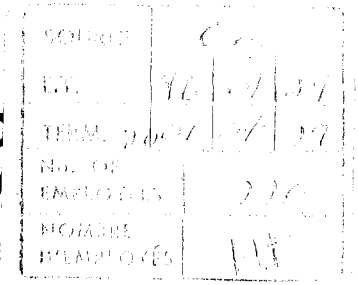
CONVENTION C
DE TRAV



ENTRE

LES LABORATOIRES ABBOTT LIMITÉE,

Un corps politique et Incorporé ayant son siege social au 8401, route Transcanadienne, Ville Saint-Laurent, province de Québec, H4S 1Z1

ci-après appelées : COMPAGNIE

D 'UNE PART;

ET:

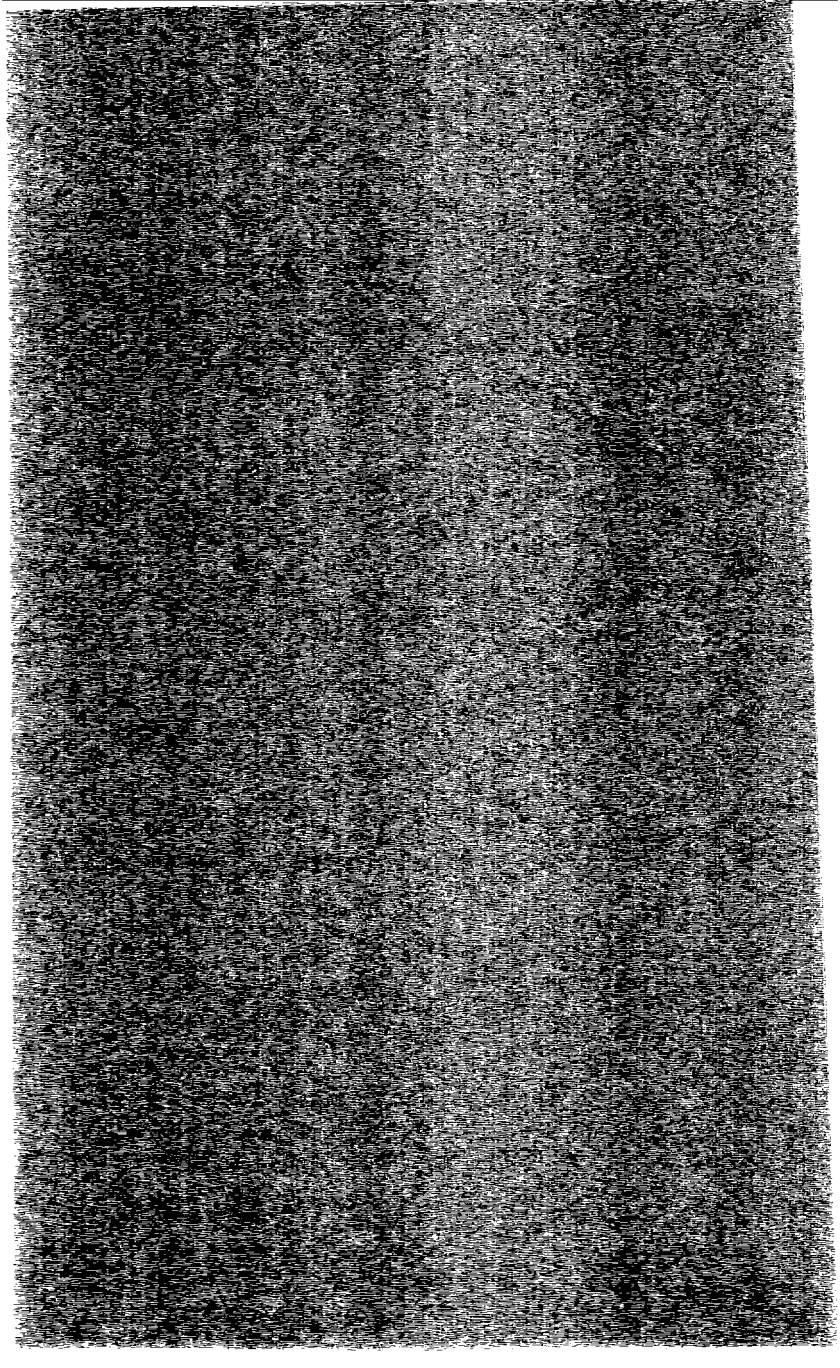
TEAMSTER QUÉBEC LOCAL 1999 ,

ayant son siège social au 9393, rue Édison, bureau 100, Ville d'Anjou, Québec H1J 1T4

ci-après appelées : SYNDICAT

D 'AUTRE PART.

10654(01)



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LES LABORATOIRES ABBOTT LIMITÉE,
un corps politique et incorporé ayant son *siège* social au 8401, route Transcanadienne, Ville Saint-Laurent, province de Québec, H4S 1Z1

(ci-après appelé Compagnie)

et

TEAMSTERS QUÉBEC LOCAL 1999,
ayant son siège social au 9393, rue Édison, bureau 100, Ville d'Anjou, Québec H1J 1T4

(ci-après appelé Syndicat)

Intervenue ce 6e jour de septembre 1996

TABLE DES MATIÈRES

SUJET		PAGE
ARTICLE 1	LE BUT	1.
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET DÉFINITIONS	1.
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION	2.
ARTICLE 4	NI GRÈVE NI LOCK-OUT	2.
ARTICLE 5	ACTIVITÉS SYNDICALES	3.
ARTICLE 6	SÉCURITÉ SYNDICALE	4.
ARTICLE 7	VACANCES	5.
ARTICLE 8	TRANSFERT PROVISOIRE	8.
ARTICLE 9	BONI D'ÉQUIPE	9.
ARTICLE 10	SECURITÉ ET SANTÉ	9.
ARTICLE 11	CONGÉ POUR CAUSES DE DEUIL ET DE NAISSANCE	12.
	CONGÉ DE MATERNITÉ/PARENTALE	12.
ARTICLE 12	OCCASION DE PROMOTION ET TRANSFERT PERMANENT	13.
ARTICLE 13	PERIODES DE REPOS	15.
ARTICLE 14	PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	16.
ARTICLE 15	ANCIENNETÉ	19.
ARTICLE 16	SEMAINE ET HORAIRE DE TRAVAIL	22.
	HORAIRE VARIABLE POUR LE SERVICE DE L'ASSURANCE DE LA QUALITÉ	23.
ARTICLE 17	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	24.
ARTICLE 18	JOURS FÉRIÉS	27.
ARTICLE 19	PRESTATIONS D'INVALIDITÉ	29.
	PRESTATIONS HEBDOMADAIRE:	29.
	INVALIDITE DE LONGUE DUREE	29.
ARTICLE 20	SALAIRES ET CATÉGORIES	30.
ARTICLE 21	VÊTEMENTS DE TRAVAIL	31.
ARTICLE 22	ASSURANCE-GROUPE	31.
	ASSURANCE-VIE DE BASE	31.
	ASSURANCES OPTIONNELLES	32.
	PLAN D'ASSURANCE MEDICALE	32.
	PLAN D'ASSURANCE DENTAIRE	32.
ARTICLE 23	PROTECTION DE L'EMPLOI	33.
ARTICLE 24	MODIFICATIONS	33.
ARTICLE 25	CORRESPONDANCE	34.
ARTICLE 26	MESURES DISCIPLINAIRES	34.
ARTICLE 27	ALLOCATION DE RAPPEL	35.
	EXPÉDITION D'URGENCE. ENTREPÔT CYPIHOT	35.
ARTICLE 28	DÉPLACEMENT SANS TRAVAIL	36.

TABLE DES MATIÈRES

SUJET		PAGE
ARTICLE 29	TÉMOINS OU JURÉS	36.
ARTICLE 30	DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE	36.
	PRIME RELIÉE AU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE	38.
ARTICLE 31	RÉGIME DE RETRAITE	38.
ARTICLE 32	CLAUSES SPÉCIALES	38.
ARTICLE 33	MISES À PIED ET RAPPEL	42.
ARTICLE 34	PROCÉDURES A LA PAIE	46.
ARTICLE 35	DURÉE DE LA CONVENTION	47.
ANNEXE "A"	CATÉGORIES & TAUX DE SALAIRE 1996-1997	48.
	CATÉGORIES & TAUX DE SALAIRE 1997-1998	50.
	CATÉGORIES & TAUX DE SALAIRE 1998-1999	52.
	CATÉGORIES & TAUX DE SALAIRE 1999-2000	54.
	CATÉGORIES & TAUX DE SALAIRE 2000-2001	56.
ANNEXE "B"	RÉGIME D'INCAPACITE TEMPORAIRE	58.
	ALLOCATION DE CONGE DE MALADIE	59.
	RÉGIME D'ASSURANCE-INCAPACITÉ À COURT TERME	61.
ANNEXE "C"	PERSONNE SALARIÉE SURNUMÉRAIRE	62.

ARTICLE 1
LE BUT

1.01 Le but de cette convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses personnes salariées, d'établir certains règlements régissant les relations entre eux et assurant l'efficacité pour le développement des opérations profitables des affaires de la Compagnie, les conditions de travail et le bien-être des personnes salariées et pour faciliter la solution des problèmes qui peuvent être soulevés de temps en temps selon la juridiction de cette convention.

ARTICLE 2
RECONNAISSANCE ET JURIDICT

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur de la convention collective de travail pour les personnes salariées de la Compagnie visées par le certificat de reconnaissance syndicale émis par le Ministère du Travail, qui travaillent dans les établissements situés au 5400 Côte-de-Liesse, à Ville Mont-Royal, au 5685 et 5838 rue Cypihot à Ville Saint-Laurent, Québec à l'exception des personnes salariées explicitement exclues en page 3 par la décision du commissaire enquêteur, Monsieur R. Gosselin, en date du 9 janvier 1975.

2.02 a) Personne salariée: désigne la personne embauchée par la Compagnie à titre régulier sur la formule d'embauche type de la Compagnie et qui a complété la période d'essai prévue à l'article 15.03.

b) Personne salariée surnuméraire: désigne la personne embauchée par la Compagnie à titre régulier / temps partiel sur la formule d'embauche type de la Compagnie et qui travaille en moyenne moins de 36 heures par semaine.

Il est entendu que le service d'une personne salariée surnuméraire n'a pas comme conséquence d'empêcher le rappel de personnes salariées ou de provoquer la mise à pied de personnes salariées.

Les conditions de travail de la personne salariée surnuméraire sont prévues exclusivement à l'annexe "C" de la présente convention, à moins d'indication expresse au contraire.

c) Personne salariée temporaire: désigne la personne dont les services sont retenus par la Compagnie pour des fins de remplacement de personne salariées absentes pour quelque raison prévue aux présentes ou lors d'augmentation passagère de travail.

I1 est entendu que le service d'une personne salariée temporaire n'a pas comme conséquence d'empêcher le rappel de personnes salariées ou de provoquer la mise à pied de personnes salariées.

La personne salariée temporaire n'est pas assujettie aux dispositions de la présente convention à l'exception de son taux de salaire.

La Compagnie avisera le Syndicat de la durée approximative du service de la personne salariée temporaire à laquelle elle fait appel.

ARTICLE 3
DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat convient et reconnaît que la Compagnie possède tous les pouvoirs et droits rattachés à la direction, sauf ceux qui sont limités par la loi ou la présente convention.

ARTICLE 4
NI GREVE NI LOCK-OUT

4.01 Les dispositions du Code du Travail, en ce qui concerne les grèves, ralentissements d'activités et lock-outs, seront respectées par les parties, c'est-à-dire que ni le Syndicat, ni personne agissant dans l'intérêt du Syndicat ou d'un groupe de personnes salariées, n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production. La Compagnie convient qu'elle ne causera ni ne

sanctionnera de lock-outs durant la durée de la présente convention.

ARTICLE 5
ACTIVITES SYNDICALES

5.01 La Compagnie doit donner juste considération aux demandes du Syndicat pour des congés sans solde pour six (6) délégués, pas plus d'un (1) par département, pour leur permettre d'assister à titre de représentant aux conférences et congrès pour le Local 1999, pourvu qu'un avis écrit lui soit donné deux (2) semaines à l'avance, et que ces congés n'excèdent pas douze (12) jours ouvrables par année civile pour chacun de cesdites personnes salariées.

5.02 Pour la négociation d'une convention collective entre le Syndicat et la Compagnie, la Compagnie reconnaît comme représentant officiel du Syndicat, un comité de négociation, composé d'un maximum de six (6) personnes salariées, mais jamais plus d'un (1) par département, à l'exception de l'agent d'affaires adjoint. La Compagnie accorde à six (6) personnes salariées choisies par le Syndicat un congé payé au taux horaire normal de ces personnes salariées pour les heures normales perdues, pour leur permettre d'assister aux séances de négociation et de conciliation, pourvu qu'elle soit tenue au courant par écrit des noms des représentants syndicaux faisant partie de ce comité et des dates de leur entrée en fonction ainsi que de tout changement.

5.03 Le Syndicat peut nommer un (1) délégué dans chaque département pour s'occuper de griefs dudit département. Un délégué devra avoir préalablement obtenu l'autorisation avant de quitter son poste de travail pour s'occuper d'un grief.

5.04 Sur requête du Syndicat, la Compagnie accordera un permis de congé sans solde à une personne salariée choisie par le Syndicat pour activités syndicales pourvu qu'un avis écrit lui soit donné au moins deux (2) mois à l'avance, et que ce permis d'absence n'excède pas douze (12) mois mais un renouvellement pourrait lui être accordé après entente mutuelle écrite des parties.

5.05 À l'exception de ce qui est prévu à l'article 5.03 et du temps alloué à l'assistant agent d'affaires pour s'occuper des questions d'intérêt mutuel, aucune activité syndicale ne sera permise dans les locaux de la Compagnie.

