

NO

1478-09

NOM

Johnson et Johnson Inc.

1478-09

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

entre



JOHNSON & JOHNSON INC.

et .

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ÉNERGIE ET DE LA CHIMIE
LOCAL 115

PAR MESSAGEUR

82 001 27 10 50

A handwritten mark or signature, possibly initials, located below the vertical stamp text.

1er MAI 1982 au 30 avril 1984

T A B L E D E S M A T I È R E S

| <u>ARTICLE</u> | <u>PAGE</u> |
|--|-------------|
| Objectif général | 5 |
| 1. Reconnaissance syndicale | 5 |
| 2. Sécurité syndicale | 5 |
| 3. Droits de la Direction | 6 |
| 4. Discipline | 7 |
| - Renvoi d'un employé en probation (4.03) | 7 |
| 5. Heures de travail, primes d'équipes et temps supplémentaire | 7 |
| - Prime d'équipe (5.07) | 8 |
| - Temps supplémentaire (5.09) | 8 |
| - Préposés à la chambre des bouilloires (5.22) | 13 |
| - Routiers (5.23) | 14 |
| 6. Jours fériés, chômés et payés | 16 |
| 7. Appels d'urgence après les heures régulières | 18 |
| 8. Absence due à un décès dans la famille | 18 |
| 9. Devoir de juré | 18 |
| 10. Ancienneté | 18 |
| - Définitions | 18 |
| - Période de probation (10.16) | 20 |
| - Procédure de déplacement (10.19) | 21 |
| - Déplacements définitifs (10.27) | 23 |
| - Rappels (10.30) | 25 |
| - Perte des droits d'ancienneté (10.31) | 26 |
| - Attribution des tâches (10.32) | 26 |
| - Transferts temporaires (10.33) | 29 |

| <u>ARTICLE</u> | <u>PAGE</u> |
|---|-------------|
| 10. (Suite) | |
| - Transferts permanents (10.35) | 30 |
| 11. Procédure de griefs | 31 |
| - Arbitrage (11.12) | 33 |
| 12. Vacances | 34 |
| 13. Tableau d'affichage | 36 |
| 14. Grèves et contre-grèves | 36 |
| 15. Législation | 36 |
| 16. Salaires | 36 |
| 17. Evaluation des tâches | 38 |
| 18. Productivité et changements | 40 |
| 19. Représentation syndicale | 41 |
| 20. Indemnité de présence | 42 |
| 21. Entraînement | 43 |
| - Flexibilité (21.03) | 43 |
| 22. Compensation supplémentaire pour une contribution au départ d'une nouvelle machine ou à du travail de développement. | 44 |
| 23. Santé et sécurité | 45 |
| 24. Employés de capacité physique réduite | 48 |
| 25. Maternité | 49 |
| 26. Congé de paternité | 50 |
| 27. Plan de retraite et assurance-vie | 50 |
| 28. Assurance-santé | 50 |
| 29. Congé sans solde | 51 |
| - Affichage temporaire (29.05) | 51 |
| 30. Programme d'accessibilité à l'entretien | 52 |

| <u>ARTICLE</u> | <u>PAGE</u> |
|--|-------------|
| (suite) | |
| 31. Chef d'équipe | 52 |
| 32. Cafétéria | 52 |
| 33. Non-discrimination | 52 |
| 34. Version officielle | 52 |
| 35. Déviation à la présente Convention | 53 |
| 36. Durée | 53 |
| Supplément "A" | 55 |
| Supplément "B" | 56 |
| Annexe "A" | 57 |
| Annexe "B" | 58 |
| Annexe "C" | 59 |
| Annexe "D" | 62 |
| Annexe "E" | 64 |
| Annexe "F" | 65 |
| Annexe "G" | 66 |
| Annexe "H" | 68 |
| Annexe "I" | 69 |
| Annexe "J" | 70 |
| Annexe "K" | 71 |

OBJECTIF GÉNÉRAL

Le but de ce contrat est de définir clairement les conditions de travail et d'emploi entre les employés et la Compagnie et de maintenir un fonctionnement ordonné dans l'usine.

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE SYNDICALE

La Compagnie reconnaît le Syndicat qui a été dûment accrédité d'après la Loi des Relations de Travail du Québec, comme l'unique agent négociateur aux fins de négociations concernant les taux de salaires, les heures de travail et autres conditions de travail pour tous les employés payés à l'heure, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et des gardiens de Johnson & Johnson Inc. pour les établissements situés au 7101, Notre-Dame est, et 2155, boul. Pie IX à Montréal.

ARTICLE 2 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 2.01 Tous les employés régis par ce contrat de travail devront être membres du Syndicat et le demeurer pendant toute la durée du contrat, et cela comme condition d'emploi. Également, tout employé qui, pendant la durée de ce contrat, aura complété soixante (60) jours de travail avec la Compagnie devra, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat et y demeurer pendant toute la durée du contrat.
- 2.02 Comme condition d'emploi, tous les employés régis par ce contrat devront payer leurs retenues syndicales hebdomadaires au Syndicat, après avoir signé la formule d'autorisation. Les déductions sont faites sur le chèque de paye hebdomadaire et le montant total est alors envoyé mensuellement par chèque au représentant, dûment nommé, du Syndicat avec la liste complète des employés pour lesquels des cotisations ont été perçues.
- 2.03 Il est entendu et convenu que le Syndicat et les employés ne tiendront pas la Compagnie responsable de toute réclamation qui pourrait lui être faite par un ou plusieurs employés au sujet de sommes déduites des salaires tel que prévu ci-haut.
- 2.04 Il est entendu et convenu que les employés ne tiendront pas le Syndicat responsable de toute réclamation qui pourrait lui être faite par un ou plusieurs employés au sujet de sommes déduites des salaires, tel que prévu ci-haut.

2.05 FORMULE DE DÉDUCTION DES RETENUES SYNDICALES

Je, par les présentes, autorise JOHNSON & JOHNSON Inc. à déduire de ma paie une fois par semaine, telle somme qui peut être déterminée comme cotisation mensuelle du Syndicat des Travailleurs de l'Énergie et de la Chimie (F.T.Q.), section local 115 et de remettre mensuellement tel montant au trésorier de ce dit Syndicat.

Cette autorisation entrera en vigueur le sixième jour après qu'elle aura été reçue par la Compagnie.

Je reconnais que je ne puis révoquer la présente autorisation que selon les termes de la Convention Collective en vigueur entre la dite Compagnie et le dit Syndicat quand je désirerai faire une révocation.

Par les présentes, je renonce à l'avance à tout recours en dommages ou autrement contre JOHNSON & JOHNSON Inc. pour les déductions ci-dessus, qu'elle fera pendant la période pour laquelle cette autorisation sera en vigueur.

ARTICLE 3
DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que c'est le droit et la fonction de la Compagnie de gérer et d'administrer l'entreprise industrielle dans laquelle elle est engagée.
- 3.02 La Compagnie reconnaît que l'exercice de ses droits dans cet article n'enlève pas à la Compagnie ses obligations ni ne fait préjudice aux droits des employés résultant de quelque règlement de cette Convention.
- 3.03 La catégorie des Droits de la Direction retenus et réservés à la Compagnie comprendra, et rien ci-inclus ne limitera, diminuera ou restreindra le droit exclusif de la Compagnie; de gérer l'entreprise, de diriger et de contrôler les opérations, et de protéger, entreprendre et exécuter indépendamment les plans et décisions jugés nécessaires, dans le jugement de la Direction, au bien-être, à l'avancement et au meilleur intérêt de l'entreprise. Cette catégorie comprendra spécifiquement, mais non exclusivement, et rien ci-inclus ne limitera, diminuera ou restreindra le droit exclusif qu'a la Compagnie de déterminer, en ce qui concerne toute unité de l'entreprise: 1) les produits à être manufacturés; 2) le prix de vente de chaque produit; 3) l'équipement manufacturier; 4) la disposition de l'usine; 5) l'emplacement de chaque unité; comprenant l'emplacement de nouvelles unités et le nouvel emplacement d'anciennes unités; 6) l'établissement de nouvelles unités, la fermeture ou la restriction d'anciennes unités; la quantité de travail à être donnée à des entrepreneurs de l'extérieur; pourvu, cependant qu'une telle action ne soit pas prise pour discriminer contre ou empêcher de négocier avec le Syndicat; 7) les politiques de vente et de distribution; 8) la grosseur et la nature des inventaires; et les matériaux à être utilisés dans la production; 9) le choix et l'affectation du personnel exécutif et du personnel de surveillance; 10) les standards de qualité sur tout produit; 11) les personnes à être embauchées, les aptitudes requises de nouveaux employés, et les méthodes utilisées pour déterminer ces aptitudes; 12) les statuts et règlements raisonnables compatibles à cette Convention; 13) les horaires de production; 14) les politiques financières, les méthodes générales et les procédures de comptabilité; 15) salaires, traitements et autres compensations pour services rendus payés aux employés qui ne font pas partie de l'unité pour laquelle le Syndicat agit comme unique agent négociateur; 16) les appropriations et les déboursés de fonds de quelque montant et pour quelque raison que ce soit.
- 3.04 La Compagnie s'engage à discuter et à motiver préalablement les raisons qui l'incitent à retenir les services d'un entrepreneur de l'extérieur pour accomplir certains travaux.

ARTICLE 4
DISCIPLINE

- 4.01 Il est convenu que l'administration de la discipline est du ressort exclusif de la Compagnie. La Compagnie se réserve le droit d'altérer, de modifier, d'ajouter ou d'amender n'importe quelle partie de ses règlements mais en discutera avec le Syndicat avant de les finaliser et de les afficher sur les tableaux.
- 4.02 Si un employé croit qu'il a été injustement discipliné, il peut en faire un grief en le portant directement à la deuxième étape de la procédure de grief prévue à l'article 11.
- 4.03 Les employés en probation peuvent être renvoyés par la Compagnie. L'employé en sera avisé trois (3) jours à l'avance. Un tel renvoi pourra faire l'objet de discussion entre le Syndicat et la Compagnie, mais ne pourra faire l'objet d'un grief, selon l'article 11.
- 4.04 Lorsqu'un employé n'est sujet à aucune mesure disciplinaire pendant une période de neuf (9) mois, les documents disciplinaires figurant au dossier de l'employé seront détruits, ou à sa demande, ils lui seront remis.
- 4.05 Un employé pourra sur demande de sa part consulter son dossier au Service du Personnel.

ARTICLE 5
HEURES DE TRAVAIL, PRIMES D'EQUIPES
ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 5.01 Les heures quotidiennes et hebdomadaires régulières seront respectivement de huit (8) et de quarante (40) heures de travail. En aucun endroit dans le texte, la spécification des heures de travail ne sera interprétée comme:
1. une garantie des heures minima de travail, ou
 2. une limite au nombre d'heures de travail que la Compagnie peut demander.
- 5.02 La semaine de travail débutera avec la première équipe du lundi matin et la journée de travail, avec le début de la première équipe.
- 5.03 Les équipes normales de travail débuteront aux heures suivantes:
- | | | |
|------------|---|-----------------------|
| 1re équipe | - | entre 6h30 et 8h00 |
| 2e équipe | - | entre 14h30 et 16h00 |
| 3e équipe | - | entre 22h30 et minuit |
- à l'exception des cas suivants:
- les nettoyeurs travaillant sur le boulevard Pie IX,
 - le ou les chauffeurs de camions affectés à l'extérieur.

- 5.04 Les employés devront occuper leur place régulière de travail au temps désigné et ne devraient pas, sans raison valable, quitter leur travail avant d'avoir complété leur équipe.
- 5.05 Les employés ont droit à deux périodes de repos de quinze (15) minutes chacune pendant une journée normale de travail de huit (8) heures.
- 5.06 Première équipe - La première équipe correspondra à toute période de travail commençant entre 6h30 et 9h59.
- Deuxième équipe - La deuxième équipe correspondra à toute période de travail commençant entre 10h00 et 17h59.
- Troisième équipe - La troisième équipe correspondra à toute période de travail commençant entre 18h00 et 6h29.
- 5.07 Une prime de trente-cinq (35) cents l'heure sera payée aux employés travaillant sur la deuxième équipe et une de quarante-cinq (45) cents l'heure sera payée à ceux de la troisième équipe. A compter du 1er mai 1983, ces primes seront respectivement de quarante (40) cents l'heure (2e équipe) et de cinquante (50) cents l'heure (3e équipe).
- 5.08 Cette prime demeure inchangée dans le cas des employés d'une équipe requis pendant la même journée de travail, de travailler une partie de temps sur une autre équipe à l'exception des employés de première (1ère) équipe requis de débiter leur travail avant 6h30. Ces employés recevront alors la prime de troisième (3e) équipe pour les heures travaillées en temps supplémentaire avant le début de leur équipe.
- 5.09 TEMPS SUPPLEMENTAIRE
- La politique de la Compagnie est de maintenir les heures supplémentaires à leur minimum. Toutefois, dans les cas nécessitant du travail en temps supplémentaire, les employés devront, en autant que possible, coopérer avec la Compagnie.
- 5.10 Le temps supplémentaire ne sera pas déplacé d'une opération à une autre.
- 5.11 Dans tous les cas, les employés choisis devraient être capables de rencontrer les exigences de la tâche sans entraînement. Cet employé sera payé au taux régulier de la fonction en question ou maintiendra son taux régulier, si le travail en temps supplémentaire requis est effectué sur une tâche dont le taux est inférieur à son taux régulier.
- 5.12 Sauf dans des circonstances exceptionnelles, la Compagnie et le Syndicat conviennent qu'un employé ne doit pas être appelé à travailler au-delà de douze (12) heures consécutives.

5.13 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE SUR SEMAINE

Le temps supplémentaire sur semaine sera distribué avant ou à la fin de l'équipe normale de travail selon l'ordre suivant, tout en tenant compte de l'équipe sur laquelle le temps supplémentaire est requis:

- 1.- À l'employé normalement assigné à la machine ou à l'ouvrage. Toutefois, si un autre employé a été assigné à cette machine ou ouvrage durant les quatre (4) dernières heures de l'équipe en cours, cet employé sera éligible au temps supplémentaire. Si deux (2) employés ont été assignés à cette machine ou ouvrage pendant quatre (4) heures, l'employé ayant le plus d'ancienneté aura la priorité pour effectuer le temps supplémentaire à la fin de l'équipe.
- 2.- Par ordre d'ancienneté aux employés travaillant sur la même opération.
- 3.- Par ordre d'ancienneté aux employés travaillant dans le même module.
- 4.- Par ordre d'ancienneté à la grandeur de l'usine.

DANS LE CAS DES MÉCANICIENS

- 1.- Au ou aux mécaniciens travaillant sur l'ouvrage. Si deux (2) mécaniciens ont travaillé sur l'ouvrage pendant les quatre (4) dernières heures de l'équipe en cours, le mécanicien ayant le plus d'ancienneté aura la priorité pour effectuer le temps supplémentaire à la fin de l'équipe.
- 2.- Par ordre d'ancienneté aux mécaniciens travaillant dans le même secteur.
- 3.- Par ordre d'ancienneté aux mécaniciens travaillant dans tous les autres secteurs.
- 4.- Par ordre d'ancienneté s'appliquant aux autres corps de métiers.

DANS LE CAS DES MACHINISTES

- 1.- Au ou aux machinistes travaillant sur l'ouvrage. Si deux (2) machinistes ont travaillé sur l'ouvrage pendant les quatre (4) dernières heures de l'équipe en cours, le machiniste ayant le plus d'ancienneté aura la priorité pour effectuer le temps supplémentaire à la fin de l'équipe.
- 2.- Par ordre d'ancienneté aux machinistes capables de faire le travail sans entraînement.

DANS LE CAS DES ÉLECTRICIENS

- 1.- Sur le dépannage, à l'électricien qui a débuté la réparation (break-down), et sur les projets, au chargé de projet.
- 2.- Par ordre d'ancienneté aux autres électriciens.

5.14 Si la Compagnie doit planifier des douze (12) heures sur une opération:

5.141 Pour combler un VIDE, le temps supplémentaire sera accordé compte tenu de l'équipe sur laquelle survient le VIDE:

- 1.- A l'employé travaillant sur la machine ou sur l'ouvrage.
- 2.- Par ordre d'ancienneté aux employés travaillant sur la même opération.
- 3.- Par ordre d'ancienneté aux employés travaillant dans le même module.
- 4.- Par ordre d'ancienneté à la grandeur de l'usine.

5.142 Pour combler un BESOIN, le temps supplémentaire sera accordé:

- 1.- Par ordre d'ancienneté à tous les employés de l'opération.
- 2.- Par ordre d'ancienneté aux employés travaillant dans le même module.
3. par ordre d'ancienneté à la grandeur de l'usine.

5.143 Si des douze (12) heures sont cédulées, l'employé ayant le plus d'ancienneté aura le choix de faire le temps supplémentaire avant ou après son équipe régulière ou de maintenir son équipe régulière s'il refuse le surtemps.

5.144 Cependant, si suite à l'assignation des douze (12) heures, la Compagnie réalisait qu'elle doit procéder à des changements d'équipe afin de remplir ses besoins, ces changements seront alors faits en suivant l'ordre d'ancienneté.

5.15 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DE FIN DE SEMAINE

Lorsque du temps supplémentaire est requis durant la fin de semaine ou lors des congés fériés, il sera offert sur une base volontaire selon l'ordre suivant:

- 1.- A l'employé travaillant sur la machine ou sur l'ouvrage et sur l'équipe requérant du temps supplémentaire;
- 2.- par ordre d'ancienneté aux employés travaillant sur la même opération;
- 3.- par ordre d'ancienneté aux employés travaillant dans le même module;
- 4.- par ordre d'ancienneté à la grandeur de l'usine.

Lorsqu'un employé est prêté de façon temporaire, il aura droit au travail supplémentaire de fin de semaine sur son opération régulière.

DANS LE CAS DES MÉCANICIENS

- 1.- Au ou aux mécaniciens travaillant sur l'ouvrage et sur l'équipe requérant du temps supplémentaire;
- 2.- par ordre d'ancienneté aux mécaniciens affectés au même ouvrage sur les autres équipes;

- 3.- par ordre d'ancienneté aux mécaniciens travaillant dans le même secteur;
- 4.- par ordre d'ancienneté aux mécaniciens travaillant dans tous les autres secteurs;
- 5.- par ordre d'ancienneté aux employés faisant partie des autres corps de métiers.

Les départements qui composent les différents secteurs sont identifiés à l'annexe "B" de la Convention Collective.

DANS LE CAS DES MACHINISTES

- 1.- Au ou aux machinistes travaillant sur l'ouvrage et sur l'équipe requérant du temps supplémentaire;
- 2.- par ordre d'ancienneté aux machinistes capables de faire le travail sans entraînement.

DANS LE CAS DES ÉLECTRICIENS

- 1.- Sur les projets, au chargé de projets sur l'équipe requérant le temps supplémentaire.
 - 2.- Par ordre d'ancienneté aux autres électriciens.
- 5.151 Un employé qui refuse le temps supplémentaire sur son équipe régulière ne pourra réclamer du temps supplémentaire sur une autre équipe. Toutefois, si des employés flexibles doivent être assignés pour combler les équipes de travail en temps supplémentaire, les opérateurs réguliers pourront, au même titre que les employés flexibles, faire valoir leur ancienneté pour la ou les équipes ouvertes.
- 5.152 Pour avoir droit au temps supplémentaire de fin de semaine, l'employé absent le vendredi devra confirmer à son supérieur sa disponibilité avant midi le vendredi.
- 5.153 Lorsqu'un employé est prêté de façon temporaire, il aura droit au travail supplémentaire de fin de semaine sur son opération régulière.
- 5.16 Afin de favoriser une meilleure planification et distribution du temps supplémentaire de fin de semaine, les parties conviennent de la procédure suivante:
- 5.161 Un avis sera affiché sur un tableau central indiquant aux employés les secteurs où du temps supplémentaire est prévu et les invitant à faire connaître leur disponibilité par le biais de la formule affichée dans les modules.
 - 5.162 Une formule sera affichée sur un tableau dans chaque module et/ou secteur où du temps supplémentaire est prévu au plus tard le mercredi à midi. Les employés intéressés pourront inscrire leur nom sur la formule prévue à cette fin jusqu'au jeudi matin 8h30.