5.06 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre une personne salariée en raison de son âge, origine raciale, de son sexe ou orientation sexuelle, de sa religion, de sa couleur, de son état civil, de son allégeance syndicale et/ou affiliation à un groupement politique légal; ou à cause de ses activités en tant que délégué ou officier du Syndicat, tel que prévu dans la présente convention. Il est entendu que l'application de la convention ne peut en aucun cas être considérée comme un acte discriminatoire envers une ou des personnes salariées.

5.07 La Compagnie convient de fournir au Syndicat quatre (4) tableaux devant servir exclusivement à l'affichage des avis de ce dernier, lesquels doivent être soumis à l'approbation de la Compagnie avant l'affichage. Ces avis sont affichés par les dirigeants du Syndicat seulement.

ARTICLE 6
SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01 Toutes les personnes salariées membres en règle du Syndicat à la signature de la présente convention et ceux qui y adhèrent par la suite doivent demeurer membres en règle pendant cette convention.

6.02 Toute nouvelle personne salariée doit comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat, après avoir complété sa période d'essai, tel qu'indiqué à l'article 15.03. Elle devra, par contre, payer la cotisation syndicale à partir de la première paie.

6.03 La Compagnie déduit du salaire de la personne salariée membre de l'unité de négociation l'équivalent du montant autorisé comme cotisation hebdomadaire par le statut du Syndicat. Dans tous les cas, la Compagnie

retient à même la paie de chaque personne salariée, une fois par semaine, le montant dû au Syndicat par la personne salariée pour ses cotisations.

6.04 La Compagnie convient de remettre ce montant par chèque au secrétaire-trésorier du Syndicat au plus tard le quinze (15) du mois suivant celui durant lequel les cotisations ont été précomptées. Cette autorisation sera en vigueur à compter de la première période normale de paie suivant sa réception par la Compagnie. Avec chaque remise, la Compagnie remettra au Secrétaire-trésorier, avec copie à l'agent d'affaires adjoint, une liste des cotisants.

6.05 La Compagnie ne sera tenue responsable que des cotisations effectivement perçues par le Syndicat.

6.06 Les cotisations syndicales seront indiquées sur la formuel T4 et relevé 1.

6.07 Dans les cas d'accidents de travail ou d'absences de maladie rémunérées par l'assurance, au retour de la personne salariée, les cotisations syndicales qui n'auront pas été perçues devront être déduites en double jusqu'à ce que la personne salariée soit à date dans ses cotisations. Toute personne salariée qui, à cause d'un manque de travail effectue moins de vingt-quatre (24) heures, dans une même semaine, ne paiera aucune cotisation syndicale dans cette semaine.

ARTICLE 7
VACANCES

7.01 Pour fin de calcul de la paie de vacances, l'année de référence sera la période entre le 1er mai et le 30 avril qui précède la période durant laquelle les vacances doivent être prises.

Le service de chaque personne salariée en date du 30 avril de l'année en cours déterminera le nombre de jours ou de semaines de vacances auxquels la personne salariée a droit dans les douze (12) mois qui suivent.

La Compagnie remettra aux personnes salariées un état de compte indiquant le salaire total gagné pour l'année de référence de vacances, soit: du 1er mai au 30 avril. Cet état de compte sera remis aux personnes salariées avant le 30 mai de l'année en cours.

Nonobstant toute disposition contraire, la paie de vacances de la personne salariée qui a subi une mise à pied durant l'année de référence sera payée au prorata des mois effectivement travaillés durant ladite période.

7.02 Le calcul de la paie de vacances sera basé sur 2% du salaire total brut par semaine de vacances ou sur le taux horaire régulier de la période de paie précédant ses vacances multiplié par quarante (40) heures pour chaque semaine à laquelle la personne salariée a droit. La personne salariée recevra le plus élevé des deux calculs.

7.03 Une personne salariée qui a été continuellement au service de la Compagnie pendant moins d'un (1) an au 30 avril de l'année en cours a droit à un (1) jour de vacances par mois complet de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours. La paie de vacances sera de 4% du salaire total brut reçu au 30 avril de l'année de référence.

7.04 Une personne salariée qui a été continuelleinent au service de la Compagnie pendant un (1) an ou plus au 30 avril de l'année en cours a droit aux semaines de vacances ci-après décrites:

un (1) an et plus:	deux (2) semaines
cinq (5) ans et plus:	trois (3) semaines
dix (10) ans et plus:	quatre (4) semaines
vingt (20) ans et plus:	cinq (5) semaines
trente (30) ans et plus:	six (6) semaines

7.05 Si la Compagnie décide de fermer l'usine pour les vacances, les personnes salariées des départements concernés prennent les vacances auxquelles elles ont droit durant la période de fermeture pour un maximum de deux (2) semaines, sauf si la Compagnie leur demande de travailler. Dans ce dernier cas, la Compagnie devra aviser cesdites personnes salariées au moins un (1) mois à l'avance et ces dernières choisiront

leurs vacances en dehors de la période de fermeture de l'usine toujours en tenant compte de l'ancienneté parmi celles qui ont travaillé durant la fermeture de l'usine, et ce en ayant priorité sur toutes les personnes salariées qui n'ont pas travaillé durant la fermeture de l'usine.

7.06 Les personnes salariées qui ont deux (2) semaines de vacances et plus ne reçoivent pas moins que deux (2) semaines de vacances consécutives, si elles le désirent, durant la période de vacances d'été. La Compagnie s'engage à accorder trois (3) semaines de vacances d'été, si elles le désirent, aux personnes salariées qui ont droit à cinq (5) semaines ou plus de vacances par année. La période des vacances d'été commence la semaine du 1er juin et se termine la semaine du 15 septembre.

7.07 Lorsqu'il n'y a pas de fermeture d'usine pour les vacances, la Compagnie accordera les vacances aux dates demandées par la personne salariée, tout en respectant l'article 7.05, à condition que l'absence n'entrave pas le bon fonctionnement de la Compagnie. Les personnes salariées les plus anciennes de chaque département ont la préférence pour les vacances.

7.08 a) Lors de la fermeture totale ou partielle des départements de production et départements connexes pour les vacances, la Compagnie et le Syndicat se rencontreront afin de discuter de la période de fermeture.

b) Advenant une fermeture de plus de deux (2) semaines, les personnes salariées auront le choix de prendre des vacances ou un congé sans solde pour la période excédant ces deux (2) semaines.

c) La période de fermeture sera affichée le plus tôt possible, mais au plus tard le 31 mars de chaque année.

d) Lorsque la Compagnie procède à une fermeture totale ou partielle d'usine

pour vacances, elle essaiera de le faire durant les premières semaines de juillet.

7.09 L'indemnité de vacances sera remis à la personne salariée avant son départ pour ses vacances dans la mesure où la durée de vacances couvre une période d'au moins une semaine de travail soit du dimanche au samedi inclusivement. La Compagnie ajoutera une prime de 5% du montait de l'indemnité de vacances non-versée à l'échéance prévue.

7.10 Conformément aux dispositions décrites au présent article, le calendrier de vacances sera établi en fonction de l'ancienneté (article 15.01) à l'intérieur de chaque département tel qu'énuméré à l'article 32.08.

7.11 Les règles particulières suivantes s'appliquent aux personnes salariées travaillant au contre de distribution (Cypihot):

a) la personne salariée ayant droit à cinq (5) semaines de vacances et plus a droit à trois (3) semaines consécutives de vacances;

b) un maximum de six (6) personnes salariées peuvent être en vacances concurremment. Cette limite augmente à sept (7) durant une période de fermeture de l'usine.

ARTICLE 8
NSFERT PROVISOIRE

8.01 La Compagnie peut déplacer provisoirement une personne salariée afin d'assurer l'efficacité et le bon fonctionnement de ses opérations. Sauf dans les cas prévus à l'article 33.00, une personne salariée transférée à un travail comportant un taux de salaire moindre maintiendra son taux régulier. Dans le cas d'un transfert à un travail comportant un taux de salaire plus élevé, ledit taux s'appliquera.

8.02 Dans tous les cas de transfert, l'ancienneté prévaudra, en autant que la personne salariée transférée satisfasse aux exigences normales de la tâche à accomplir.

ARTICLE·9
BONI D'EQUIPE

9.01 Une prime d'équipe de 80 cents de l'heure sera payé pour toutes les heures travaillées en temps régulier entre 18h00 et 06h00.

ARTICLE·10
SECURITE ET SANTÉ

10.01 La Compagnie définira les règlements nécessaires et raisonnables pour la sécurité et la santé de ses personnes salariées durant leurs heures de travail. Les deux (2) parties collaboreront au maximum pour éduquer et encourager les personnes salariées à travailler avec prudence et à observer toutes les règles de sécurité.

10.02 a) La Compagnie et le Syndicat conviennent de nommer un comité de sécurité et d'hygiène qui sera composé de quatre (4) personnes salariées mais pas plus d'une (1) par département choisi par le Syndicat et de quatre (4) personnes choisies par la Compagnie.

Le comité aura pour fonction de conseiller la direction en ce qui a trait à la promotion de la sécurité et de l'hygiène dans l'usine.

b) Les deux (2) parties reconnaissent un sous-comité de sécurité et de santé pour les lieux à 5685 Cypihot, Ville Saint-Laurent, Québec. Ce sous-comité est composé de deux (2) personnes salariées choisies par le Syndicat et de deux (2) personnes choisies par la Compagnie.

10.03 a) Le comité et le sous-comité de sécurité et d'hygiène tiendront des assemblées lorsqu'ils le jugeront nécessaire mais pas moins d'une (1) fois à tous les deux (2) mois. Une copie des procès-verbaux sera remise au Syndicat et à la Compagnie une (1) semaine avant la tenue des assemblées.

b) Le comité et le sous-comité effectueront une visite d'une (1) ou plusieurs sections de leur site respectif au moins une (1) fois par mois ou selon leur besoin.

c) Ces comités seront informés des accidents de travail et pourront faire des recommandations à la direction.

10.04 La Compagnie continuera de fournir, sans frais aux personnes salariées, les vêtements et/ou appareils protecteurs spéciaux nécessaires à la sécurité des personnes salariées, selon la pratique établie. Ces vêtements et/ou appareils spéciaux seront portés et/ou utilisés correctement par les personnes salariées exclusivement au travail.

10.05 Une personne salariée qui subit un accident de travail et qui n'a pas droit aux indemnités de la Commission de la santé et de la sécurité du travail sera payée à son taux horaire régulier pour les heures régulières perdues la journée de l'accident, afin de lui permettre de recevoir les soins nécessaires.

10.06 Dans le cas d'une personne salariée qui retournera vraisemblablement au travail après une absence due à un accident de travail ou maladie industrielle, la Compagnie accepte d'avancer hebdomadairement à cette personne salariée le montant auquel elle a droit en vertu des dispositions actuelles de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles à condition que la Commission sur la Santé et Sécurité au travail convienne à l'avance de rembourser ces montants directement à la Compagnie.

10.07 La Compagnie s'engage à défrayer le coût des chaussures de sécurité jusqu'à concurrence de 110,00$ par année. Sur justification, la Compagnie pourra approuver l'achat d'une autre paire de chaussures et défraiera le coût jusqu'à concurrence de 110,00$. La sélection du type de chaussure sera fait par le Comité de sécurité et chaque personne salariée devra obligatoirement porter lesdites chaussures.

10.08 Lorsque la personne salarié porte des verres d'ordonnance et que son travail requiert que celle-ci porte des verres de sécurité, la Compagnie s'engage à défrayer le coût de l'ordonnance ainsi que des montures correspondant aux modèles identifiés par la Compagnie et en provenance du fournisseur attitré de la Compagnie.

10.09 a) Si la personne salariée croit que son travail porte danger pour elle ou pour son enfant à naître, elle peut exercer son droit à un retrait préventif prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

La personne salariée doit consulter son médecin pour se procurer un certificat médical qu'elle doit présenter au service de santé de la Compagnie.

Le service de santé doit aviser les co-présidents du comité de santé et sécurité qu'une personne salariée demande un retrait préventif et doit leur transmettre une copie du certificat médical.

b) Le comité de santé s'acquittera des responsabilités prévues à la Loi avec diligence et bonne foi.

Le comité de santé proposera des modifications aux tâches de la personne salariée qui demande un retrait préventif, sous réserve de l'approbation des changements par le Syndicat et la Compagnie. La personne salariée maintiendra ces tâches modifiees jusqu'au départ pour son congé de maternité, pourvu que cette affectation ne va pas à l'encontre de la convention collective.

À défaut de modifications possibles, la Compagnie et le Syndicat peuvent s'entendre pour transférer la personne salariée à un autre département qui offre un travail sécuritaire à la personne salariée ou pour son enfant à naître.

Si aucun transfert n'est possible, la Compagnie évaluera la possibilité de travaux légers (cléricaux). Si aucune affectation n'est possible, la personne salariée peut cesser de travailler et se prévaloir de ses droits en vertu de la Loi sur la santé et sécurité du travail.

ARTICLE 11
CONGÉS POUR CAUSES DE DEUIL ET DE NAISSANCE

11.01 a) La Compagnie accorde à une personne salariée un congé de cinq (5) jours payés au taux horaire normal pour les heures normales perdues à cause **du** décès du conjoint ou de l'enfant de la personne salariée, ou de son père ou de sa mère ou de son beau-père ou de sa belle-mère.

b) Un congé de trois (3) jours payés au taux horaire normal pour les heures normales perdues, à cause du décès du frère ou de la soeur.

c) La Compagnie accorde à une personne salariée un congé d'un (1) jour payé au taux horaire régulier pour les heures régulières perdues, à cause du décès de son petit enfant, de son grand-père ou de sa grand-mère ou des grand-parents de son conjoint, ainsi que du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, d'un gendre ou d'une bru.