- 5.163 Le travail disponible en temps supplémentaire sera distribué parmi les employés ayant indiqué leur disponibilité et ce, en vertu des étapes prévues au présent article 5 de la Convention Collective.
- 5.164 Une liste des employés appelés à effectuer le travail en temps supplémentaire sera par la suite affichée au plus tard avec le début de la 2e équipe du jeudi.
- Cette liste servira aux fins suivantes:
- a) Communiquer aux employés s'ils sont appelés à travailler en temps supplémentaire, l'endroit où ils travailleront, de même que l'équipe sur laquelle ils seront assignés.
 - b) Permettre aux employés de constater toute erreur dans la distribution du temps supplémentaire afin de faire rectifier la liste s'il y a lieu.
- 5.165 Si aucun employé indique son intérêt à travailler en temps supplémentaire ou si le nombre d'employés disponibles est insuffisant, le superviseur pourra alors choisir tout autre employé disponible. De la même façon, les noms des employés seront alors affichés sur le tableau central afin de permettre de faire rectifier toute erreur.
- 5.166 S'il y avait des erreurs dans l'attribution du temps supplémentaire, seuls les employés ayant indiqué leur disponibilité pourront exiger des rectifications à la liste d'attribution du temps supplémentaire.
- 5.167 Si le nombre d'employés ayant indiqué leur disponibilité était insuffisant et que la supervision assignait d'autres employés à des fonctions en vertu du paragraphe 5.15, tout employé pourra faire valoir son intérêt pour le travail en temps supplémentaire assigné à ces employés.
- 5.168 Les rectifications doivent être demandées à l'intérieur des délais prévus sur la liste d'attribution du temps supplémentaire.
- 5.169 Si du temps supplémentaire était nécessaire dans chaque module et/ou secteur où du temps supplémentaire n'aurait pas été prévu au tableau central, le temps supplémentaire sera alors distribué suivant les dispositions prévues au présent article 5 de la Convention Collective.
- 5.17 Les employés appelés à travailler au-delà de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail seront rémunérés à temps et demi (1 1/2) leur taux de base régulier. Cependant, les employés qui travailleront plus de douze (12) heures consécutives seront rémunérés à temps double (2) leur taux de base régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.
- 5.171 Un employé devrait bénéficier d'une période de sept (7) heures de repos entre la fin et le début d'une équipe de travail, sinon il sera éligible au temps supplémentaire. Pour les routiers, cette période de repos de sept (7) heures s'appliquera entre chacun des voyages. Cependant, ceci ne s'applique pas aux préposés de la chambre des bouilloires.

- 5.18 Les employés seront rémunérés à temps et demi (1 1/2) leur taux de base pour le travail effectué le samedi entre 6h30 et 24h00 (sauf pour les employés de la 3e équipe qui terminent le samedi matin leur journée régulière du vendredi et sur l'équipe de nuit le dimanche soir étant la 3e équipe du samedi), et à temps double (2) pour le travail effectué le dimanche entre 00h01 et 24h00. Cependant, ceci ne s'applique pas aux préposés à la chambre des bouilloires dont la semaine régulière de travail inclus le samedi et le dimanche, ni aux routiers dans la mesure où leur semaine régulière de travail inclus le samedi.
- 5.19 Si, à la suite de changements à la législation, la Compagnie décidait d'ajouter de nouvelles équipes dont la semaine normale comprendrait régulièrement le travail du samedi et/ou du dimanche, alors les deux parties se rencontreront à l'avance pour établir les conditions et le fonctionnement de ces nouvelles équipes. Si les deux parties ne parviennent pas à une entente, le cas sera soumis à l'arbitrage dont la décision liera les deux parties.
- 5.20 Les employés appelés à travailler en temps supplémentaire pour deux (2) heures ou moins au-delà de la journée régulière de travail auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées. Pour une période excédant deux (2) heures de temps supplémentaire au-delà de la journée régulière de travail, les employés concernés auront droit à une période de repos de trente (30) minutes payées.
- 5.21 Pour toute période excédant quatre (4) heures de temps supplémentaire, les employés concernés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées pour chaque deux (2) heures additionnelles.
- 5.22 Pour les préposés à la chambre des bouilloires, la semaine normale de travail sera constituée d'une moyenne de quarante-deux (42) heures, pour toute période de huit (8) semaines, réparties comme suit:
- 5.221 La journée normale de travail sera constituée de douze (12) heures.
- 5.222 Quatre (4) semaines seront composées de trois (3) jours de travail de douze (12) heures et quatre (4) autres semaines seront composées de quatre (4) jours de travail de douze (12) heures.
- 5.223 Ils recevront une prime de 25% l'heure de leur taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées de 8h00 du matin le samedi à 8h00 du matin le dimanche et de 50% l'heure de leur taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées de 8h00 du matin le dimanche à 8h00 du matin le lundi à la condition que ces heures travaillées le samedi ou le dimanche ne soient déjà rémunérées à temps supplémentaire.
- 5.224 La période de travail de l'équipe de jour sera de 8h00 à 20h00.
La période de travail de l'équipe de nuit sera de 20h00 à 8h00.
- 5.225 Le temps supplémentaire est défini comme le travail autorisé accompli en excédant de la période normale de douze (12) heures et sera rémunéré au double (2) du taux de base régulier pour toutes les heures travaillées en excédant de douze (12) heures. Un employé ne devrait en aucun cas être appelé à travailler plus de quatre (4) heures en sus de sa période normale de travail.

- 5.226 Si un employé est requis de travailler un samedi ou un dimanche en dehors de sa cédule de travail, les dispositions quant à la rémunération du travail en surtemps s'appliqueront.
- 5.227 Il est convenu qu'un des préposés à la chambre des bouilloires se rendra disponible durant sa période de congé pour assurer la continuité des opérations en cas d'absence d'un opérateur normalement affecté à l'une des deux équipes normales de travail. L'employé ainsi appelé à travailler durant sa période de congé sera rémunéré à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux de base régulier pour toutes les heures travaillées au cours de cette période.
- 5.228 Dans la mesure du possible, l'employé étant dans l'impossibilité d'effectuer son équipe régulière de travail devra en aviser la Compagnie au moins quatre (4) heures avant le début de sa période de travail afin de prévoir son remplacement.
- 5.229 Les opérateurs auront la possibilité de fixer l'heure de leur arrivée et de leur départ. Ils auront toutefois à assurer la continuité des opérations. Cette pratique ne devrait avoir aucun effet sur leur rémunération.

5.23 ROUTIERS

Pour les routiers, la semaine régulière de travail débutera le lundi à 00h01 pour se terminer le samedi à 23h59. La journée normale et la semaine normale de travail seront déterminées par les besoins du service, conformément à la pratique actuellement en vigueur pour cette tâche chez Johnson & Johnson Inc. (horaire de travail brisé).

- 5.231 Les dispositions des paragraphes 5.07 et 5.08 ayant trait aux primes d'équipe ne s'appliqueront pas aux employés occupant la tâche de routier. Cependant, une prime de \$0.005 le mille sera payée aux routiers qui débutent leur travail entre 18h00 et 6h00. Cette prime s'applique jusqu'à destination ou au retour au parc Johnson si la période de repos prévue au paragraphe 16.102b n'est pas applicable.
- 5.232 Il est convenu que pour les fins du paragraphe 5.23 les dispositions suivantes concernant le surtemps devront s'appliquer en lieu et place des autres dispositions prévues à cet effet au présent article 5 de la Convention Collective.
- a) A l'occasion d'un déplacement au-delà d'un rayon de soixante-cinq (65) kilomètres (40 milles) du parc Johnson, la rémunération sera effectuée sur la base du taux au mille applicable en plus d'une demi fois (1/2) le taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées après que le routier aura effectué dix (10) heures consécutives de travail incluant les périodes d'attente telles que définies au paragraphe 5.238.
 - b) à l'occasion d'un déplacement en deçà d'un rayon de soixante-cinq (65) kilomètres (40 milles), les employés appelés à travailler au-delà de huit (8) heures consécutives seront rémunérés à temps et demi (1 1/2) leur taux de base régulier. Cependant, les employés qui travailleront plus de douze (12) heures consécutives seront rémunérés à temps double (2) leur taux de base régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

5.233 Si un routier est requis de travailler un samedi, les dispositions suivantes quant à la rémunération du travail en surtemps s'appliquent en lieu et place des dispositions prévues à cet effet au présent article 5 de la Convention Collective.

- a) A l'occasion d'un déplacement au-delà d'un rayon de soixante-cinq (65) kilomètres (40 milles) du parc Johnson, la rémunération sera effectuée sur la base du taux au mille applicable en plus d'une demie (1/2) fois le taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées si le routier avait cumulé trois mille cent (3100) kilomètres (1900 milles) ou complété l'équivalent de quarante-cinq (45) heures de travail.
- b) A l'occasion d'un déplacement en deçà d'un rayon de soixante-cinq (65) kilomètres (40 milles) du Parc Johnson, temps et demi (1 1/2) le taux de base régulier pour toutes les heures travaillées si le routier avait cumulé trois mille cent (3100) kilomètres (1900 milles) ou complété l'équivalent de quarante-cinq (45) heures de travail.

5.234 Si un routier est requis de travailler un dimanche en dehors de sa cédule de travail, les dispositions suivantes quant à la rémunération du travail en surtemps s'appliquent en lieu et place des dispositions prévues à cet effet au présent article 5 de la Convention Collective.

- a) A l'occasion d'un déplacement au-delà d'un rayon de soixante-cinq (65) kilomètres (40 milles), la rémunération sera effectuée sur la base du taux au mille applicable en plus du taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées.
- b) A l'occasion d'un déplacement en deçà d'un rayon de soixante-cinq (65) kilomètres (40 milles), temps double leur taux de base régulier pour toutes les heures travaillées au cours de cette journée.

5.235 Un employé visé au présent paragraphe qui est requis de travailler durant les jours de fête chômés et payés sera rémunéré en plus de l'allocation normale du jour férié tel que spécifié au paragraphe 6.03, selon les dispositions suivantes:

- a) A l'occasion d'un déplacement au-delà d'un rayon de soixante-cinq (65) kilomètres (40 milles), la rémunération sera effectuée sur la base du taux au mille applicable en plus du taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées.
- b) A l'occasion d'un déplacement en deçà d'un rayon de soixante-cinq (65) kilomètres (40 milles), temps double leur taux de base régulier pour toutes les heures travaillées au cours de cette journée.

5.236 Les employés visés au présent paragraphe qui auront débuté leur semaine normale de travail auront droit à une rémunération minimum équivalente à quarante (40) heures au taux horaire régulier pour cette semaine. La Compagnie pourra assigner ces employés à toute tâche disponible, soit à l'intérieur de l'usine, soit sur la route.

5.237 Un employé visé au présent paragraphe pourra refuser un déplacement supplémentaire à la condition qu'il ait déjà cumulé 3100 kilomètres (1900 milles) ou complété l'équivalent de quarante-cinq (45) heures de travail durant une même semaine normale de travail.

5.238 Suite à l'approbation de son superviseur, le routier sera éligible à un paiement sur la base de son taux horaire pour les périodes d'attente telles que définies par la pratique actuellement en vigueur pour cette tâche chez Johnson & Johnson Inc. Ces périodes seront considérées comme des heures travaillées pour les fins du temps supplémentaire.

ARTICLE 6
JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

6.01 Les employés réguliers auront droit à treize (13) jours fériés, chômés et payés par année, le tout étant sujet aux modalités prévues dans cet article.

6.02 Ces jours fériés, chômés et payés sont:

Le jour de l'An, le Vendredi Saint, la fête de la Reine Victoria, la St-Jean-Baptiste, le Jour de la Confédération, la fête du travail, la fête de l'Action de Grâce, Noël, 1/2 journée la veille de Noël, 1/2 journée la veille du Jour de l'An, quatre (4) journées mobiles.

6.03 Tous les employés réguliers recevront une allocation équivalente à leur taux de base régulier pour une journée régulière de huit (8) heures (incluant les opérateurs de la chambre des bouilloires et les routiers), pour chacun des jours fériés, chômés et payés ci-haut mentionnés. Si un employé travaille sur la 2e équipe ou 3e équipe, il recevra alors sa prime d'équipe.

6.04 Les employés qui travaillent durant les jours de fête chômés et payés seront rémunérés en plus de l'allocation normale du jour férié telle que spécifiée dans le paragraphe précédent, à temps double (2) leur taux de base régulier pour les heures travaillées au cours de cette journée.

6.05 Pour être payé lors des jours de fête mentionnés au paragraphe 6.02 du présent article, l'employé régulier doit travailler les jours ouvrables précédant et suivant immédiatement la fête à moins que cet employé ait une raison jugée valable de s'être absenté. Une absence due à un décès dans la famille telle que définie à l'article 8 ne sera pas considérée comme une absence pour les fins de cet article.

6.06 Si un jour de fête chômé et payé survient pendant la période de vacances d'un employé, la rémunération attachée à ce jour férié et chômé sera ajoutée à sa paie de vacances ou, s'il en fait la demande, un jour de congé additionnel avec rémunération lui sera accordé à un temps convenable à la Compagnie et à l'employé. Si l'employé est appelé à travailler ce jour de congé additionnel, il sera rémunéré à temps double son taux de base régulier en plus de la journée de congé.

6.07 Si l'observance d'un jour de fête chômé et payé tombe durant une période d'absence d'un employé en raison de maladie, d'accident de travail ou de grossesse, la Compagnie paiera à l'employé la rémunération normale du jour férié et chômé pourvu que:

- 6.071 Pour un employé ayant plus de trente (30) jours ouvrables mais moins d'un an d'ancienneté au début de son absence, le ou les jours de fête tombent dans les six (6) premières semaines de sa période d'absence.
- 6.072 Pour un employé ayant travaillé un (1) an mais moins de deux (2) ans pour la Compagnie au début de son absence, le ou les jours de fête tombent dans les dix (10) premières semaines de sa période d'absence.
- 6.073 Pour un employé ayant travaillé deux (2) ans mais moins de cinq (5) ans pour la Compagnie au début de son absence, le ou les jours de fête tombent dans les quinze (15) premières semaines de sa période d'absence.
- 6.074 Pour un employé ayant travaillé cinq (5) ans ou plus pour la Compagnie au début de sa période d'absence, le ou les jours de fête tombent durant les vingt-six (26) premières semaines de sa période d'absence.
- 6.075 Ce paiement est conditionnel à la présentation au Gérant de l'usine, d'une preuve satisfaisante de sa maladie.
- 6.08 Aucune rémunération ne sera accordée à un employé pour:
- 6.081 Un jour férié, chômé et payé tombant durant une période de mise à pied, sauf si l'employé a eu son nom sur la liste de paye de la Compagnie et a reçu des gains dans une des quatre (4) semaines précédant la date d'observance du congé.
- 6.082 Un jour férié, chômé et payé tombant durant une permission d'absence sauf s'il s'agit d'une permission d'absence pour activités syndicales.
- 6.083 Un jour férié, chômé et payé suivant la date effective du départ ou du renvoi sauf si le ou les congés tombent durant le premier mois de retraite de l'employé.
- 6.09 Fête religieuse se dit d'une journée proclamée par une religion comme chômée.
- 6.10 Les employés de n'importe quelle foi ou religion qu'ils soient, auront le droit d'être absents sans rémunération, le jour des fêtes religieuses se rapportant à leur foi ou religion, pourvu que la Compagnie ait été avisée au moins trois jours ouvrables à l'avance.
- 6.11 Les dispositions de la loi de la Fête Nationale régiront l'observance de la fête de la St-Jean-Baptiste.

ARTICLE 7
APPELS D'URGENCE APRES LES HEURES REGULIERES

- 7.01 Si dans des circonstances spéciales un employé est rappelé au travail après avoir complété sa journée régulière de travail, il recevra soit un minimum de quatre (4) heures de salaire à temps simple ou soit temps double (2) pour chaque heure qu'il aura travaillée, suivant la formule la plus rémunératrice des deux. La Compagnie s'engage de plus dans de tels cas à maintenir les pratiques actuelles concernant le paiement du transport. (\$0.19 du kilomètre à compter du 1er juin 1982 pour couvrir la distance entre la résidence principale et l'usine).
- 7.02 Si un employé est appelé à revenir au travail après avoir complété sa journée régulière afin de participer à une rencontre convoquée par la Compagnie, il recevra un minimum de quatre (4) heures à temps simple ou une fois et demi (1 1/2) son taux régulier pour les heures passées à la rencontre suivant la formule la plus rémunératrice des deux.

ARTICLE 8
ABSENCE DUE À UN DÉCÈS DANS LA FAMILLE

- 8.01 A l'occasion du décès et des funérailles du conjoint, du père, de la mère, de l'enfant, du frère, de la soeur, de la belle-mère et du beau-père, l'employé régulier sera payé à son taux de base régulier pour le temps qu'il perd jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours réguliers de travail, la dernière journée étant la journée suivant les funérailles. Lors du décès du beau-frère, de la belle-soeur ou d'un grand parent, l'employé régulier pourra bénéficier d'une journée d'absence payée à son taux de base régulier.

ARTICLE 9
DEVOIR DE JURÉ

- 9.01 Un employé régulier choisi pour servir comme juré ou candidat juré, recevra pour le temps qu'il perd, la différence entre son taux de base horaire régulier et son indemnité de juré, basée sur le nombre d'heures composant sa cédule régulière de travail.
- 9.02 La Compagnie ne pourra pas exiger d'un employé régulier se présentant à la cour pour servir comme juré ou candidat juré de remplir son équipe régulière de travail.

ARTICLE 10
ANCIENNETÉ

DÉFINITIONS

- 10.01 ANCIENNETÉ - Signifie la durée de service continu comme employé de la Compagnie tel qu'établi à la fin de la période de probation. L'ancienneté d'un employé à la fin de sa période de probation sera de soixante (60) jours ouvrables.

La date d'ancienneté sera définie selon les règles prévues sur la carte de probation.

- 10.02 MISE À PIED - Signifie toute séparation physique temporaire ou finale de l'usine pour manque de travail.

- 10.03 OPÉRATION - Signifie toute tâche telle qu'identifiée et décrite au Manuel d'Evaluation des Tâches.
- 10.04 OPÉRATION TEMPORAIRE - Signifie toute opération dont la durée est de quarante (40) jours ouvrables ou moins ou une opération qui fonctionne sur une base intermittente pour une période de moins de six (6) mois par année.
- 10.05 OPÉRATION RÉGULIÈRE - Toute tâche où un employé se voit relocalisé suite à un affichage ou à un déplacement.
- 10.06 BESOIN - Départ d'une équipe, machine ou ouvrage supplémentaires justifiés par une demande additionnelle de production.
- 10.07 VIDE - Tout poste qui s'ouvre en raison de l'absence ou du départ d'un employé d'une opération.
- 10.08 TRANSFERT - Signifie tout mouvement d'une opération à une autre.
- 10.09 DÉPLACEMENT - Signifie tout transfert d'une opération à une autre par suite d'un manque de travail.
- 10.10 POSTE VACANT - Toute nouvelle tâche ou tâche qu'un employé a quittée. Une telle ouverture sera affichée par opération et l'avis fera mention de l'équipe ouverte sur cette opération.
- 10.11 PERMANENCE - Droit qu'un employé acquiert sur un poste à travers la procédure d'affichage.

10.111 La permanence s'acquiert de la façon suivante:

- a) Si un employé obtient un poste par affichage après avoir fait application.
- b) Si un employé est déplacé de façon définitive de son poste et va déplacer un employé conformément à la procédure de déplacement prévue aux paragraphes 10.27 et 10.28, il acquiert une permanence sur le poste où il est allé déplacer.
- c) Si un employé accepte d'être assigné sur un poste affiché sans avoir fait application parce que personne n'avait fait application ou parce que ceux qui avaient fait application ne peuvent remplir les exigences de la position. Ceci s'applique également pour le candidat choisi de l'extérieur.