11.02 Les congés pour cause de deuil sont payés à la condition que la personne salariée ait été autrement disponible pour travailler aux dates **du** congé et qu'elle était normalement cédulée pour travailler.

11.03 La personne salariée doit aviser la Compagnie le plus *tôt* possible, mais dans un délai maximum de 24 heures, du début de sa période de congé pour cause de deuil.

CONGÉ DE MATERNITÉ/PARENTALE

11.04 La Compagnie s'engage à respecter la loi sur les normes du travail en ce qui a trait au congé de maternité et de congé parental. La personne

salariée devra consulter le service de santé des employés d'Abbott afin de s'informer de ses obligations et de ses droits.

11.05 Une personne salariée peut s'absenter de son travail pendant cinq (5) jours, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées. Les journées d'absences ne peuvent être prises après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère. La personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

11.06 La Compagnie accordera quatre (4) demies journées de congé payées pour des visites médicales requises pendant la grossesse. La personne salariée devra aviser son superviseur deux (2) jours avant la date prévue pour ces rendez-vous médicaux et l'horaire.

11.07 La Compagnie et les personnes salariées se conformeront aux dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant le congé parental aux fins d'adoption.

ARTICLE 2
OCCASION DE PROMOTION ET TRANSFERT PERMANENT

12.01 a) Tout poste permanent qui devient vacant et/ou tout poste nouvellement créé dans une catégorie d'emploi de l'unité de négociation doivent être affichés durant une période de cinq (5) jours ouvrables.

La Compagnie décidera si elle comble ou non le poste permanent qui est vacant. Lorsqu'elle décide de combler un poste, elle l'affichera dans les meilleurs délais mais au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant la prise de décision, laquelle aura été communiquée au Syndicat.

b) Lorsqu'un poste à salaire égal devient disponible, la Compagnie prendra en considération les personnes salariées de la même catégorie et sur le même quart à

l'intérieur de ce même département, pourvu que ces personnes salariées puissent accomplir les exigences normales du poste.

12.02 i) La personne salariée, candidate à un affichage et qui est retenue suite au processus, ne peut se porter candidate à un autre affichage pour une période de douze (12) mois à compter du moment où elle occupe ses nouvelles fonctions sauf si le poste convoité constitue une promotion.

Cette limitation ne s'applique pas aux personnes salariées de la catégorie "A" sous réserve que la Compagnie peut limiter le nombre de postulations de telles personnes salariées à un maximum de deux (2) à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

ii) Un changement de quart de travail dans le même département, dans la même catégorie et pour le même titre est assimilé à une promotion.

12.03 La Compagnie aura cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage pour désigner le ou la candidat(e) choisi(e). Si la personne salariée n'est pas affectée à son nouveau poste avant deux (2) semaines suivant sa nomination, elle recevra le taux de gages prévu à ce nouveau poste. Cependant, la Compagnie pourra combler temporairement le poste vacant jusqu'à ce que la personne salariée soit affectée à son nouveau poste.

12.04 La limite maximum pour une personne salariée absente pour apposer sa candidature sur un affichage sera de trois (3) semaines après le début de l'affichage.

12.05 Si aucune personne salariée, parmi celles qui rencontrent les qualifications ayant trait au poste, ne pose sa candidature, la Compagnie pourra alors combler le poste selon ses besoins.

12.06 Lorsqu'un poste est affiché, la personne salariée ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, aura la

préférence, pourvu qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste à combler.

12.07 Lorsque les exigences normales du poste à combler comprennent l'obligation de compléter avec succès une période de formation, la personne salariée qui échoue doit retourner à son ancien poste.

12.08 Dans le cas de promotion à un travail qui comporte un taux de salaire plus élevé, la personne salariée recevra le taux de gages prévu pour son nouveau travail.

ARTICLE 13
PERIODES DE REPOS

13.01 La Compagnie accordera aux personnes salariées deux (2) périodes de repos, d'une durée de quinze (15) minutes chacune, par jour. La Compagnie situera la première période de repos avant la pause repas et la deuxième après la pause repas. Cet article ne s'applique pas aux mécaniciens de machines fixes.

13.02 La Compagnie doit accorder trois (3) périodes de repos additionnelles de cinq (5) minutes chacune dans les départements suivants:

- Assurance de la qualité
- Soluté parentérale grand volume (L.V.P.)
- Fabrication des produits pharmaceutiques (P.P.D.)
- Emballage des produits pharmaceutiques (P.P.D., B.F.S., INTERCO)
- Fabrication des contenants de plastique (B.F.S., B.M., OVERWRAP)

Ces périodes sont choisies par le responsables du département. En cas de changement permanent, le responsable prendra en considération les demandes du délégué et des personnes salariés concernées.

13.03 Une personne salariée, qui serait tenue de travailler du temps supplémentaire à la suite de sa journée régulière sera payée un minimum de dix-huit (18) minutes pour le travail effectué et, se verra accorder une période de repos de quinze (15) minutes après la deuxième, quatrième et sixième heure de temps supplémentaire.

ARTICLE 14
PROCEDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

14.01 Aux fins du présent article, le mot "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.

14.02 Le comité de grief du Syndicat dont les activités sont prévues à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs, ne doit pas comporter plus de trois (3) représentants et ces derniers sont des personnes salariées de la Compagnie. Il ne doit pas y avoir plus d'un (1) représentant par département, à l'exception de l'agent d'affaires adjoint.

14.03 Un effort sincère sera fait par les parties pour résoudre tous les griefs avec promptitude.

14.04 Toute personne salariée se croyant lésée dans ses droits devra, avant d'avoir recours à la procédure formelle de grief, tel que ci-après décrite, soumettre verbalement sa plainte à son supérieur immédiat. La personne salariée et son superviseur feront les efforts nécessaires pour en arriver à une solution. La personne salariée peut exiger l'assistance de son délégué. Si les parties ne peuvent arriver à une entente, la personne salariée pourra utiliser la procédure de grief.

PROCÉDURE DE GRIEF
La procédure et les délais ci-après indiqués sont de rigueur.

PREMIÈRE ÉTAPE:
Toute personne salariée personnellement ou aidée de son délégué voulant déposer un grief en vertu de cette convention, doit dans un délai ne dépassant pas les quinze (15) jours de calendrier suivant les faits qui ont donné naissance au grief, soumettre ce dernier par écrit, signé de sa main au chef de service. La réclamation doit faire état de tous les faits pertinents, de la solution envisagée et de l'article ou des articles de la convention qui ont été violés.

Le chef de service arrangera une rencontre avec l'employé, le délégué, le superviseur et lui-même en vue d'en arriver à un règlement.

DEUXIÈME ÉTAPE

Si le chef du département ne rend pas sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivants ou si la personne salariée n'est pas satisfaite de la décision, elle doit référer son grief au Syndicat qui peut en appeler par écrit à l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision rendue à la première étape. Le comité de grief, qu'un représentant du Syndicat peut accompagner, doit rencontrer le directeur d'usine, et/ou le chef du service et/ou le chef du personnel pour essayer de régler le grief, à une date convenant aux deux (2) parties. Ces dernières doivent approuver la date choisie dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief par la Compagnie.

TROISIÈME ÉTAPE

A défaut d'une décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables ou s'il n'y a pas entente, le Syndicat soumet le grief à l'arbitrage selon la formule de l'arbitre unique. Si le grief n'est pas soumis dans les délais précisés dans la procédure de règlement des griefs ou si la Compagnie ne reçoit aucune demande d'arbitrage écrite dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la décision du représentant autorisé du service des Relations Industrielles, le grief est considéré comme abandonné.

14.05 Chaque partie suggérera son arbitre dans les dix (10) jours après l'expiration de la dernière étape. En cas de mésentente, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, le Ministère du Travail nommera lui-même l'arbitre. La décision de l'arbitre devra être rendue dans les quinze (15) jours ou aussitôt que possible et liera les parties.

14.06 L'arbitre n'a autorité dans aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention. En matière disciplinaire, l'arbitre aura le pouvoir d'apprécier s'il y a matière à discipline et il pourra également maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée.

14.07 a) Toute décision ou tout règlement écrit agréé suivant la procédure de grief entre les représentants de la Compagnie et les représentants du Syndicat, seront finals et lieront la Compagnie, le Syndicat et la ou les personnes salariées concernées.

b) Sauf par décision arbitrale, une partie aura un maximum de quinze (15) jours ouvrables pour appliquer l'entente survenue lors du règlement de grief, à moins d'entente contraire entre les deux (2) parties.

14.08 Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par la Compagnie et le Syndicat, et chaque partie défraiera les frais des témoins qu'elle assigne.

14.09 Une personne salariée qui a complété sa période d'essai et qui se croit injustement congédiée doit proter sa plainte en grief et la soumettre à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs dans les quinze (15) jours de calendrier suivant le congédiement.

14.10 a) S'il devait y avoir un grief concernant l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention et qui impliquerait toutes les personnes salariées couvertes par l'unité de négociation d'un département ou d'une section d'un département, ce grief sera considéré comme collectif et sera présenté par écrit directement à la deuxième étape de la procédure de grief en dedans de quinze (15) jours ouvrables de la découverte du sujet de grief par les personnes salariées. Tout autre grief concernant une ou plusieurs personnes salariées sera soumis selon la procédure normale de grief.

b) Un grief impliquant la Compagnie et le Syndicat peut être soumis, si l'une ou l'autre des parties le Juge à propos, directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs; le grief peut alors être présenté à l'arbitrage s'il n'y a pas de règlement ou

de réponse dans les délais prévus à la deuxième étape.

14.11 Aucun grief, fait en vertu de la présente convention, ne doit être rejeté pour irrégularité de rédaction pourvu qu'il ait été fait dans les délais prévus à chaque étape, à moins d'entente contraire entre les parties, tel qu'établie à l'article 32.10.

14.12 Les personnes salariées en vacances ou en congé de maladie auront le droit de faire un grief dans les quinze (15) jours ouvrables dès leur retour au travail.

ARTICLE 15
ANCIENNETE

15.01 L'ancienneté se définit comme la durée d'emploi continu d'une personne salariée depuis sa dernière date d'embauche comme personne salariée à titre régulier.

15.02 Lors d'une promotion ou d'un transfert impliquant un changement de département, la personne salariée conservera son ancienneté (article 15.01) à l'intérieur de son nouveau département.

15.03 Une personne salariée sera soumise à une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, cent vingt (120) jours de calendrier pour un métier spécialisé de son emploi continu avec la Compagnie. Durant cette période d'essai, une telle personne salariée ne pourra avoir recours à la procédure de grief sauf en ce qui a trait à son taux de salaire. Cette période d'essai complétée, l'ancienneté rétroagira au premier jour de son embauche comme personne salariée.

15.04 Le service continu est considéré comme terminé et toute ancienneté est annulée dans les circonstances suivantes:

a) Si la personne salariée est congédiée pour juste cause et n'est pas réintégrée selon les dispositions de l'article "Procédures de règlement des griefs".

b) Si la **personne salariée** quitte volontairement son emploi.

c) i) Si la personne salariée est mise à pied ou si à cause d'une maladie ou d'un accident, elle s'absente pour six (6) mois si elle a moins d'un (1) an d'ancienneté, douze (12) mois si elle a un (1) an d'ancienneté, mais moins de deux (2) ans, ou vingt-quatre (24) mois si elle a deux (2) ans et plus d'ancienneté.

ii) Si la personne salariée à cause d'accident de travail ou de maladie industrielle est absence plus de vingt-quatre (24) mois, la Compagnie prendra en considération sa candidature pour tout autre poste permanent pouvant devenir disponible à condition que la personne salariée soit en mesure d'accomplir ce poste sans nécessiter de période de formation.

Nonobstant ce qui précède, en aucun temps une personne salariée ayant été absente pour une période de temps plus longue que l'ancienneté qu'elle a accumulée avant l'accident ou la maladie industrielle, ne sera admissible à cette considération.

d) Si la personne salariée ne retourne pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables à la suite d'un rappel de la Compagnie, par lettre recommandée à la dernière adresse connue. Dans le cas d'un rappel, la personne salariée n'est tenue de retourner au travail que si la Compagnie lui offre une période de travail d'au moins quarante (40) heures à moins que la personne salariée ne puisse effectuer le travail pour cause de restrictions médicales ou physiques, preuve écrite à l'appui avec copie au Syndicat.

e) Si la personne salariée ne retourne pas au travail à la fin d'un permis d'absence approuvé par la Compagnie, à moins d'une raison valable et pourvu que la Compagnie soit avertie avant la date prévue pour son retour.

f) Si la personne salariée est absente pour cause de maladie industrielle ou d'accident de travail pour une période d'un (1) an ou de deux (2) ans si elle a deux (2) ans ou plus d'ancienneté.

15.05 La Compagnie doit afficher durant dix (10) jours ouvrables une liste indiquant l'ancienneté, la classe d'emploi et le taux horaire tous les **six** *(6)* mois. Après l'affichage, la liste est considérée comme officielle et conforme aux dispositions de la présente convention, sauf si une personne salariée met en doute l'exactitude de tout changement pouvant toucher la date de son ancienneté.

15.06 a) Une personne salariée qui accepte un poste hors de l'unité d'accréditation, maintiendra son ancienneté sans l'accumuler pour une période de trois **(3)** mois. Après ce délai, elle perdra tous les droits et privilèges prévus dans cette convention.

b) En cas de retour avant le délai de trois **(3)** mois, cette personne salariée reprendra le poste qu'elle occupait à son départ.

c) Il est entendu qu'une personne salariée ne pourra se prévaloir du droit à 15.06 a) plus d'une (1) fois pendant la durée de la présente convention collective.