10.112 Un employé ne peut détenir une permanence que sur un poste à la fois.

10.113 Pour cette raison, il conserve en tout temps sa permanence sur un poste tant qu'il n'en obtient pas une nouvelle de la manière décrite plus haut.

10.114 Pour les fins de maintien de taux, les employés qui n'ont pas de permanence à la fin de leur période de probation seront considérés comme employés de la classe la plus basse du module auquel ils appartiennent à la fin de leur période de probation. L'application du présent paragraphe ne donne aucun droit de rappel et ne devrait pas empêcher l'affichage de postes vacants permanents.

10.12 FLEXIBILITÉ - Toute tâche qu'un employé peut accomplir tel que reconnu à la charte de flexibilité. Pour fin d'interprétation, les tâches universelles sont considérées comme flexibilité d'un employé. Les employés auront droit à une période minimum de familiarisation lorsqu'ils seront assignés à des tâches universelles. Cette familiarisation comprendra une sensibilisation au milieu, aux règles de sécurité inhérentes à ces tâches et aux techniques opérationnelles.

10.13 LISTE DES ZONES D'ANCIENNETÉ

A. Usines de production et Centre de Distribution.

B. Services techniques et Ingénierie.

10.131 La liste des modules ainsi que les départements qui les composent figurent à l'Annexe "A" de la Convention Collective.

10.14 EMPLOYÉ RÉGULIER - Le terme "employé régulier" désigne un employé qui a complété sa période de probation.

10.15 Tous les employés pourront faire valoir leurs droits sur tous les postes lors d'affichage ou de mise à pied. Les employés seront groupés par zone et les listes d'ancienneté basées sur la durée de service continu avec la Compagnie seront établies pour chacune des zones. La Compagnie placera sur les tableaux d'affichage de chaque zone, le 1er avril et le 1er octobre de chaque année, la liste complète et révisée d'ancienneté et en remettra en même temps huit (8) copies au Syndicat ainsi qu'une (1) copie à chacun des représentants d'ateliers.

PÉRIODE DE PROBATION

10.16 Un employé sera considéré comme étant en probation jusqu'à ce qu'il ait accumulé soixante (60) jours de travail à l'emploi de la Compagnie, dans une période de trente (30) ~~jours~~.

10.161 Dans le cas des employés appartenant aux métiers suivants: machiniste, mécanicien, électricien, monteur-ajusteur-soudeur, technicien en instrumentation, mécanicien de chariot à fourches, plombier et mécanicien de machines fixes, ils seront considérés comme étant en probation jusqu'à ce qu'ils aient accumulé cent-vingt (120) jours de travail à l'emploi de la Compagnie. Ces employés devront devenir membres du Syndicat lorsqu'ils auront complété soixante (60) jours de travail.

10.162 Dès qu'il aura accumulé trente (30) jours de travail, un employé en probation aura droit aux jours fériés, chômés et payés prévus à l'Article 6 ainsi qu'aux différents programmes d'avantages sociaux.

MISE À PIED

10.17 Dans tous les cas de déplacement, la Compagnie prendra en considération l'ancienneté et la flexibilité des employés.

10.18 Pour fins d'application de cette clause et à l'exception des dispositions prévues aux paragraphes 10.27 et 10.28 de cette section, il est convenu qu'un employé ne pourra faire valoir son droit d'ancienneté lors de déplacement résultant d'une mise à pied que s'il est flexible sur la nouvelle tâche à laquelle il est assigné.

PROCEDURE DE DÉPLACEMENT

10.19 Pour un manque de travail dont la durée est égale ou inférieure à la période entre deux (2) mouvements, l'employé affecté pourra faire valoir, à sa demande ses droits de déplacement sur son opération et sur son équipe. L'employé ainsi déplacé sera relocalisé sur son équipe en considérant les tâches occupées par des employés en probation, et les besoins dans son module d'abord et ensuite dans l'usine.

10.191 Si, suite à ces déplacements, un employé devait être assigné sur une tâche en dehors de son module, il pourra se prévaloir d'une mise à pied volontaire. Cette règle ne s'applique pas aux employés assignés au département 08 requis pour accomplir des tâches dans d'autres modules.

10.192 Aucun employé régulier ne sera mis à pied en cours de semaine sauf si la mise à pied survenait lors des journées d'inventaire ou suite à des cas de force majeure hors du contrôle de la Compagnie.

10.193 L'employé assigné à une nouvelle tâche maintiendra, pour la durée de la période de déplacement, son taux régulier ou prendra le nouveau taux selon la formule la plus avantageuse.

10.194 La rencontre du mouvement du personnel aura lieu, si nécessaire, à chaque semaine.

10.20 Pour un manque de travail dont la durée est prévue pour une semaine et plus, l'employé affecté pourra décider, avant de se prévaloir de ses droits de déplacement, d'accepter une mise à pied volontaire.

Si l'employé directement affecté par le manque de travail refuse de se prévaloir de ce présent paragraphe, la possibilité de mise à pied volontaire sera offerte par ordre d'ancienneté à tous les employés travaillant sur la même opération et sur l'équipe sur laquelle survient le manque de travail.

10.201 Si aucun employé accepte la mise à pied volontaire, alors le plus jeune employé de l'équipe sur l'opération affectée pourra dans l'ordre:

- a) déplacer le plus jeune de l'opération,
- b) être assigné sur une tâche dans son module où il y a un besoin et sur laquelle il est flexible,
- c) déplacer le plus jeune employé du module selon ses flexibilités.

10.202 Si le plus jeune employé de l'opération sur l'équipe affectée a dix (10) ans ou plus d'ancienneté, il pourra soit déplacer le plus jeune employé de l'opération ou, afin de maintenir son équipe, déplacer d'abord dans son module un employé ayant moins de dix (10) ans d'ancienneté et travaillant sur une tâche sur laquelle il est flexible. A défaut de pouvoir déplacer un employé ayant moins de dix (10) ans d'ancienneté, il pourra alors déplacer, compte tenu de ses flexibilités, un employé plus jeune que lui dans son module.

- 10.203 Tous les employés de dix (10) ans et plus d'ancienneté qui seront affectés par un déplacement ou par un réaménagement du personnel sur une opération, réaménagement entraînant aucune mise à pied mais des changements d'équipe, sauf ceux déplacés par des employés affectés par un transfert à Guelph tel que prévu au paragraphe 10.273, pourront utiliser la procédure décrite au paragraphe 10.202 afin de chercher à maintenir leur équipe si les conditions suivantes existent:
- il y a un ou des employés permanents à l'extérieur de l'opération.
 - l'employé devra revenir sur son opération lorsqu'il sera rappelé sur son équipe régulière ou lorsqu'il sera le dernier employé permanent disponible pour combler un besoin sur l'opération.
- 10.204 Si après avoir considéré l'ensemble des tâches de leur module, des employés ne pouvaient déplacer aucun employé plus jeune, ils se verront offrir une mise à pied volontaire. Ceux qui n'auront pas opté pour une mise à pied volontaire seront d'abord assignés par ordre d'ancienneté sur une tâche de l'usine où il y a un besoin et sur laquelle ils sont flexibles ou déplaceront le plus jeune employé de l'usine selon leur flexibilité.
- 10.205 Lorsque des employés sont déplacés de leur permanence pour une période de douze (12) mois ou moins, ils prendront le taux des tâches sur lesquelles ils seront assignés durant cette période ou maintiendront le taux régulier de leur permanence selon la formule la plus avantageuse.
- 10.206 Si après douze (12) mois, ces employés n'ont toujours pas été rappelés sur leur permanence, ils prendront le taux régulier des fonctions sur lesquelles ils seront assignés.
- 10.207 Pour les fins d'application de la procédure de déplacement d'une semaine et plus, la flexibilité d'un employé ou son assignation temporaire à une tâche autre que son opération régulière, ne pourront empêcher son déplacement par un employé ayant plus d'ancienneté. D'autre part, un employé pourra, après avoir utilisé toutes ses possibilités de déplacement à travers l'usine, et se voyant affecté par une mise à pied, faire valoir ses droits sur la tâche 14005D2 ou 27605D2 ou 40502D2 s'il y a un employé plus jeune que lui sur ces tâches.
- 10.208 Dans tous les cas de déplacement par suite de manque de travail dont la durée est prévue pour une semaine et plus, l'employé déplacé pourra faire valoir son ancienneté pour le choix de l'équipe sur son opération ou sur l'opération où il aboutit, sauf dans les cas assujettis à l'application du paragraphe 10.202.
- 10.21 Lorsque des mécaniciens des Services Techniques seront affectés par un manque de travail dont la durée est prévue pour une semaine et plus, les mécaniciens du secteur et sur l'équipe affectée seront déplacés suivant l'ordre d'ancienneté. Le mécanicien ainsi déplacé pourra remplacer le plus jeune mécanicien sur la même équipe. Ce dernier pourra déplacer le plus jeune mécanicien du Service de l'Entretien pour lequel la procédure de mise à pied prévue dans les paragraphes précédents s'appliquera.

- 10.22 Dans tous les cas de manque de travail, le délégué syndical sera le dernier à partir de son module. Pour leur part, les officiers du Syndicat et les délégués de nuit seront les derniers à partir de l'usine.
- 10.23 Lorsque ces représentants sont changés, ils perdent les droits qui leurs sont conférés par ce paragraphe le jour même où un successeur les remplace.
- 10.24 Un employé régulier mis à pied aura son nom sur la liste de rappel pour un période de trente (30) mois à partir de la date de mise à pied.
- 10.25 Dans tous les cas de mise à pied, le Syndicat sera informé des employés affectés et de la raison de leur mise à pied.
- 10.26 Tout employé régulier devant être mis à pied pour une période d'une semaine ou plus, recevra un préavis de trois (3) jours ouvrables.
- 10.27 Dans le cas des déplacements définitifs résultant du transfert des opérations à Guelph, les employés directement affectés par ce transfert recevront un préavis de six (6) mois. Si ce transfert des opérations devait s'effectuer dans le temps, par étapes, les employés ayant le moins d'ancienneté sur l'opération seront les premiers à être déplacés de façon définitive et pour lesquels s'appliqueront les dispositions du paragraphe 10.271.
- 10.271 Ils devront alors préciser s'ils entendent mettre fin à leur emploi et recevoir une indemnité de licenciement selon le tableau du paragraphe 10.289 ou s'ils désirent être relocalisés.
- 10.272 Les employés ayant moins de dix (10) ans d'ancienneté désirant être relocalisés sur un emploi au sein de la Compagnie obtiendront la permanence du plus jeune employé de l'usine sur une tâche dont le taux sera le plus près possible de leur taux régulier. Ces employés recevront un entraînement normal et devront rencontrer les exigences normales de la tâche après avoir reçu leur entraînement. Dans ces derniers cas, ils ne pourront subir une baisse supérieure à trois (3) classes. Ils maintiendront leur taux régulier et prendront le taux de la nouvelle tâche six (6) mois après cette assignation. Ils pourront faire valoir leur ancienneté pour le choix de l'équipe sur l'opération où ils auront été assignés.
- 10.273 Les employés ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté désirant être relocalisés sur un emploi au sein de la Compagnie obtiendront la permanence du plus jeune employé de l'usine sur leur équipe régulière et sur une tâche dont le taux sera le plus près possible de leur taux régulier. Ces employés recevront un entraînement normal sur ces tâches et devront rencontrer les exigences normales de ces tâches à la fin de l'entraînement. Dans ces cas, ils ne pourront subir une baisse supérieure à trois (3) classes. Ils maintiendront leur taux régulier et prendront le taux de leur nouvelle tâche six (6) mois après cette assignation.
- 10.274 Si d'autres transferts d'opération survenaient, le Syndicat en sera informé six (6) mois à l'avance et les deux parties se rencontreront afin de définir les modalités qui devront s'appliquer.

- 10.28 Dans les cas de mise à pied ou déplacement définitif résultant de changements technologiques, d'arrêt définitif d'une machine ou d'une opération, la procédure suivante prévaudra:
- 10.281 Pour les fins d'application de ce paragraphe, un changement technologique sera défini comme étant toute application de nouvelle technologie résultant en l'installation d'une pièce de machinerie et entraînant l'élimination permanente d'une tâche ou l'incapacité de l'employé en place à rencontrer les nouvelles exigences de la tâche après avoir reçu l'entraînement.
- 10.282 Un arrêt définitif d'une machine ou d'une opération sera définie comme l'élimination physique et définitive d'une pièce de machinerie ou d'une opération entraînant l'élimination permanente d'une tâche.
- 10.283 La Compagnie s'engage à tenir le Syndicat au courant de ses intentions quant à l'introduction d'éventuels changements technologiques
- 10.284 Les employés affectés et le Syndicat recevront un préavis de trois (3) mois.
- 10.285 L'avis transmis à la partie syndicale devrait contenir, si l'information est disponible, les renseignements suivants:
- nombre de postes dont les tâches seront modifiées et durée présumée de la période de formation.
 - description des exigences physiques et mentales des nouveaux postes et/ou des postes modifiés.
 - l'identification des opérations affectées et le nombre d'employés impliqués.
 - le nombre de postes qui seront éliminés.
 - la description des matériaux et substances chimiques utilisées de façon régulière ou occasionnelle dû à ces changements.
 - la date prévue d'introduction de ces changements.
 - toutes les données pertinentes quant à l'impact des changements technologiques sur le nombre d'heures de temps supplémentaire et les régimes de travail.
- 10.286 Les employés ayant moins de dix (10) ans d'ancienneté obtiendront la permanence du plus jeune employé de l'usine sur une tâche dont le taux sera le plus près possible de leur taux régulier en faisant valoir leur flexibilité d'usine. Dans ces cas, ils ne pourront subir une baisse supérieure à trois (3) classes. Ils maintiendront leur taux régulier et prendront le taux de la nouvelle tâche six (6) mois après cette assignation. Ils pourront faire valoir leur ancienneté pour le choix de l'équipe sur l'opération où ils auront été relocalisés.
- 10.287 Les employés ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté se verront relocalisés selon la procédure prévue au paragraphe 10.273.

10.288 Dans tous les cas de déplacements prévus aux paragraphes 10.272, 10.273, 10.286 et 10.287, il est entendu que les employés relocalisés prendront le taux de la nouvelle tâche s'ils sont assignés sur une tâche de taux supérieur.

10.289 Un employé mis à pied de façon définitive par suite de changements technologiques ou de transfert d'opération à Guelph pourra choisir de ne pas être placé sur la liste de rappel et recevra alors une indemnité de licenciement selon le tableau qui suit:

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

ANNEES D'ANCIENNETE

| <u>AGE</u> | 1-2 | 2-3 | 3-4 | 4-5 | 5-9 | 10-14 | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35 plus |
|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|--------------------|-------|-------|-------|---------|
| 20-24 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | |
| 25-29 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 8 | (Semaines de paie) | | | | |
| 30-34 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 8 | 10 | | | | |
| 35-39 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 8 | 10 | 12 | | | |
| 40-44 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 8 | 10 | 12 | 15 | | |
| 45-49 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 8 | 10 | 12 | 15 | 18 | |
| 50-54 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 8 | 10 | 12 | 15 | 18 | 24 |
| 55-59 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 8 | 10 | 12 | 20 | 22 | 24 |
| 60-65 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 8 | 10 | 12 | 20 | 22 | 24 |

10.29 Un employé qui est déplacé ou mis à pied et qui n'est pas d'accord avec la décision de la Compagnie pourra faire valoir ses droits en utilisant la procédure prévue à l'article 11 de la présente Convention Collective.

RAPPELS

10.30 Quand on augmentera le personnel, l'ordre de rappel se fera par ordre d'ancienneté. Il est cependant convenu qu'un employé ne pourra faire valoir son droit d'ancienneté lors d'un rappel que s'il est flexible sur la nouvelle tâche sur laquelle il est assigné, sauf pour les mécaniciens en mise à pied qui seront rappelés au travail par ordre d'ancienneté seulement. L'ordre de rappel se fera selon les étapes suivantes.

- entre deux (2) Mouvements de Personnel, rappel de l'employé flexible ayant le plus d'ancienneté sur la liste de rappel.

- lors du Mouvement du Personnel.

1- rappel de l'employé permanent par ordre d'ancienneté à moins qu'il y ait un employé flexible ayant plus d'ancienneté sur la liste de rappel.

2- rappel de l'employé flexible ayant le plus d'ancienneté sur la liste de rappel.

L'employé pourra, lors de son rappel au Mouvement du Personnel, faire valoir son ancienneté pour le choix de l'équipe. Il conserve en tout temps les droits sur un poste qu'il a obtenu en vertu du paragraphe 10.32 du présent article ou suite à un déplacement définitif dû à un changement technologique ou à un transfert d'opération à Guelph.

10.301 Si un employé mis à pied ne peut être rejoint, le Service des Relations Industrielles lui communiquera par poste recommandée, qu'il est sujet à un rappel. Dès qu'il aura communiqué sa disponibilité, des arrangements seront pris pour permettre son retour au travail.

10.302 Un employé ayant opté pour une mise à pied volontaire en vertu des paragraphes 10.20 et 10.204 et qui désire revenir au travail devra confirmer sa disponibilité au plus tard le vendredi afin que son nom soit pris en considération lors de la prochaine réunion du mouvement du personnel.

Nonobstant ce qui précède, un employé devra revenir au travail s'il est le dernier permanent à l'extérieur de l'opération ou s'il est le plus jeune employé flexible sur un besoin.

10.303 Le taux de salaire lors d'un rappel sera établi selon les barèmes prévus aux paragraphes 10.205 et 10.206.

PERTE DES DROITS D'ANCIENNETÉ

10.31 L'ancienneté se perdra toutes les fois que l'employé:

- a) quitte volontairement ou est congédié pour juste cause;
- b) est absent de son travail plus de trois (3) jours sans explication satisfaisante;
- c) refuse un rappel à une tâche permanente dont le taux serait au moins égal à celui de la tâche où il était affecté lors de la mise à pied;
- d) est absent de son travail pour une période de plus de trente (30) mois, pour toute autre raison qu'un congé accordé par la Compagnie; les absences autorisées pour cause de maladie ou d'accident de travail sont des congés accordés par la Compagnie;
- e) ne retourne pas au travail dans l'espace de trois (3) jours après avoir été averti de revenir travailler à la suite d'une mise à pied;

10.311 La Compagnie communiquera avec l'employé concerné par poste recommandée avant de lui faire perdre ses droits d'ancienneté.

Dans les cas mentionnés dans le paragraphe 10.31, la perte des droits d'ancienneté signifie pour l'employé, la perte de son emploi.

ATTRIBUTION DES TÂCHES

10.32 Tous les postes vacants permanents seront affichés avant de faire du recrutement dans le marché extérieur du travail.

10.321 Le choix des postes vacants permanents sera basé sur l'ancienneté pourvu que l'employé ait les qualifications et l'habileté nécessaires.

10.322 Un employé ne pourra faire valoir de droit pour la position affichée si une des conditions suivantes existe:

- a) s'il a, au cours des derniers six (6) mois, accepté une tâche affichée de classe 6 ou moins ou dans les derniers douze (12) mois s'il a accepté une tâche affichée de classe 7 et plus.

Cette période d'attente débute avec la date de l'affichage sauf dans les cas où les employés sont recrutés de l'extérieur.

- b) si à la suite d'une extension par entente mutuelle de la durée d'une opération temporaire, il devait y avoir affichage pour combler le ou les postes disponibles sur cette opération, la période d'attente prévue plus haut débutera non pas de la date à laquelle le ou les employés ont accepté le poste affiché mais bien de la date où l'affichage aurait dû avoir lieu si le ou les employés qui travaillaient sur cette opération depuis le début sont ceux qui obtiennent le poste par suite de l'affichage.

10.323 Les conditions énumérées au paragraphe 10.322 ne s'appliquent pas:

- a) lors d'un changement d'équipe sur la même opération;
- b) dans les cas où un employé est affecté par une mise à pied ou un déplacement dont la durée est prévue pour plus d'une semaine;
- c) si un employé a reçu le préavis spécifié dans tous les cas de mise à pied ou de déplacements définitifs.