15.07 Les personnes salariées incapables d'accomplir leurs tâches normales par suite de maladie ou d'un accident de travail peuvent être exemptées de l'article 15.04 c) et f) et des autres dispositions relatives à l'ancienneté par entente mutuelle écrite entre la Compagnie et le Syndicat. La Compagnie fera son maximum pour leur donner la préférence dans l'octroi **des** postes qu'ils peuvent tenir.

15.08 Si deux (2) ou plusieurs personnes salariées ont la même date d'ancienneté, l'ordre alphabétique du nom de famille sera utilisé afin de déterminer l'ancienneté des personnes salariées. Une fois déterminée, l'ancienneté ne se modifiera pas due **au** changement de nom d'une personne salariée.

15.09 Les personnes salariées absentes pour une raison prévue dans ce contrat continueront d'accumuler leur ancienneté comme si elles

avaient continué de travailler dans les limites spécifiées dans l'article 15.04 c) et 15.04 f).

15.10 En cas d'absence prévue la Compagnie offrira le travail aux personnes salariées de la catégorie "A" du deuxième et du troisième quart par ordre décroissant d'ancienneté.

La Compagnie n'est pas obligée de former une personne salariée dans les circonstances décrites plus haut.

ARTICLE 16
SEMAINE ET HORAIRE DE TRAVAIL

16.01 a) Le présent article a pour but de définir les heures normales de travail et ne devra pas être interprété soit comme garantissant un certain nombre d'heures de travail par jour ou par semaine soit, comme empêchant la Compagnie de modifier les horaires de travail ou de réduire ou augmenter le nombre d'heures par jour ou par semaine, lorsque la Compagnie le juge nécessaire dans l'intérêt de ses obligations.

b) Si la Compagnie modifie les horaires de travail, elle devra s'entendre sur le changement avec le Syndicat.

Dans le cas où les parties ne s'entendent pas sur le ou les changements, la Compagnie mettra en vigueur ces changements et le Syndicat pourra présenter un grief à la troisième étape de la procédure.

16.02 a) La semaine régulière de travail pour les opérations non continues sera de quarante (40) heures, cinq (5) jours de travail, soit du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail sera de huit (8) heures à compter de 06:48 à 15:18 pour le premier quart, de 16:00 à 00:30 pour le deuxième quart et de 22:30 à 06:59 pour le troisième quart.

b) L'horaire de travail pour les mécaniciens de machines fixes sera de 3-2-2, c'est-à-

dire que la personne salariée travaille trois (3) jours, est en congé deux (2) jours, travaille deux (2) nuits, est en congé trois (3) jours, travaille deux (2) jours et à congé deux (2) jours, travaille trois (3) nuits, est en congé deux (2) jours, travaille deux (2) jours, est en congé trois (3) jours, travaille deux (2) nuits, est en congé deux (2) jours, etc.. La journée régulière de travail est de douze (12) heures, débutant de 7h00 à 19h00, ainsi que de 19h00 à 7h00.

c) Les parties conviennent que lorsque la Compagnie le jugera opportun, elle établira un nouvel horaire de travail en fonction d'une semaine régulière de travail totalisant en moyenne quarante (40) heures avec un maximum de quarante-quatre (44) heures de travail, entre le lundi et le vendredi et en fonction d'une journée régulière de travail d'un minimum de huit (8) heures et d'un maximum de onze heures et demi (11.5) par jour.

Ce nouvel horaire sera soumis à une consultation des personnes salariées concernées.

Si le nouvel horaire rallie une majorité des personnes salariées concernées, le nouvel horaire devient effectif tel que soumis.

Si le nouvel horaire est refusé par une majorité des personnes salariées concernées, l'horaire devient effectif si la Compagnie le juge nécessaire pour assurer l'efficacité et le bon fonctionnement de ses opérations.

Le Syndicat peut alors soumettre un grief à la troisième étape de la procédure.

16.03 HORAIRE VARIABLE POUR LE-SERVICE DE L'ASSURANCE DE LA QUALITE

Nonobstant toutes dispositions contraires, toutes les personnes salariées du service de l'assurance de la qualité peuvent bénéficier

d'un horaire variable en tenant compte des conditions suivantes:

a) la période comptable totalise 40 heures de travail sur un minimum de 4 jours et un maximum de 5 jours, entre le lundi et le vendredi, à raison d'un minimum de 4 heures par jour et d'un maximum de 11.5 heures;

b) l'horaie variable n'entravera pas le bon fonctionnement des laboratoires;

c) les personnes salariées établiront leurs heures de travail avec l'approbation de leur supérieur immédiat ou "Coach";

d) les personnes salariées commenceront leur travail selon l'horaire approuvé;

e) une personne salariée qui désire modifier son horaire de travail doit recevoir l'approbation de son supérieur immédiat ou "Coach" avant la date prévue du changement;

f) les heures supplémentaires seront accumulées et repportées à la fin de chaque période comptable de 40 heures. Les heures travaillées au-delà de 40 heures seront payées selon les taux spécifiés dans la présente convention,

16.04 Lors d'un changement d'horaire de travail, la Compagnie donnera à la personne salariée deux (2) semaines de préavis avant l'application du changement à moins de circonstances incontrôlables.

ARTICLE 17
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.01 Les personnes salariées, autres que celles effectuant un travail continu ou travaillant au service de l'assurance de la qualité selon un horaire variable, bénéficient d'une majoration de 50% de leur taux de salaire horaire pour les heures travaillées au-delà de leur semaine régulière de travail ou de leur journée régulière de travail.

17.02 Les personnes salariées, autres que les personnes salariées qui font un travail continu,

qui travaillent pendant leurs jours de congé réguliers recevront temps et demi pour le montant d'heures effectuées qui ne dépasse pas l'équivalent du nombre d'heures de la journée régulière de travail alors en vigueur lors de leur premier jour de congé; temps double après avoir dépassé l'équivalent ci-devant mentionné cette journée-là; et temps double pour les heures de travail lors du second jour ou troisième jour de congé, s'il y a lieu.

17.03 La Compagnie reconnaît que le travail supplémentaire sera effectué par les personnes salariées sur une base volontaire. La Compagnie se réserve le droit de distribuer le travail supplémentaire de manière à avoir en devoir un personnel qualifié et en nombre suffisant pour assurer le bon fonctionnement des opérations.

En regard de ces considérations, la Compagnie affichera le besoin de temps supplémentaire ou s'adressera d'abord aux personnes salariées qui accomplissent normalement les fonctions requises dans le département concerné selon leur ordre d'ancienneté.

En deuxième lieu, la Compagnie s'adressera aux chefs d'équipes du département concerné par ancienneté et en troisième lieu aux personnes salariées qualifiées des autres départements par ancienneté.

Pour les personnes salariées du département de l'assurance de la qualité on s'adressera aux personnes salariées accomplissant normalement les tâches incluant les chefs d'équipes et en deuxième lieu les autres personnes salariées qualifiées hors du département.

Dans le cas des personnes salariées absentes pour la durée de l'affichage du temps supplémentaire, ces dernières devront s'adresser au superviseur, pour remplacer la personne salariée temporaire déjà prévu, pourvu qu'el le possède les qualifications et puisse satisfaire les exigences du poste à combler.

Dans le cas où le nombre de personnes salariées volontaires est insuffisant, la Compagnie assignera par ordre inverse d'ancienneté parmi

les personnes salariées qualifiées de l'unité d'accréditation.

En règlement d'une mésentente sur le temps supplémentaire, la personne salariée se verra offrir de retravailler ce temps supplémentaire à une date choisie par la personne salariée après consultation avec son superviseur dans un délai ne dépassant pas vingt (20) jours ouvrables de la date où l'erreur est survenue, sans quoi la personne salariée lésée sera rémunérée pour le surtemps qu'elle aurait dû effectuer. Si la personne salariée n'a pas exprimé son choix dans les vingt (20) jours précités, celle-ci n'aura plus de recours.

17.04 Il n'y aura pas de paiement pyramidal des primes ni de duplication de paiement.

17.05 Quand une personne salariée reçoit un avis pendant son quart de travail au sujet d'heures supplémentaires à faire, après le même quart de travail, elle recevra une allocation de 5,00$ pour un repas, pourvu que de telles heures supplémentaires excèdent deux (2) heures consécutives. La personne salariée ne sera pas obligée de prendre la période de repas si le surtemps n'excède pas quatre (4) heures consécutives. Dans le cas où le temps n'est plus nécessaire, la Compagnie fera un effort sincère pour aviser les personnes salariées au moins trois (3) heures à l'avance.

17.06 Pour les mécaniciens de machines fixes, les douze (12) premières heures de temps supplémentaire seront calculées au taux de temps et demi et les heures excédentaires seront calculées à temps double. Le temps supplémentaire sera calculé sur une base hebdomadaire (soit au-dessus de trente-six (36) ou de quarante-huit (48) heures, selon l'horaire établi).

17.07 Les mécaniciens de machines fixes qui sont tenus de travailler un jour férié reçoivent pour le travail autorisé accompli ce jour-là un salaire de 8.4 heures pour le jour férié et cent cinquante pour cent (150%) de leur taux horaire régulier pour les douze (12) heures de travail.

Les personnes salariées non cédulées recevront la même compensation lors de leur première journée ouvrable suivant le congé férié.

17.08 Par contre, si la personne salariée ne respecte pas l'horaire de travail prévu, cette personne salariée ne recevra que 8.4 heures pour le jour férié.

17.09 I1 est convenu entre les parties qu'avant d'offrir à une personne salariée temporaire l'opportunité de travailler plus que l'équivalent du nombre d'heures de la journée régulière de travail alors en vigueur, la Compagnie offrira d'abord ces opportunités aux personnes salariées qualifiées, éligibles au temps supplémentaire, présentes sur les lieux de travail.

17.10 Les heures travaillées par les personnes salariées surnuméraires ou temporaires ne constituent pas du temps supplémentaire.

ARTICLE-18-
JOURS FERIES

18.01 Les personnes salariées qui ont plus d'un (1) mois de service ont droit aux jours fériés suivants:

- Premier de l'An
- Lendemain du Premier de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine Victoria
- Fête nationale du Québec
- Fête de la Confédération
- Fête du Travail
- Fête de l'Action de Grâces
- La veille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël
- Journée avant le Premier de l'An

En plus des jours énumérés précédemment, les personnes salariées bénéficieront d'un congé mobile tenant lieu de jour férié. La date de ce congé mobile sera déterminée entre les parties au début de chaque année de calendrier.

18.02 La rémunération d'un jour férié sera calculée en fonction de la moyenne du salaire journalier de la personne salariée pendant les jours travaillés au cours de la période complète de paie précédant ce jour férié, sans tenir compte de ses heures supplémentaires.

18.03 Les jours fériés susmentionnés sont observés les jours mêmes avec lesquels ils coïncident, cependant lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche, il est observé le jour ouvrable suivant; lorsqu'il coïncide avec un samedi, il est observé le jour ouvrable précédent.

Lorsqu'un jour férié est observé un jour ouvrable non cédulé, il sera reporté à une journée convenue par entente entre la Compagnie et le Syndicat. Le jour d'observance est considéré comme la fête aux fins de cet article.

Après entente mutuelle écrite, certains congés normaux peuvent être reportés à des jours ouvrables autres que les jours prévus, avant ou après les jours fériés en question.

18.04 Si un jour férié survient durant la période de vacances d'une personne salariée, cette dernière bénéficiera d'un autre jour férié ou sera payée pour ce jour férié sur la même base qu'il est prévu à cet article, le tout au choix de la personne salariée.

18.05 Pour avoir droit aux jours fériés payés, la personne salariée doit avoir perdu des heures de travail régulières à cause du jour férié observé et doit travailler la journée ouvrable qui précède et qui suit le jour férié. Font exception les absences ci-dessous mentionnées, prévues à la présente convention collective ou avec la permission préalable de la Compagnie.

i) congé pour cause de deuil (11.01, 11.02)
ii) congé de naissance (11.05)
iii) congé de maladie - indemnité/temporaire (19.01))
iv) congé d'assignation de juré/témoin (29.01, 29.02)
v) congé pour conférence ou congrès syndicaux (5.01, 5.02)

18.06 Une personne salariée, autre que les personnes salariées qui font un travail continu, qui est tenue de travailler un jour férié, recevra pour le travail autorisé accompli ce jour-là, temps et demi son taux horaire régulier, en plus du paiement du jour férié si elle y a droit.

18.07 Le congé férié sera payé aux personnes salariées qui sont mises à pied pour manque de travail si le congé survient dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la mise à pied.

18.08 La date d'observance de la Fête de la Confédération sera affichée au plus tard le 31 mars, si ce congé est reporté à un jour ouvrable autre que le jour prévu.

ARTICLE 19
PRESTATIONS D'INVALIDITÉ

19.01 Prestations hebdomadaires
Les personnes salariées qui sont temporairement dans l'incapacité de travailler à cause d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident de travail, auront droit à des prestations hebdomadaires, tel que décrit à l'annexe "B" et aux conditions qui y sont stipulées.

19.02 Invalidité de longue durée
Les ersonnes salariées qui ont été à l'emploi de fa Compagnie durant une période continue d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier seront obligatoirement tenues de souscrire au régime d'invalidité longue durée. Ces personnes salariées auront droit à des prestations d'invalidité de longue durée, conformément aux dispositions du régime en vigueur lors de la signature de la présente convention. La personne salariée contribuera chaque semaine, sous forme de déduction salariale, dix-neuf cents (0,19$) par cent dollars de salaire; les bénéfices sont sujets aux conditions stipulées â la police d'assurance.

ARTICLE 20
SALAIRES ET CATÉGORIES

20.01 Les catégories et le taux de salaire horaire applicables pour les personnes salariées et les personnes salariées surnuméraires sont prévus à l'annexe "A".

La personne salariée temporaire reçoit un salaire horaire au taux de deux (2) fois le salaire minimum adopté selon la Loi sur les normes du travail majoré de un dollar (1,00$) lorsque la personne salariée temporaire occupe les fonctions de catégorie "A" et de trois dollars (3,00$) lorsqu'elle occupe les fonctions des autres catégories.

20.02 En cas d'introduction d'une nouvelle catégorie avec ses tâches, la Compagnie établira le taux de salaire pour cette nouvelle catégorie et en avisera le Syndicat par écrit. Le nouveau taux demeurera en vigueur à moins de changement par suite de la procédure de règlement de griefs ou d'arbitrage suite à une mésentente. En établissant tout nouveau taux, l'arbitre se basera sur la relation entre la catégorie concernée et les catégories similaires ou comparables, et leur structure de salaire dans la présente convention.

20.03 a) Le chef d'équipe reçoit une prime pouvant varier de 0,65$ à 2,00$ l'heure au-dessus du taux régulier de la fonction accomplie par le chef d'équipe. La prime sera déterminée en fonction du nombre de personnes salariées dont les activités sont coordonnées par le chef d'équipe incluant ce dernier, et sera égale d'un chef d'équipe à l'autre selon le prorata du nombre de personnes salariées.

C'est-à-dire: de une (1) à trois (3) personnes salariées la prime sera de 0,65$/heure; de quatre (4) à neuf (9) personnes salariées la prime sera de 1,30$/heure; de dix (10) personnes salariées et plus la prime sera de 2,00$/heure.

b) La Compagnie s'engage à cesser l'utilisation de chefs d'équipe dans les douze (12) mois suivant le début de la présente convention.

Les coordonnateurs, nonobstant toute disposition contraire, seront choisis par la Compagnie en fonction des critères de compétence, leadership, productivité et loyauté. L'opinion de l'équipe appelée à travailler avec le coordonnateur sera considérée par la Compagnie.

Il est entendu que la sélection du coordonnateur ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 21
VÊTEMENTS DE TRAVAIL

21.01 a) La Compagnie fournira et blanchira gratuitement les vêtements de travail convenables et en nombre suffisant pour les personnes salariées. Tout vêtement de travail que la Compagnie fourni, demeure sa propriété et doit rester sur les lieux de travail.

b) La Compagnie continuera sa pratique actuelle concernant la disponibilité de type d'uniformes aux personnes salariées.

c) Toutes les personnes salariées seront tenues à porter les vêtements de travail fournis par la Compagnie.

ARTICLE 22
ASSURANCE GROUPE

22.01 a) **Assurance-vie de base**
Les personnes salariées auront droit à une assurance-vie de 60,000$ plus 60,000$ en cas de mort accidentelle conformément aux dispositions du régime en vigueur lors de la signature de la présente convention. Toutes les personnes salariées seront tenues de souscrire à ce régime. La Compagnie s'engage à défrayer en entier les primes de ces assurances. Les bénéfices sont sujets aux conditions stipulées à la police d'assurance.

b) **Assurances optionnelles**

i) La personne salariée pourra acquérir par tranche de 10,000$ jusqu'à concurrence de 30,000$ d'assurance-vie optionnelle à ses frais.

ii) De plus, la personne salariée pourra acquérir par tranche de 10,000$ jusqu'à concurrence de 250,000$ d'assurance mort accidentelle optionnelle à ses frais.

Il est entendu que le montant total couvert en vertu du régime d'assurance mort accidentelle ne pourra excéder dix (10) fois le salaire annuel de base de la personne salariée.

c) Toutes les personnes salariées actives âgées de 65 ans ou plus et les personnes salariées retraitées sont assurées pour 8,000$

22.02 PLAN D'ASSURANCE MÉDICALE

Les personnes salariées auront droit à des remboursements de frais médicaux majeurs. Ce régime défraiera cent pour cent (100%) des frais éligibles après déduction d'une franchise annuelle de dix dollars (10,00$) par personne ou de vingt dollars (20,00$) par famille. Les frais médicaux majeurs seront remboursés conformément aux dispositions du régime en vigueur lors de la signature de la présente convention.

Les personnes salariées et les personnes à leur charge auront droit à des remboursements de frais d'optométriste jusqu'à 30,00$ par visite tous les vingt-quatre (24) mois.

22.03 PLAN D'ASSURANCE DENTAIRE

Les personnes salariées auront droit à un régime d'assurance dentaire de base et de services de reconstitution conformément au régime en vigueur lors de la signature de la présente convention. Les frais admissibles à cette assurance dentaire seront remboursés à quatre-vingt pour cent, (80%) en fonction de la nomenclature de l'association dentaire de la province où vous résidez en vigueur en 1996 pour la première année, en 1998 pour la troisième année et en 2000 pour la cinquième année après une franchise annuelle de dix dollars (10,00$) par personne ou de vingt dollars (20,00$) par famille.

Les personnes salariées auront droit au plan de traitement en orthodontie conformément aux dispositions du régime en vigueur. Les frais admissibles seront remboursés à cinquante pour cent (50%) jusqu'à concurrence de mille dollars (1,000$) à vie par assuré.

22.04 La Compagnie s'engage à remettre à chaque personne salariée un sommaire explicatif des avantages sociaux en vigueur. Ces sommaires seront remis à chaque personne salariée deux (2) mois après la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 23
PROTECTION DE L'EMPLOI

23.01 La Compagnie reconnaît que le travail habituellement accompli par les personnes salariées incluses dans l'unité de négociation ne sera pas assigné aux personnes salariées cadres ou celles exclues par l'accréditation.

23.02 L'article 23.01 ne s'applique pas dans les cas d'urgence ou lorsqu'il s'agit de procéder à des travaux d'expérimentation, des travaux de recherche ayant trait à l'installation ou à la mise en marche d'équipement, la vérification des procédures qui doivent être utilisées et le développement des personnes salariées.

Aux fins de cet article, le mot "urgence" signifie une situation non prévue, dont la solution ne peut être retardée et qui nécessite une intervention immédiate.

ARTICLE 24
MODIFICATIONS

24.01 Aux fins de cette convention, toute entente, toute modification ou tout amendement entre les parties doivent être signés par la Compagnie et le Syndicat; soit, pour le Syndicat, le président du Local no. 1999 ou son remplaçant autorisé, et pour la Compagnie, le directeur de l'usine ou celui qui est mandaté pour le représenter.

ARTICLE 25
CORRESPONDANCE

25.01 Toute correspondance devant être envoyée au Syndicat ou à la Compagnie sera considérée comme étant effectivement donnée pourvu qu'elle soit adressée comme suit:

à la Compagnie:
LES LABORATOIRES ABBOTT, LIMITÉE
C.P. 6150, Station "A"
Montréal Qc H3C 3K6

au Syndicat:
TEAMSTERS QUÉBEC LOCAL 1999
9393, rue Édison
bureau 100
Ville d'Anjou Qc H1J 1T4

ARTICLE 26
MESURES DISCIPLINAIRES

26.01 a) Lorsque la Compagnie remettra à une personne salariée une lettre d'avertissement de mesure disciplinaire, une copie de cette lettre sera envoyée à l'agent d'affaires adjoint et au Syndicat.

b) Lorsque la Compagnie congédie ou suspend une personne salariée, elle établira toutes les raisons pour lesquelles la personne salariée fut congédiée ou suspendue. Une copie du rapport sera remise à la personne salariée concernée ainsi qu'à l'agent d'affaires adjoint et au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le début de la suspension ou du congédiement.

26.02 Toute offense portée officiellement au dossier d'une personne salariée sera retirée du dossier neuf (9) mois après son inscription à moins qu'il y ait récidive ayant trait à la première offense durant cette période de neuf (9) mois.

26.03 Advenant la prise de mesures disciplinaires par l'Employeur, celles-ci seront appliquées dans les plus brefs délais possible.

ARTICLE 27
ALLOCATION DE RAPPEL

27.01 Une personne salariée rappelée de l'extérieur pour accomplir des travaux urgents, après les heures régulières de son équipe, sera payée selon l'article 17.01 jusqu'au début de ses heures régulières de travail ou un minimum équivalent à quatre (4) heures à son taux horaire régulier, le plus élevé des deux sera appliqué.

27.02 La Compagnie accepte de verser aux électriciens, l'équivalent de cinq ***(5)*** heures de travail à leur horaire régulier pour la semaine qu'ils sont en disponibilité. En contrepartie, ces derniers acceptent de demeurer en disponibilité à tour de rôle en dehors de leurs heures normales de travail, de se présenter au travail dans un délai raisonnable lorsque appelés et exigés, et à être payés pour cet appel selon les termes de la convention collective.

27.03 EXPÉDITION D'URGENCE, ENTREPÔT CYPIHOT
Une liste de personnes salariées désignées sera établie par l'Employeur pour les fins de pourvoir aux besoins de main-d'oeuvre à l'entrepôt Cypihot entre samedi 00h01 et lundi 7h00.

Chaque personne salariée ainsi désignée s'engage à demeurer disponible, à tour de rôle, pour la période en cause et à se présenter au travail, lorsque requis, dans les meilleurs délais possibles.

L'appel au travail se fait au moyen d'un téléphone cellulaire remis par l'Employeur à la personne salariée désignée.

La personne salariée désignée recevra une rémunération de 5 heures à taux simple pour sa disponibilité. Elle sera payée conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective pour les heures effectivement travaillées.

Si la personne salariée désignée utilise son véhicule personnel pour effectuer une

livraison, la Compagnie défraiera le coût du kilométrage à partir du domicile principal de la personne salariée jusqu'à sa destination et avec retour, à raison de 0,30$ le kilomètre.

ARTICLE 28
DEPLACEMENT SANS TRAVAIL

28.01 Si une personne salariée se présente au travail au début de son quart normal sans avoir été avisée de ne pas le faire, elle est payée l'équivalent de quatre (4) heures à son salaire horaire normal pourvu que, à la demande de la Compagnie, elle accomplisse tout travail qu'on lui assigne.

ARTICLE 29
TEMOINS ET JURÉS

29.01 Une personne salariée, tenue par bref d'assignation de comparaître comme témoin ou tenue d'agir comme juré, recevra pour chaque jour d'absence de ce fait la différence entre le salaire perdu, calculé à son taux horaire régulier, pour les heures régulières perdues et les honoraires reçus en sa qualité de témoin ou de juré, pourvu que ladite personne salariée remette à la Compagnie un certificat de greffier de la cour, attestant la période pendant laquelle ses services ont été requis et le montant des honoraires qu'elle a reçus.

29.02 La personne salariée, tenue d'agir comme témoin ou juré et qui est par la suite libérée par la cour, devra revenir à l'usine pour terminer sa journée normale de travail en autant que faire se peut. I1 est de la responsabilité de la personne salariée de réclamer les honoraires auxquels elle a droit.

ARTICLE 30
DEVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

30.01 a) L'Employeur a la responsabilité et s'engage à donner la formation nécessaire aux personnes salariées qui ont besoin d'acquérir des connaissances nécessaires pour suivre l'évolution de leurs tâches normales, pour assurer un personnel de réserve, ou pour accéder à des postes de

catégories plus élevé selon les exigences de l'entreprise. Les exigences de l'entreprise sont dictées par les conditions et l'évolution du marché.

Cette formation est offerte de façon égale aux personnes salariées concernées qui désirent la suivre et qui ont les aptitudes de base pour compléter avec succès la formation en question.

b) Lors des heures effectivement travaillées en développement de carrière, les personnes salariées choisies seront rémunérées à un taux de gages majoré par cinquante pour cent (50%) de la différence entre le taux régulier de la personne salariée et le taux de gages de la tâche pour laquelle elle s'entraîne.

c) I1 est entendu:

i) qu'une personne salariée ayant complété vingt-cinq pour cent (25%) ou plus d'un programme de formation ne pourra démissionner de celui-ci.

ii) qu'une personne salariée ayant complété un programme de formation acceptera d'effectuer sur demande la tâche pour laquelle elle a été entraînée et ce pour une période d'au moins deux (2) ans suite à ce qu'elle complète la période de formation. Une personne salariée ne pourra être détenteur de plus d'un programme de formation.

iii) que la Compagnie pourra combler sur une base temporaire la position d'une personne salariée sélectionnée pour un programme de formation.

iv) que la Compagnie pourra mettre fin à la participation d'une personne salariée en période de formation lorsqu'elle juge que la personne salariée ne démontre pas un progrès raisonnable.

v) que la Compagnie pourra différer, annuler, abréger ou interrompre un programme de formation ou d'apprentissage

pour des motifs sérieux. Advenant une annulation d'un programme ou d'une période d'interruption significative, la Compagnie informera par écrit le Syndicat des motifs qui ont donné naissance à ces difficultés.

vi) la détention d'un programme de formation n'est pas créatrice de droit en cas d'ouverture de poste.

30.02 La personne salariée en programme de formation ou d'apprentissage dans une fonction autre que la sienne ne pourra déplacer une personne salariée affectée à une fonction identique dans le département concerné.

30.03 **PRIME RELIÉE AU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE**
Lorsqu'une personne salariée est en charge de la formation d'une personne salariée à un programme d'apprentissage, tel que défini à la convention collective, elle recevra une prime de vingt cents (0.20$) l'heure.

30.04 L'article 30.03 ne s'applique pas aux chefs d'équipe ni aux personnes salariées seniors ni aux coordonnateurs tel que défini à la convention collective.

ARTICLE 31
REGIME DE RETRAITE

31.01 La Compagnie maintiendra *en* vigueur un régime de retraite tel que décrit dans le sommaire explicatif des avantages sociaux.

ARTICLE 32
CLAUSES SPÉCIALES

32.01 La personne salariée recevra chaque année, au jour de l'anniversaire de son embauche, une prime correspondant à cinq dollars (5,00$) par année de service (le minimum est de dix dollars (10,00$)).

32.02 La personne salariée a la responsabilité d'aviser immédiatement la Compagnie de tout changement de domicile et de numéro de téléphone.