10.324 Le Service des Relations Industrielles affichera les postes vacants permanents durant une période de trois (3) jours. Ces affichages seront placés sur le tableau prévu à cette fin. Ils indiqueront l'opération et l'avis fera mention de l'équipe ouverte sur cette opération. Si l'affichage d'un poste vacant à la suite du départ d'un employé survient à l'intérieur d'un délai de six (6) mois, l'équipe ouverte sera celle qu'occupait l'employé avant son départ.

Les employés intéressés qui désirent poser leur candidature devront remplir la formule à cet effet et la déposer au service des Relations Industrielles.

C'est le devoir d'un employé absent de communiquer durant cette même période avec le bureau des Relations Industrielles afin de vérifier les postes vacants disponibles susceptibles de l'intéresser et sur lesquels il désirerait faire application.

10.325 Les postes vacants permanents seront remplis comme suit:

- a) Le poste sera ouvert à tous les employés d'usine pourvu qu'ils remplissent les conditions énumérées au paragraphe 10.322 et aux employés dont le nom apparaît sur la liste de rappel au dernier jour de l'affichage qui seront considérés comme ayant posé leur candidature pour tous les affichages de postes vacants permanents.

b) Si personne ne fait application ou si les employés qui ont fait application ne peuvent remplir les exigences de la position, la Compagnie pourra alors considérer tout autre employé avant de recruter à l'extérieur.

10.326 Si une ouverture survient sur une fonction à équipes multiples, le candidat choisi par affichage pourra faire valoir son ancienneté pour l'équipe ouverte.

Lorsqu'une nouvelle machine est ajoutée à une opération déjà existante, l'affichage se fera par opération sur les différentes équipes ouvertes au fur et à mesure que ces postes vacants permanents se présenteront.

Dans le cas où la Compagnie ajoute de nouvelles opérations, pour le ou les affichages sur cette nouvelle opération qui coïncideront avec la date de la mise en marche de cette nouvelle opération, la ou les positions disponibles seront ouvertes à tous les employés réguliers de l'usine pourvu qu'ils remplissent les conditions prévues au paragraphe 10.322.

Dans le cas des mécaniciens du Service de l'Entretien, les postes vacants seront affichés par opération et par équipe. Le candidat choisi par affichage sera assigné à l'équipe pour laquelle il a posé sa candidature lors de l'affichage.

Les mécaniciens pourront en tout temps afficher afin de changer d'équipe sur la même opération. Dans de tels cas, l'obtention d'un affichage ne prolongera pas la période d'attente prévue au paragraphe 10.322 de la Convention Collective.

10.327 Si après avoir obtenu un poste par affichage un employé ne rencontra pas, durant la période d'entraînement, les exigences de la nouvelle tâche, il pourra être assigné à son ancienne fonction si l'entraînement de son remplaçant sur cette fonction n'a pas encore débuté.

Si la Compagnie n'a pas cherché à combler le poste par affichage, il pourra faire valoir son ancienneté pour déplacer le plus jeune employé de l'opération. S'il est le plus jeune, il sera rappelé selon l'ordre d'ancienneté lorsqu'on augmentera le personnel.

Si cet entraînement avait débuté, il pourra faire valoir son ancienneté pour déplacer le plus jeune employé de son ancien module. S'il ne peut déplacer ce dernier, il pourra remplacer le plus jeune employé de l'usine selon ses flexibilités et prendra le taux de cette nouvelle tâche après une semaine.

D'autre part, si un employé désire renoncer aux droits sur cette tâche, qu'il a obtenu sur un poste par suite d'un affichage, il pourra le faire entre le quinzième (15) et le vingtième (20) jour ouvrable travaillé sur la tâche suivant la date de son transfert à cette tâche et la même procédure décrite plus haut s'appliquera. Il perdra sa flexibilité sur cette tâche.

Si un poste redevenait vacant suite à l'application de la procédure de marche arrière, la Compagnie utilisera le même affichage pour combler le poste.

10.328 Dans le cas où un affichage serait annulé, le candidat choisi conserverait son ancienne permanence.

TRANSFERTS TEMPORAIRES

10.33 Lorsque la Compagnie désire transférer un employé de façon temporaire à une autre tâche, elle procédera de la façon suivante:

10.331 Si la durée du transfert est égale ou inférieure à une équipe, un des employés flexibles de l'équipe sera assigné à cette fonction.

10.332 Si la durée du transfert est supérieure à une équipe et survient entre deux (2) mouvements du personnel, la Compagnie pourra offrir le transfert à un employé flexible disponible sur l'équipe. Si le poste ne peut être comblé, un employé sur cette équipe parmi les trois (3) employés flexibles travaillant en dehors de cette opération et possédant le moins d'ancienneté sera assigné à cette fonction.

10.333 A la suite du mouvement du personnel si un poste n'a pu être comblé:

a) La compagnie pourra offrir le transfert à un employé flexible disponible sur les trois (3) équipes. Si le poste ne peut être comblé, un employé parmi les trois (3) employés flexibles travaillant en dehors de cette opération et possédant le moins d'ancienneté sera assigné à cette fonction.

b) Si un employé flexible possédant plus d'ancienneté que l'employé transféré désire obtenir ce transfert, il pourra en faire la demande et ce transfert lui sera accordé lors du prochain mouvement du personnel si le besoin en personnel qui a occasionné ce transfert est toujours existant.

10.334 Lors d'un transfert effectué à la suite du Mouvement du Personnel tel que prévu au paragraphe 10.333, l'employé transféré et les employés réguliers de l'opération feront valoir leur ancienneté pour l'équipe où le besoin de personnel s'est produit. Si l'employé ayant le plus d'ancienneté est un employé régulier de l'opération, l'employé transféré sera assigné directement sur l'équipe sur laquelle travaillait cet employé régulier de l'opération.

Dans le cas où un employé se prévaudrait des dispositions prévues au paragraphe 10.333 b) ce dernier pourra faire valoir son ancienneté selon les mêmes dispositions, mais en tenant compte de la situation première ayant entraînée le transfert temporaire.

10.34 Quand un employé est transféré d'une façon temporaire à une tâche dont le taux est supérieur à son taux régulier, il prendra immédiatement le nouveau taux et le maintiendra pour toute la balance de l'équipe pourvu que le changement soit pour une période d'au moins une (1) heure ou dès qu'il aura complété une (1) heure à cette assignation. Dans tous les cas, l'employé recevra un minimum de quatre (4) heures à ce nouveau taux.

10.341 Par contre, si un employé est transféré d'une façon temporaire à un tâche dont le taux est inférieur à son taux régulier, les règles suivantes s'appliqueront:

- a) L'employé maintiendra son taux pour la durée du transfert s'il est transféré à la demande de la Compagnie.
- b) Dans tous les autres cas, l'employé maintiendra son taux en la manière prévue aux paragraphes 10.205 et 10.206 du présent article. Il prendra ensuite le taux de sa nouvelle tâche pour la durée de son transfert.

TRANSFERTS PERMANENTS

10.35 Quand un employé est transféré d'une façon permanente à une autre occupation, sauf dans les cas de déplacement par manque de travail, il recevra immédiatement le taux attaché au nouveau poste selon son ancienneté et l'échelle progressive, tel que spécifié dans l'échelle des taux.

10.351 Un transfert permanent à une autre occupation devra s'effectuer dans le mois suivant le choix du candidat tel que confirmé sur le formulaire d'acceptation de l'affichage ou avant d'être affecté par une mise à pied. A défaut d'exécuter le transfert dans le délai prévu, l'extension du délai devra faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et la Compagnie.

10.352 Dans tous les cas de transferts permanents suite à un affichage, l'employé obtiendra le nouveau taux au moment du transfert ou au plus tard, un mois après avoir accepté le poste.

Si l'employé n'est pas transféré un (1) mois après avoir accepté un affichage, la Compagnie lui paiera, dès qu'il sera transféré, le taux attaché au nouveau poste rétroactivement à un mois après la date d'affichage, s'il s'agit d'une tâche dont le taux est supérieur à son taux régulier.

10.36 Les employés de la Compagnie ~~ne font~~ pas partie de l'unité de négociations mais qui voudraient être transférés à des tâches dans les cadres de l'unité de négociation, devront le faire sans déplacer les employés réguliers ayant des positions dans l'unité de négociation et la procédure d'attribution des tâches décrite au paragraphe 10.32 et suivants s'appliquera. Lors d'un tel transfert, ces employés deviendront soumis à tous les termes conditions et bénéfices de la Convention Collective et apporteront avec eux leur ancienneté, le tout étant sujet aux restrictions suivantes:

- a) Ils ne pourront faire valoir de droit pour des positions affichées durant leurs premiers vingt-quatre (24) mois d'emploi dans l'usine.
- b) Pour les fins d'application de la procédure de mise à pied au cours de leurs premiers vingt-quatre (24) mois d'emploi dans l'usine on ne tiendra compte que de l'ancienneté accumulée au sein de l'unité de négociation.

10.361 Les employés de la Compagnie qui ont déjà fait partie de l'unité de négociation et qui désireraient y retourner (à l'exception de ceux qui ont assumé des responsabilités de supervision d'employés assujettis à l'unité de négociation) pourront le faire sans déplacer les employés réguliers ayant des positions dans l'unité de négociation et la procédure d'attribution des tâches décrite au paragraphe 10.32 et suivants s'appliquera. Lors d'un tel transfert, ces employés deviendront soumis à tous les termes, conditions et bénéfices de la Convention Collective et apporteront avec eux leur ancienneté, le tout étant sujet aux restrictions suivantes:

Pour les fins d'application de la procédure de mise à pied et de la procédure d'attribution des tâches, au cours de leurs premiers vingt-quatre (24) mois d'emploi dans l'usine, on tiendra compte de l'ancienneté qu'ils avaient avant leur départ de l'unité de négociation.

10.37 La Direction se réserve le droit d'offrir des postes à des employés travaillant dans l'unité de négociation en dehors de l'unité de négociation. A la date de leurs transferts, les employés ne sont plus soumis à aucun terme, condition ou bénéfice de la Convention et perdent ainsi tous les droits et privilèges conférés par la Convention.

ARTICLE 11 PROCÉDURE DE GRIEFS

11.01 D'après la présente Convention Collective, le terme grief signifie une mécontentement au sujet du sens, de l'interprétation et l'application de la Convention Collective.