32.03 a) Une personne salariée qui néglige d'aviser personnellement la Compagnie de son absence, à moins d'autorisation préalable, pendant la période d'une heure avant le début de son quart de travail sera sujette à des mesures disciplinaires, à moins que des raisons majeures, dont le fardeau de la preuve lui incombe, ne l'empêchent de contacter la Compagnie.

Les exceptions suivantes seront acceptées:

i) La personne salariée peut demander à un membre de sa famille immédiate de communiquer la raison de son absence à la Compagnie. Toutefois, ceci ne sera permis que dans le cas où un problème médical empêche la personne salariée de communiquer elle-même avec la Compagnie (i.e. maladie grave).

ii) Un cas de raison majeure dont la preuve incombe à la personne salariée.

b) La personne salariée devra aviser la Compagnie de son absence en communiquant avec soit son superviseur immédiat, l'infirmière d'usine, ou taut autre membre de la direction. En l'absence des personnes mentionnées ci-haut, la personne salariée devra rejoindre son chef d'équipe ou un membre de l'équipe, le cas échéant.

32.04 La Compagnie maintiendra sa pratique de payer au conducteur de camion le coût de son repas, jusqu'à un maximum de douze dollars (12,00$) lorsque le conducteur travaille à l'extérieur de la ville durant la période normale du repas (dîner/souper) de la personne salariée, sur présentation d'un reçu.

32.05 Aucun retraité de la Compagnie ne devra prendre la place d'une personne salariée de l'unité de négociation ou remplir un nouveau poste sans l'autorisation écrite du Syndicat.

32.06 La Compagnie s'efforcera d'établir une rotation des personnes salariées préposées aux chaînes de montage à l'intérieur de leur département.

Il est aussi convenu entre les deux parties que la Compagnie s'efforcera de maintenir la rotation qui existe présentement dans les autres fonctions.

32.07 La Compagnie s'engage à prendre à sa charge le paiement des cotisations pour les Techniciens du département de l'Assurance de la qualité, qui se qualifieront comme membre de l'Ordre des chimistes du Québec, ou l'Ordre des microbiologistes du Québec. La Compagnie s'engage à prendre à sa charge le paiement des cotisations pour les cartes de métiers du département de l'entretien, La Compagnie remboursera les frais raisonnables reliés à l'obtention de cesdites cotisations. Il est entendu que la Compagnie défraiera les cotisations seulement:

1) si la personne salariée a complété sa période d'essai,
2) que si la personne salariée exerce ses fonctions dans un poste qui bénéficie d'une telle qualification ou d'une carte de métier.

32.08 Pour fin d'application de la présente convention collective, les départements suivants sont reconnus:

- Assurance de la qualité (Chimie, Microbiologie, Matériel d'emballage)
- Soluté parentérale grand volume (L.V.P.)
- Fabrication des produits pharmaceutiques (P.P.D.)
- Emballage des produits pharmaceutiques (B.F.S., INTERCO, P.P.D.)
- Fabrication des contenants de plastique (B.F.S., B.M., O.W.)
- Centres de distribution (Cypihot)
- Entretien
- Les entrepôts de l'usine(réception/expédition, matériel d'emballage et matières premières, mise-à-disposition)

Les parties se rencontreront lors de tout changement à cette liste.

32.09 a) Lorsqu'un enfant ou un conjoint d'une personne salariée est atteint par une maladie sévère nécessitant une attention

particulière, la personne salariée pourra faire une demande de congé sans solde.

Cette demande doit être faite par écrit et transmise au bureau du chef du Personnel. La nature de la maladie et la durée du congé sans solde désirée doit être indiquée sur la demande écrite.

La Compagnie considérera la demande et rendra une décision.

b) Toute personne salariée peut soumettre une demande de congé sans solde en y indiquant les motifs de cette demande. La Compagnie considérera cette demande et rendra possiblement une décision favorable si un tel congé n'entrave pas la bonne marche des opérations.

e) En tout état de cause, la Compagnie et la personne salariée se conformeront aux dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant le congé relativement à la garde, la santé ou l'éducation d'un enfant mineur.

32.10 Tout délai prévu aux présentes peut être prolongé ou écourté après entente écrite entre les parties.

32.11 La Compagnie remettra les documents suivants au Syndicat:

a) La Compagnie remettra à l'agent d'affaires adjoint une copie de tout affichage de poste, une copie de la lettre remise aux personnes salariées sélectionnées et une copie des lettres remises aux personnes salariées qui ont été refusées.

b) La Compagnie remettra une copie de la liste indiquant l'ancienneté, la classe d'emploi et le taux horaire au bureau d'affaires du Syndicat à tous les six *(6)* mois et à l'agent d'affaires adjoint une liste de noms des personnes salariées à qui appartiennent les postes dans l'unité de l'accréditation à tous les douze (12) mois.

c) Une copie de la compilation de temps supplémentaire sera remise mensuellement au délégué syndical du département concerné.

d) La Compagnie fournira à l'agent d'affaires adjoint, sur une base hebdomadaire, une liste du nombre d'heures travaillées par les personnes salariées temporaires, indiquant aussi les heures travaillées depuis leur date d'entrée dans la Compagnie et une liste du nombre d'heures d'absence par les personnes salariées pour cause de maladie accidents, congés sans solde et toute autre absence.

e) La Compagnie fournira mensuellement au secrétaire-trésorier du Syndicat une liste des changements d'adresse et de numéro de téléphone des personnes salariées.

f) Lorsqu'une personne salariée quitte volontairement son emploi, la Compagnie avisera le Syndicat par écrit de la démission dans les cinq (5) jours suivant cettedite démission.

32.12 La Compagnie, le Syndicat et les personnes salariées se conformeront à la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé quant à l'accès au dossier de la personne salariée.

ARTICLE 33
MISE A PIED ET RAPPEL

33.01 La procédure suivante sera en vigueur lors de mises à pied pour plus d'une (1) semaine régulière de travail:

i) En premier lieu, la Compagnie procédera à la mise à pied des personnes salariées temporaires de tous les départements.

ii) En deuxième lieu, la Compagnie procédera à la mise à pied des personnes salariees surnuméraires puis des personnes salariées en période d'essai.

iii) En troisième lieu, si d'autres mises à pied sont nécessaires, la Compagnie procédera à la mise à pied des personnes salariées dans l'ordre inverse de leur ancienneté à l'intérieur des

catégories affectées au sein du département affecté. Les personnes salariées mises à pied pourront se prévaloir d'un droit de déplacement tel qu'énoncés ci-après.

iv) a) La personne salariée ayant droit au déplacement, se prévaudra de ce droit en déplaçant la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans un premier temps, à l'intérieur de tous les titres de sa catégorie, et dans un deuxième temps, dans toute autre catégorie, en autant qu'il possède un programme de formation ou qu'il détienne les compétences techniques requises et qu'il puisse satisfaire aux exigences de la tâche sans période de formation. La personne salariée recevra le taux de salaire prévue à cette catégorie.

b) Une personne salariée pourra déplacer une autre personne salariée ayant moins d'ancienneté peu importe le quart de travail.

c) Il est entendu que la Compagnie détermine les exigences de la tâche. Les exigences devront être en relation avec la nature de la fonction.

33.02 Une personne salariée, lutôt que d'être mise à pied, peut être affectée à un travail comportant un taux de gages inférieur, elle sera alors rémunérée à un tel taux. Il en est de même lors d'un rappel, la personne salariée sera alors rémunérée au taux de travail qu'elle effectue.

33.03 a) En cas de rappel, la Compagnie réintégrera les personnes salariées mises à pied suivant leur ordre d'ancienneté en autant qu'elles:

i) puissent satisfaire aux exigences de la tâche,

ii) possèdent un programme de formation, ou qu'elles détiennent les compétences techniques requises et qu'elles puissent satisfaire aux exigences de la tâche sans période de formation.

b) Cette procédure s'applique avant d'embaucher de nouvelles personnes salariées.

33.04 a) Nonobstant ce qui précède dans le cas où la Compagnie décide d'effectuer une mise à pied d'une semaine régulière de travail ou moins mais plus d'une (1) journée régulière de travail, une mise à pied volontaire sera offerte aux personnes salariées affectées par ordre d'ancienneté.

Si le nombre de volontaires est insuffisant, les personnes salariées affectées pourront déplacer des personnes salariées temporaires ou surnuméraires et/ou des personnes salariées ayant moins d'ancienneté dans le même département et sur le même quart de travail. Dans le cas de personnes salariées temporaires, le déplacement s'effectue peu importe le quart de travail. Dans les deux (2) cas, le déplacement pourra s'effectuer en autant que la personne salariée qui effectue le déplacement puisse accomplir le travail à exécuter sans période de familiarisation et/ou de formation.

b) Lors de circonstances hors du contrôle de la Compagnie nécessitant une mise à pied d'une journée régulière de travail ou moins, la Compagnie pourra mettre à pied les personnes salariées concernées sans avoir recours à la procédure prévue dans cet article. Si le manque de travail se poursuit au delà de la première journée l'article 33.04 a) s'applique.

33.05 **Règles particulières régissant certaines abolitions de postes**

Nonobstant toute disposition contraire;

a) Pour une mise à pied de plus de trente (30) jours ouvrables consécutifs survenue suite à une abolition de poste dans les catégories "A" à "K" inclusivement, le salarié qui y a droit et qui déplace, dans un seul temps, peu importe le quart à l'intérieur de toutes cesdites catégories, en autant qu'il possède un

programme de formation ou qu'il détienne des compétences de base, une personne salariée ayant moins d'ancienneté devra, pour demeurer en poste, être en mesure d'accomplir le travail requis après une seule période de familiarisation n'excédant pas quarante (40) heures, et ce, pour l'essai d'un poste uniquement.

b) Si la personne salariée ne possède pas un programme de formation ou qu'elle ne détienne pas des compétences de base ou si après cette période de familiarisation la personne salariée, dans les catégories "A" à "C" inclusivement, ne satisfait pas aux exigences du poste au jugement de l'Employeur lequel jugement ne sera en aucun temps arbitraire, la personne salariée, dont le poste a été aboli, qui a droit et qui déplace peu importe le quart, à l'intérieur de tous les titres des catégories "A" à "C", une personne salariée ayant le moins d'ancienneté, se verra offrir une période de formation définie par l'Employeur selon le poste obtenu. Cette formation sera donnée à une personne salariée à la fois par département par quart de travail.

c) Si la personne salariée ne possède pas un programme de formation ou qu'elle ne détienne pas les compétences de base ou si après cette période de familiarisation la personne salariée, dans les catégories "D" à "K" inclusivement, ne satisfait pas aux exigences du poste au jugement de l'Employeur, lequel jugement ne sera en aucun temps arbitraire, la personne salariée, dont le poste a été aboli, qui a droit et qui déplace peu importe le quart, selon un ordre décroissant, c'est-à-dire uniquement dans la même catégorie ou celle(s) inférieure(s) une personne salariée ayant le moins d'ancienneté suivant cet ordre, à l'exclusion des techniciens (senior et autres) Assurance qualité et chauffeurs de camions, se verra offrir une période de formation définie par l'Employeur selon le poste obtenu et qui ne devra pas excéder une période de trente (30) jours ouvrables consécutifs.

Cette période de formation est conditionnelle à ce que la personne salariée possède les

qualifications techn ques requises pour accomplir la tâche, lesquelles qualifications seront déterminées par l Employeur en fonction de l'article 30.01 a). Cette formation sera donnée à une personne salariée à la fois par département par quart de travail.

d) Si durant ou après cette période de formation la personne salariée ne satisfait pas aux exigences du poste au jugement de l'Employeur, lequel jugement ne sera en aucun temps arbitraire, la personne salariée déplacera la personne salariée ayant le moins d'ancienneté de la catégorie "A" et aura droit à une période de formation dans cet autre poste.

e) Si un chef d'équipe est affecté par un déplacement en raison de cet article, il conservera, selon la volonté de l'Employeur, son statut de chef d'équipe et son poste jusqu'à ce que le ou les salarié(s) effectuant un déplacement à l'intérieur de ce département soi(en)t formé(s) et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) mois.

ARTICLE 34
PROCÉDURES À LA PAIE

34.01 La paie des personnes salariées sera créditée au compte de la personne salariée par dépôt direct à l'institution bancaire de son choix tous les jeudis à 12:00 heures. Le dépôt sera effectué au plus tard le vendredi à 10:00 lorsqu'il y a congé bancaire dans la période du lundi au mercredi inclusivement ou lorsque la Compagnie est fermée le lundi. Faute de quoi une prime de cinq pour cent (5%) du montant de l'erreur hebdomadaire sera ajoutée à la paie de la semaine suivante.

34.02 a) Advenant le cas où une personne salariée ait reçu un paiement en trop, le chef du Personnel discutera avec la personne salariée des modalités de retenue.

b) La personne salariée recevra deux (2) semaines d'avis avant toute retenue. Les retenues minimales seront de vingt-cinq dollars (25,00$) par semaine et le montant entier devra être remboursé dans six (6)

mois ou dans une période raisonnable de la première retenue.

c) Après le remboursement, la Compagnie remettra à la personne salariée un avis à l'effet que le remboursement est complété.

ARTICLE 35
DURÉE DE LA CONVENTION

35.01 La présente convention collective a une durée de cinq (5) ans, soit du 29 juillet 1996 au 29 juillet 2001 inclusivement et est mis en vigueur à compter de la date de sa signature à l'exception des échelles de salaire qui sont rétroactives au 29 juillet 1996.

35.02 Malgré la période prescrite à l'article 35.01, la convention collective demeurera en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une des parties du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les agents ou représentants dûment autorisés de chacune des parties signent la présente convention collective en date du 6 septembre 1996.

TEAMSTERS QUÉBEC LOCAL 1999	**LES LABORATOIRES ABBOTT LIMITEE**
DANIEL BERGERON	LISE BILODEAU
PIERRE BISAILLON	LISA CLARKE
NELSON FRECHETTE	MARIO DURANTE
CAROLE GENEREUX	SANDRA KLATT
CLAUDE MADRAN	YVON LEBLANC
JACQUES ST-PIERRE	BRUCE McCARTY
CLAUDE TETREAULT	NICOLE MAURICE
PASQUALE TOMIZZI	GERMAIN MORIN
OLIVIER VAZ	ERIC S. RIVARD

ANNEXE A (1996-1997)

CATÉGORIES ET TAUX DE SALAIRE

29 juillet 1996 au 27 juillet 1997

Catégories	Titres d'emploi	Taux horaire de salaires Nouvel employé	Après 0 mois d'emploi	Après 12 mois d'emploi
A	- Préposé à une chaîne de montage - Préposé à la manutention - Préposé au service de conciergerie - Préposé au service	14,80$	15,81$	17,25$
D	- Opérateur de chariot élévateur - Préposé à la récupération des produits - Drogue contrôlée - Préposé à l'entretien du bâtiment - Préposé à la sanitation - Préposé au remplissage - Technicien A.Q. - Chauffeur de camion - Coordonnateur junior	15,85$	17,27$	19,17$
E	- Opérateur à la fabrication D.P.P.: .Opérateur enrobage .Opérateur compression .Opérateur granulation .Opérateur liquides et onguents .Opérateur polyvalent - Préposé au pesage D.P.P. - Magasinier à l'entretien - Préposé aux autoclaves - Préposé à la préparation des solutions - Technicien intermédiaire A.Q	16,48$	18,02$	20,06$

ANNEXE A (1996-1997)

CATÉGORIES ET TAUX DE SALAIRE

29 juillet 1996 au 27 juillet 1997

Catégories	Titres d'emploi	Taus horaire de salaires Nouvel employé	Après 6 mois d'emploi	Après 12 mois d'emploi
G	- Opérateur senior à la fabrication D.P.P.: .Opérateur enrobage .Opérateur compression .Opérateur granulation .Opérateur liquides et onguents .Opérateur polyvalent - Préposé senior au pesage D.P.P. - Technicien senior A.Q. -Plombier B - Mécanicien d'entretien B - Mécanicien de production - Mécanicien de machine fixe	17,38$	18,94$	21,02$
H	- Coordonnateur	19,00$	20,69$	21,49$
I	- Mécanicien de machine fixe/ventilation - Mécanicien d'entretien A -Plombier A - Électricien C - Électromécanicien	18,04$	19,68$	21,82$
J	- Électricien A	18,53$	20,18$	22,32$
K	- Électrotechnicien	19.00$	20,69$	22,89$

ANNEXE A (1997-1998)

CATÉGORIES ET TAUX DE SALAIRE

27 juillet 1997 au 26 juillet 1998

Catégories	Titres d'emploi	Taux horaire de salaires *Nouvel* employé	Après U niois d'emploi	Après 12 mois d'emploi
A	- Préposé à uric chaîne de montage	15,01$	16,23$	17,60$
	- Préposé à la manutention			
	- Préposé au service de conciergerie			
	- Préposé au service			
D	- Opérateur de chariot élévateur	16,17$	17,62$	19,55$
	- Préposé à la récupération des produits			
	-Drogue contrôlée			
	- Préposé à l'entretien du bâtiment			
	- Préposé à la sanitation			
	- Préposé au remplissage			
	- Technicien A.Q.			
	- Chauffeur de camion			
	- Coordonnateur junior			
E	- Opérateur à la fabrication D.P.P.:	16,81$	18,38$	20,46$
	.Opérateur enrobage .Opérateur compression .Opérateur granulation .Opérateur liquides et onguents .Opérateur polyvalent			
	- Prépose au pesage D.P.P.			
	- Magasinier à l'entretien			
	- Préposé aux autoclaves			
	- Préposé à la préparation des solutions			
	- Technicien intermédiaire A.Q.			

ANNEXE A (1997-1998)

CATÉGORIES ET TAUX DE SALAIRE

27 juillet 1997 au 26 juillet 1998

Catégories	Titres d'emploi	Taux horaire de salaires Nouvel employé	Après 6 mois d'emploi	Après 12 mois d'emploi
G	- Opérateur senior à la fabrication D.P.P.: .Opérateur enrobage .Opérateur compression .Opérateur granulation .Opérateur liquides et onguents .Opérateur polyvalent - Préposé senior au pesage D.P.P. -Technicien senior A.Q. - Plombier B - Mécanicien d'entretien B - Mécanicien de production -Mécanicien de machine fixe	17,73$	19,32$	21.44s
H	- Coordonnateur	19,38$	21,10$	21,92$
I	- Mécanicien de machine fixe/ventilation - Mécanicien d'entretien A - Plombier A - Électricien C - Électromécanicien	18,40$	20,07$	22,26$
J	- Électricien A	18,90$	20,58$	22,77$
K	- Électrotechnicien	19,38$	21,10$	23,35$

ANNEXE A (1998-1999)

CATÉGORIES ET TAUX DE SALAIRE

26 juillet 1998 au 25 juillet 1999

Catégories	Titres d'emploi	Taux horaire de salaires Nouvel employé	Après 6 mois d'emploi	Après 12 mois d'emploi
A	- Préposé à une chaîne de montage - Préposé à la manutention - Préposé au service de conciergerie - Préposé au service	15,40$	16,55$	17,95$
D	- Opérateur de chariot élévateur - Préposé à la recuperation des produits - Drogue contrôlée - Préposé à l'entretien du bâtiment - Préposé à la sanitation - Préposé au remplissage - Technicien A.Q. - Chauffeur de camion -Coordonnateur junior	16,49$	17,97$	19,94$
E	- Opérateur à la fabrication D.P.P.: .Opérateur enrobage .Opérateur compression .Opérateur granulation .Opérateur liquides et onguents .Opérateur polyvalent - Préposé au pesage D.P.P. .Magasinier à l'entretien - Préposé aux autoclaves - Préposé à la préparation des solutions - Technicien intermédiaire A.Q.	17,15$	18,75$	20,87$

ANNEXE A (1998-1999)

CATÉGORIES ET TAUX DE SALAIRE

26 juillet 1998 au 25 juillet 1999

Catégories	Titres d'emploi	Taux horaire de salaires Nouvel employé	Après 6 mois d'emploi	Après 12 mol d'emploi
G	• Opérateur senior à la fabricationD.P.P.: .Opérateur enrobage .Opérateur compression .Opérateur granulation .Opérateur liquider et onguents .Opérateur polyvalent • Préposé senior au pesage D.P.P. -Technicien senior A.Q. -Plombier B • Mécanicien d'entretien B • Mécanicien de production - Mécanicien de machinefixe	18,08$	19,71$	21,87$
H	• Coordonnateur	19,77$	21,53$	22,36$
I	• Mécanicien de machinefixe/ventilation • Mécanicien d'entretienA -Plombier A • Électricien C • Électromécanicien	18,77$	20,48$	22,70$
J	• Électricien A	19,23$	21,00$	23,22$
K	- Électrotechnicien	19,77$	21,53$	23,81$

ANNEXE A (1999-2000)

CATÉGORIES ET TAUX DE SALAIRE

25 juillet 1999 au 30 juillet 2000

Catégories	Titres d'emploi	Taux horaire de salaires Nouvel employé	Après 0 mois d'emploi	Après 12 mois d'emploi
A	- Préposé à une chaîne de montage - Préposé a la manutention - Préposé au service de conciergerie - Préposé au service	15,55$	16,72$	18,13$
D	- Opérateur de chariot élévateur - Préposé à la récupération des produits .Drogue contrôlée - Préposé à l'entretien du bâtiment -Préposé à la sanitation - Préposé au remplissage -Technicien A.Q. - Chauffeur de camion - Coordonnateur junior	16,66$	18,15$	20,14$
E	- Opérateur à la fabrication D.P.P.: .Opérateur enrobage .Opérateur compression .Opérateur granulation .Opérateur liquides et onguents .Opérateur polyvalent - Préposé au pesage D.P.P. -Magasinier à l'entretien - Préposé aux autoclaves - Préposé à la préparation des solutions - Technicien intermédiaire A.Q.	17,32$	18,94$	21.08$

ANNEXE A (1999-2000)

CATÉGORIES ET TAUX DE SALAIRE

25 juillet 1999 au 30 juillet 2000

Catégories	Titres d'emploi	Taux horaire de salaires Nouvel employé	Après 6 mois d'emploi	Après 12 mois d'emploi
G	• Opérateur senior à la fabrication D.P.P.: .Opérateur enrobage .Opérateur compression .Opérateur granulation .Opérateur liquides et onguents .Opérateur polyvalent • Préposé senior au pesage D.P.P. -Technicien senior A.Q. -Plombier B • Mécanicien d'entretien B • Mécanicien de production • Mécanicien de machine fixe	18,26$	19,90$	22,09$
H	-Coordonnateur	19,97$	21,74$	22,58$
I	• Mécanicien de machine fixe/ventilation • Mécanicien d'entretien A • Plombier A • Électricien C • Électromécanicien	18,96$	20,68$	22,93$
J	• Électricien A	19,47$	21,21$	23,45$
K	• Électrotechnicien	19,97$	21,74$	24,05$

* Les taux de salaires prévus pour l'année en cours seront majorés, c'est-à-dire en plus de l'augmentation salariale prévue, selon l'indice national des prix à la consommation, sans toutefois dépasser deux pour cent (2%), tel que fourni par Statistiques Canada le 31 décembre de l'année précédente.

ANNEXE A (2000-2001)

CATÉGORIES ET TAUX DE SALAIRE

30 juillet 2000 au 29 juillet 2001

Catégories	Titres d'emploi	Taux horaire de salaires Nouvel employé	Après 6 mois d'emploi	Après 12 mois d'emploi
A	- Préposé à une chaîne de montage - Préposé à la manutention - Préposé au service de conciergerie - Préposé au service	15,71$	16,89$	18,31$
D	- Opérateur de chariot élévateur - Préposé à la récupération des produits - Drogue contrôlée - Préposé à l'entretien du bâtiment - Préposé à la sanitation - Préposé au remplissage - Technicien A.Q. - Chauffeur de camion - Coordonnateur junior	16,82$	18,33$	20,35$
E	- Opérateur à la fabrication D.P.P.: .Opérateur enrobage .Opérateur compression .Opérateur granulation .Opérateur liquides et onguents .Opérateur polyvalent - Préposé au pesage D.P.P. - Magasinier à l'entretien - Préposé aux autoclaves - Préposé à la préparation des solutions - Technicien intermédiaire A.Q.	17,49$	19,12$	21,29$

ANNEXE A (2000-2001)

CATÉGORIES ET TAUX DE SALAIRE

30 juillet 2000 au 29 juillet 2001

catégories	Titres d'emploi	Taux horaire de salaires Nouvel employé	Après 6 mois d'emploi	Après 12 moi d'emploi
G	- Opérateur senior à la fabrication D.P.P.: .Opérateur enrobage .Opérateur compression .Opérateur granulation .Opérateur liquides et onguents .Opérateur polyvalent - Préposé senior au pesage D.P.P. -Technicien senior A.Q. -Plombier B -Mécanicien d'entretien B - Mécanicien de production -Mécanicien de machine fixe	18,45$	20.10s	22,31$
H	- Coordonnateur	20,16$	21,96$	22,81$
I	- Mécanicien de machine fixe/ventilation - Mécanicien d'entretien A -Plombier A - Électricien C - Électromécanicien	19,15$	20,89$	23,16$
J	- Électricien A	19,67$	21,42$	23,69$
K	- Électrotechnicien	20,16$	21,96$	24,29$

* Les taux de salaires prévus pour l'année en cours seront majorés, c'est-à-dire en plus de l'augmentation salariale prévue, selon l'indice national des prix à la consommation, sans toutefois dépasser deux pour cent (2%), tel que fourni par Statistiques Canada le 31 décembre de l'année précédente.

ANNEXE U

RÉGIME D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE

Politique générale et définition

Le régime d'incapacité temporaire procure un revenu aux personnes salariées qui sont temporairement empêchées de travailler à cause d'une incapacité résultant soit d'une nialadie, d'un accident non professionnel ou d'une coinplication d'une grossesse, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi. Une incapacité résultant d'une maladie ou d'une blessure qui a été volontairement causée par la personne salariée elle-même, ou résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie, n'est pas reconnue aux fins des présentes. Toutefois, la période d'incapacité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'incapacité

Le régime d'incapacité temporaire comporte deux formes de prestation l'allocation de congé de maladie et le régime d'assurance-incapacité à court ternie

La durée maximale des prestations en vertu du régime d'assurance incapacité de court terme est de vingt-six *(26)* semaines au cours d'une période de cinquante-deux (52) seinaines Lorsque des périodes d'absence successives sont dues à la même cause ou à des causes connexes, ou si elles ne sont pas interrompues par un retour au travail de deux semaines consécutives, elle seront considérées comme une seule période continue d'incapacité

Admissibilité

Une personne salariée, qui a complété sa période d'essai, peut participer au régime d'assurance invalidité de courte durée. En tout état de cause, la personne salariée doit être suivie par un médecin et doit fournir, sur demande, les renseignements nécessaires a la Compagnie pour prouver la justesse de sa réclamation. De plus, en toute circonstance et malgré toute indication contraire, la Compagnie se réserve le droit d'exiger de la personne salariée des renseignements supplémentaires concernant la nature de sa maladie et/ou exiger un nouvel examen médical effectué par un médecin au choix de la Compagnie.

Modalités

Lorsque la personne salariée s'absente du travail pendant plus de deux **(2)** jours consécutifs, elle doit remettre au service de santé de la Compagnie le formulaire prescrit (le formulaire pour la rente d'invalidité de courte durée no 8824-01) dûment rempli par elle-même et son médecin traitant.

Ce formulaire doit être remis lors du retour au travail de la personne salariée ou au plus tard le cinquième (Se) jour ouvrable consécutif d'absence.

Si la personne salariée ne peut se procurer le formulaire prescrit, elle doit obtenir un certificat de son médecin traitant attestant du diagnostic provoquant l'absentéisme, la date du dernier jour de travail et la date prévue de retour au travail. De plus, la personne salariée doit autoriser le médecin traitant à fournir au service de santé de la Compagnie les renseignements jugés nécessaires.

Advenant le cas où un certificat médical est exigé par la Compagnie et lorsque le médecin traitant exige des honoraires pour compléter ce certificat, la Compagnie s'engage à rembourser les frais provenant de ce certificat sur présentation d'un reçu.

La personne salariée doit s'assurer que le formulaire prescrit ou les renseignements du médecin sont expédiés au service de santé dans une enveloppe portant la mention "Confidentiel".

Toute absence de quatre (4) semaines ou plus doit être autorisée par un médecin spécialiste traitant la personne salariée ou agissant à titre de consultant auprès du médecin traitant. À défaut de quoi, la personne salariée devra signifier à la Compagnie qu'une consultation avec un médecin spécialiste traitant est cédulée dans un délai raisonnable, preuve écrite à l'appui.

Toute personne salariée absente pour cause de maladie contagieuse doit, quelle que soit la durée de son absence, remettre au service de santé de la Compagnie le formulaire prescrit (formulaire pour la rente d'invalidité de courte durée no 8824-01) dûment rempli par son médecin traitant. De plus, le médecin traitant doit attester que la personne salariée ne présente plus un risque réel et immédiat de contamination de son environnement et peut reprendre sans restriction son travail habituel.

Le congé de maternité n'est pas indemnisé par le régime d'incapacité temporaire

1. ALLOCATION DE CONGÉ DE MALADIE

a) Une personne salariée ayant complété sa période d'essai après le 31 décembre 1987 pour les trois (3) premières années de la présente convention et après le 31 décembre 1989 pour les quatrième et cinquième années de cette convention aura droit à des prestations de soixante pour cent (60%) de son taux horaire régulier jusqu'à concurrence de soixante (60) heures d'absence par année de référence (c'est-à-dire 60 heures à 60%). Lorsque des prestations de congé de maladie auront été versées pour soixante (60) heures au cours de l'année de référence, aucune prestation additionnelle ne sera versée. Toute absence sera réduite de la banque d'heures de maladie en fonction du nombre d'heures ouvrables perdues.

Les heures non utilisées de cette banque de soixante (60) heures seront remboursées à la personne salariée au mois de décembre de chaque année à 100% du taux de salaire régulier, en vigueur le 1er décembre de l'année en cours.

b) Le suivant est applicable à une personne salariée ayant complété sa période d'essai avant le 31 décembre 1987 pour les trois (3) premières années de la présente convention et avant le 31 décembre 1989 pour les quatrième et cinquième années de cette convention.

Toutes les personnes salariées ayant moins de quinze (15) ans de service en date du 28 juillet auront droit à des prestations de 75% de leur taux horaire régulier, jusqu'à concurrence de soixante (GO) heures d'absence par année de référence (c'est-à-dire soixante (GO) heures à soixante-quinze pour cent (75%) équivalent à quarante-cinq (45) heures au taux régulier). Lorsque des prestations de congé de nialadie auront été versées pour soixante (60) heures au cours de l'année de référence. aucune prestation additionnelle ne sera versée. Toute absence sera réduite de la banque d'heures de maladie en fonction du nombre d'heures ouvrables perdues.

Les heures non utilisées de cette banque de soixante (60) heures seront remboursées a la personne salariée au mois de décembre de chaque année à 100% du taux de salaire régulier, en vigueur le 1er décembre de l'année en cours.

15 ans et plus de service

Toutes les personnes salariées ayant (15) ans et plus de service en date du 28 juillet auront droit à des prestations équivalentes à cent pour cent (100%) de leur taux horaire régulier pour un total de quatre-vingt-dix (90) heures au cours de l'année de référence, aucune prestation ouvrable consécutive sera déduite de la banque d'heures de nialadie Toute absence sera réduite de la banque d'heures de maladie en fonction du nombre d'heures ouvrables perdues.

Chaque heure non utilisée de cette banque de quatre-vingt-dix (90) lieures sera remboursée aux personnes salariées jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) lieures au mois de décembre de chaque année, à cent pour cent (100%) du taux de salaire régulier en vigueur le 1er décembre de l'année en cours

c) Autres conditions

L'année de référence pour l'allocation de congé de maladie sera du 1er décembre au 30 novembre de l'année en cours.

Aucune prestation de congé de nialadie ne sera versée dans les cas suivants:
i) Heures supplémentaires;
ii) Maladie survenant au cours des vacances régulières ou lors d'un congé férié

Nonobstant toute disposition contraire, la personne salariée en mise a pied durant l'année de référence n'aura droit à aucune banque d'heures de maladie mais accumulera le nombre d'heures applicable à ses années de service au pro rata des mois effectivement travaillés

2 - RÉGIME D'ASSURANCE-INCAPACITÉ À COURT TERME

Définition

Le régime d'assurance d'incapacité a court terme prévoit que des prestations seront versée à une personne salariée absente à partir de la troisième journée d'absence, totalisant, au minimum seize (16) heures ouvrables d'absence, suite à une maladie, un accident non professionnelou une hospitalisation. Ces prestations sont calculées d'après les années de service de la personne salariée comme suit:

a) Une personne salariée ayant complété sa période d'essai après le 31 décembre 1987 poi les trois (3) premières années de la présente convention et après le 31 décembre 1989 pour les quatrième et cinquième années de cette convention, a droit à des prestations de soixant pour cent (60%) de son taux horaire régulier moins les retenues salariales autorisées au moment de son absence maladie. Ces personnes salariées auront droit a une période maximale de vingt-six (26) semaines au cours d'une période de cinquante-deux(52) semaines.

b) Le suivant est applicable à la personne salariée, ayant complété sa période d'essai avant l 31 décembre 1987 pour les trois (3) premièresannées de la présente conventionet avant le 31 décembre 1989 pour les quatrième et cinquième années de cette convention.

Une personne salariée, qui a moins de quinze (15) ans de service au moment de son absence maladie, a droit ides prestations équivalentes aux deux tiers (662/3%) de son tau horaire régulier, moins les retenues salariales autorisées. Ces personnes salariées auront droit à une période maximale de vingt-six (26) semaines au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines.

Une personne salariée, qui a quinze (15) ans de service ou plus au moment de son absence maladie, a droit à des prestations équivalentes à son plein taux horaire régulier (100%), moins les retenues salariales autorisées. Ces personnes salariées auront droit à une période maximale de vingt-six (26) semaines au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines.

c) Aucune prestation ne sera versée à une personne salariée par suite de perle de temps résultant des causes suivantes:

i) grossesse (congé de maternité tel qu'établi par les statuts provinciaux); aucune prestation ne sera payable durant cette période.

ii) maladie survenant au cours de vacances régulières;

iii) maladie survenant durant un congé autorisé pour raisons personnelles;

iv) blessure intentionnelle.

ANNEXE C

PERSONNE SALARIÉE SURNUMÉRAIRE

Les conditions de travail de la personne salariée surnuméraire sont les suivantes:

1. Salaires

Pour chaque heure effectivement travaillée, la personne salariée surnuméraire reçoit le taux de salaire horaire applicable aux fonctions du titre d'emploi ou de la catégorie qu'elle occupe.

2. Avantages sociaux

Lorsque la personne salariée surnuméraire travaille régulièrement vingt (20) heures ou plus par semaine, elle a droit à une assurance-vie de base au montant de 10,000$, à une assurance-maladie complémentaire (médicaments et hospitalisation) pour sa personne seulement, à une assurance-soins dentaires pour sa personne seulement et le droit de participer au régime invalidité de longue durée, le tout pourvu que la personne salariée satisfasse aux conditions requises dans chaque cas par le régime ou la politique en vigueur au moment de la signature de la convention collective

Il est entendu que les avantages sociaux ci-liaut décrits sont payables conformément aux dispositions du régime ou de la politique en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

3. Horaire de travail

L'horaire de travail de la personne salariée surnuméraire s'établit du dimanche au samedi inclusivement

4. Autres conditions de travail

La compagnie se conformera aux dispositions de la Loi sur les normes du travail lorsqu'elles sont applicables aux personnes salariées surnuméraires.

Le 14 juin 1996

Monsieur Pierre Bisaillon
Teamsters Québec, Local 1999
9393, rue Edison
Ville d'Anjou (Québec)
H1J 1T4

Monsieur,

La Compagnie s'engage à rencontrer le Syndicat, sur demande, afin de discuter de la possibil redistribuer aux personnes salariées le travail confié en sous-traitance pendant la durée de la présente convention collective.

Veuillez agréer. Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs

Le chef des Ressources humaines, Exploitation - Canada

Eric S. Rivard

Le 14 juin 1996

Monsieur Pierre Bisaillon
Teamsters Québec, Local 1999
9393, rue Edison
Ville d'Anjou (Québec)
H1J 1T4

Monsieur,

Les parties confirment leurs intentions respectives de voir à la mise sur pied d'équipes semi-autonomes pendant la durée de la présente convention collective tout en continuant de nourrir un partenariat sain et constructif entre **la** Compagnie et le Syndicat

Ces équipes seront formées de personnes salariées entièrement responsables d'un produit ou d'un service et qui, à l'aide d'outils, de forination continue, de systèmes de gestion et d'un minimum de supervision, accompliront volontaireinent des tâches jusqu'alors effectuées par les superviseurs

Les parties conviennent de se rencontrer au moment opportun pour adapter, lorsque requis, les conditions de travail de la présente convention collective en fonction des besoins des équipes semi-autonoines.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs

Le chef des Ressources humaines, Exploitation - Canada

Eric S. Rivard

Le 14 juin 1996

Monsieur Pierre Bisaillon
Teamsters Québec, Local 1999
9393, rue Edison
Ville d'Anjou (Québec)
H1J 1T4

Sous toutes réserves

Objet : Offre de retraite anticipée aux personnes salariées

Monsieur,

La Compagnie est disposée à offrir une semaine régulière de salaire par année de service aux personnes salariées admissibles à la retraite anticipée et ayant à leur actif, au 1er août 1996, un nombre supérieur ou égal à quatre-vingt points. Autrement dit, toute personne salariée ayant cinquante-cinq ans et plus et ayant vingt-cinq ans ou plus de service dans la Compagnie, ou tout autre scénario possible cumulant quatre-vingts points, par exemple : cinquante-huit ans et vingt-deux années de service, soixante ans et vingt années de service, etc.

S'il se trouvait un nombre insuffisant de volontaires, la Compagnie envisagerait de réduire le nombre de points requis en ce qui a trait au nombre d'années de service, mais tout en conservant l'âge minimum de cinquante-cinq ans. Ainsi, si nécessaire, la Compagnie réduira le nombre de points à soixante-dix-neuf, puis à soixante-dix-huit et ainsi de suite jusqu'à épuisement du budget alloué.

Ce paiement de retraite anticipée sera versé selon les modalités indiquées par la Compagnie d'ici le 1er août 1996.

Il est convenu que cette offre ne fait pas partie de la présente convention collective, qu'elle est unique et se veut sans précédent.

Il est également entendu que les personnes salariées ont jusqu'au 1er août 1996 pour prendre leur décision, mais qu'elles ont jusqu'au 1er décembre 1996 pour se prévaloir de cette offre.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs

Le chef des Ressources humaines, Exploitation• Canada

Eric S. Rivard

Le 14 juin 1996

Monsieur Pierre Bisaillon
Teamsters Québec, Local 1999
9393, rue Edison
Ville d'Anjou (Québec)
H1J 1T4

Monsieur,

Il est entendu que l'article 33.05 sera repris dans la présente convention collective tel qu'il a été présenté et accepté par le ministre du **Travail.**

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les nieilleurs

Le chef des Ressources humaines, Exploitation - Canada

Bric S. Rivard

Le 14 juin 1996

Monsieur Pierre Bisaillon
Teamsters Québec, Local **1999**
9393, rue Edison
Ville d'Anjou (Québec)
H1J 1T4

Monsieur,

Il est entendu que l'article 7.01 (nouveau dernier paragraphe) et l'annexe B c) Autres conditions (nouveau dernier paragraphe) n'entreront en vigueur que si un minimum de dix personnes salarié admissibles à une retraite anticipée et ayant à leur actif un nombre supérieur ou égal à quatre-vingts points, se prévalent de l'offre de retraite anticipée de la Compagnie.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le chef des Ressources humaines, Exploitation - Canada

Eric S. Rivard

Le 14 juin 1996

Monsieur Pierre Bisaillon
Teamsters Québec, Local 1999
9393, rue Edison
Ville d'Anjou (Québec)
H1J3 1T4

Monsieur,

Il est entendu que la ou les personnes salariées occupant les postes de «Préposé au service» [Catégorie C] et «Préposé au service de conciergerie)) [Catégorie U] de la dernière convention collective en date du 28 juillet 1996 conserveront leur salaire horaire respectif de 18,26 $ et de 17,37 $ tant et aussi longtemps qu'elles occuperont ces postes. Elles seront régies par les mêmes conditions (augmentation ou autre) salariales que l'ensemble des autres catégories. Ainsi, toute nouvelle personne salariée sollicitant ces postes après le 28 juillet 1996 recevra le nouveau taux de salaire horaire prescrit dans la présente convention collective

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs

Le chef des Ressources humaines, Exploitation - Canada

Eric S. Rivard