11.011 Un employé ou un groupe d'employés pourra présenter un grief et il sera soumis selon le paragraphe 11.02.

11.012 Dans le cas où un employé ne désire pas se prévaloir de la procédure de griefs ou dans le cas où le nom de l'employé visé ne peut être identifié, un délégué syndical ou un membre du Comité des Grieffs peut présenter un grief et il sera soumis selon le paragraphe 11.02.

11.02 Les griefs tels que définis au paragraphe 11.01 du présent article devront être réglés de la façon suivante:

11.021 Les deux parties s'accordent à dire qu'un grief ne sera pas logé par écrit tant que l'employé, les employés, le délégué syndical ou le membre du Comité des Grieffs qui le soumettent n'auront point donné au supérieur immédiat l'occasion raisonnable de le régler.

11.022 Les griefs doivent être présentés par écrit dans les dix (10) jours de travail après que l'employé ou le Syndicat aura pris connaissance des conditions qui ont donné naissance au grief.

11.023 ÉTAPE 1 - Le délégué syndical, seul ou accompagné de l'employé, soumettra le grief au chef de département responsable. La réponse sera donnée par écrit dans les cinq (5) jours de travail qui suivront.

11.024 ÉTAPE 2 - Si le Syndicat n'est pas d'accord avec la décision du chef de département, il fera parvenir dans les cinq (5) jours de travail suivant la réponse du chef de département, un rapport écrit du grief à la Compagnie pour qu'il soit discuté à la prochaine assemblée entre les représentants de la Compagnie et le Comité des Grieffs du Syndicat.

Lors de ces rencontres, le Comité des Grieffs, composé d'un maximum de cinq (5) membres choisis par le Syndicat, pourra avoir recours à l'assistance du permanent syndical qui lui est attaché.

Les Directeurs d'usines donneront leur réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront la rencontre avec le Comité des Grieffs du Syndicat.

- 11.03 L'exposé écrit du grief devrait décrire clairement la nature de la plainte les détails de l'incident invoqué et la solution recherchée.
- 11.04 Lors de la rédaction d'un grief, une erreur technique n'invalidera pas le grief.
- 11.05 Les délais prescrits sont de rigueur, mais pourront être prolongés par entente mutuelle écrite entre les parties.

Si, à chacune des étapes, la Compagnie fait défaut de répondre à un grief dans les délais prescrits et ce, sans entente préalable avec le Syndicat, alors le Syndicat pourra soumettre le grief à l'étape suivante.

- 11.06 Tout grief impliquant des employés se rapportant à des chefs de départements différents pourra être logé directement à l'étape no. 2 de la procédure de grieffs.
- 11.07 Dans la présente Convention Collective, un grief appartient au Syndicat. De plus, toute mésentente concernant le sens, l'interprétation ou l'application de la présente Convention Collective, mais n'impliquant aucun employé spécifique, pourra faire l'objet d'un grief et être soumis par le Syndicat ou la Compagnie à l'étape no. 2 de la procédure des grieffs, et pourra, à défaut de règlement satisfaisant, être soumis à l'arbitrage.
- 11.08 Toutes les décisions prises par entente mutuelle entre les représentants de la gérance et le Comité des Grieffs du Syndicat seront finales et lieront la Compagnie et le Syndicat et les employés.
- 11.09 Sauf dans les cas où une mesure disciplinaire s'impose immédiatement, tout employé régulier qui est suspendu ou congédié, sera préalablement averti par le superviseur de sa section, par écrit, et une copie sera remise à un membre syndical du Comité des Grieffs.

L'avis écrit devra indiquer le motif de la suspension ou du congédiement. L'employé en question pourra alors être accompagné par son délégué et/ou un membre du Comité des Grieffs.

Dans le cas d'un congédiement, celui-ci prendra alors effet.

- 11.10 Dans les cas de suspension et de congédiement, un grief pourra être logé à la deuxième étape de la procédure de griefs au cours des deux (2) jours ouvrables suivant la suspension ou le congédiement. Les parties se rencontreront pour discuter le grief au plus tard le deuxième jour ouvrable suivant la réception du grief. La Compagnie donnera sa réponse dans les deux (2) jours ouvrables qui suivront la rencontre avec le Comité des Griefs du Syndicat.
- 11.11 Sauf dans les cas où cette mesure disciplinaire s'impose immédiatement, la suspension ne prendra effet qu'à la suite de la procédure prévue au paragraphe 11.10 de la Convention Collective.
- 11.12 ARBITRAGE - Si un grief soumis à une assemblée du Comité des Griefs du Syndicat et des représentants de la Compagnie d'après les étapes 1 et/ou 2 ci-haut, suivant le cas, n'est pas réglé de façon satisfaisante, le Syndicat ou la Compagnie peut soumettre ce grief à l'arbitrage au cours des quinze (15) jours ouvrables suivant la communication de la décision finale rendue par la Compagnie, mais doit aviser l'autre partie par écrit de son intention de soumettre ce grief à l'arbitrage.
- 11.121 Tout grief référé à l'arbitrage sera entendu, si les parties y consentent, selon la procédure accélérée des griefs prévue par le Ministère du Travail.
- 11.122 A défaut d'entente, le grief sera entendu par un arbitre unique choisi de consentement des parties.
- 11.123 A défaut d'accord, les parties demanderont au Ministre du Travail d'en nommer un d'office selon les dispositions du code du travail.
- 11.124 En matière disciplinaire, l'arbitre unique pourra confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu des circonstances de l'affaire.
- 11.125 Aucune question ne sera soumise à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les étapes de la procédure de griefs sauf pour les cas spécifiquement indiqués dans la présente Convention Collective et aucune personne ne sera nommée comme arbitre si elle a participé à une des étapes pour négocier ou régler le grief.
- 11.126 L'arbitre unique ne sera pas autorisé à rendre une décision qui pourrait changer, modifier, ajouter ou amender n'importe quelle partie de la présente Convention.
- 11.127 La décision de l'arbitre unique sera finale et liera les deux parties et les employés concernés et devrait normalement être rendue dans les quinze (15) jours suivant l'audition. Dans tous les cas, ce délai ne devrait pas excéder trente (30) jours.

Cette période pourrait être prolongée par entente mutuelle entre le Syndicat et la Compagnie. A défaut de se conformer aux exigences de ce paragraphe, l'arbitre unique verra son mandat révoqué et les parties recommenceront la procédure telle qu'elle apparaît aux paragraphes précédents.

11.128 Quand l'arbitre unique jugera nécessaire d'encourir d'autres dépenses en rapport avec le grief, il obtiendra le consentement des parties avant d'encourir de telles dépenses.

11.129 Les dépenses encourues relatives aux offices de l'arbitre unique ou découlant de notes sténographiques seront partagées également entre les deux parties à la présente Convention.

ARTICLE 12
VACANCES

12.01 L'année pour fins du calcul des vacances, sera la période allant du 1er mai au 30 avril.

12.02 Les vacances annuelles seront accordées aux employés d'après la cédule suivante:

12.021 ANCIENNETÉ EN DATE

DU 30 AVRIL DE L'ANNÉE EN COURS

VACANCES PAYÉES

Moins d'un an
de service

1 journée par mois complété jusqu'à un maximum de 10 jours ouvrables au salaire de base en date du 1er mai ou 4% des gains annuels, selon la plus avantageuse des deux formules.

1 an mais moins
de 4 ans:

2 semaines payables au salaire de base en date du 1er mai ou à 4% des gains annuels selon la plus avantageuse des deux formules

4 ans mais moins
de 10 ans:

3 semaines payables au salaire de base en date du 1er mai ou à 6% des gains annuels selon la plus avantageuse des deux formules.

10 ans
mais moins
20 ans:

4 semaines payables au salaire de base en date du 1er mai ou à 8% des gains annuels selon la plus avantageuse des deux formules

20 ans
mais moins
de 30 ans:

5 semaines payables au salaire de base en date du 1er mai ou à 10% des gains annuels selon la plus avantageuse des deux formules

30 ans
et plus:

6 semaines payables au salaire de base en date du 1er mai ou à 12% des gains annuels selon la plus avantageuse des deux formules

12.03 Un employé absent pour une période de plus de quatre (4) mois dû à une mise à pied ou un congé sans solde autre qu'un congé de maternité tel que prévu à l'article 25 de la présente Convention, entre le 1er mai et le 30 avril aura droit à ses vacances régulières payées en pourcentage seulement. Un employé absent pour les douze (12) mois de l'année de référence n'aura pas droit à des vacances payées.

- 12.04 Un employé prendra ses vacances avant le 31 décembre. Il n'est pas permis d'accumuler ses vacances d'une année à l'autre. Cependant, lorsque l'employé en fera la demande motivée, la Compagnie pourra convenir de permettre à un employé d'accumuler ou de devancer une partie de ses vacances selon les modalités suivantes:
- 12.041 L'employé sera obligé de prendre un minimum de deux (2) semaines de vacances par année.
- 12.042 Une entente sur la possibilité de reporter ou de devancer des vacances à une date déterminée devra intervenir entre l'employé et la Compagnie avant le 1er mai.
- 12.043 L'accumulation des vacances ne dépassera pas deux (2) ans et le nombre maximum de semaines accumulables sera de deux (2) semaines. Ces semaines seront payées au 31 décembre.
- 12.044 Le nombre maximum de semaines de vacances pouvant être devancées sera égal aux semaines gagnées au moment de la prise de vacances et ne seront payées qu'au 1er mai.
- 12.05 Il n'est pas permis de ne pas prendre ses vacances et d'en retirer la paye, sauf à la demande de la Compagnie.
- 12.06 La Compagnie tentera d'accommoder dans la mesure où les besoins de production le permettent, les employés qui, avec un préavis d'un mois, désirent prendre des vacances à des périodes autres que celles prévues à cette fin.
- 12.07 Si un employé travaille sur la 2e ou 3e équipe en date du 1er mai, sa paie de vacances comprendra alors sa prime d'équipe. La paie de vacances calculée au salaire de base sera établie sur quarante (40) heures par semaine pour tous les employés sauf les préposés aux bouilloires qui seront payés sur une base de quarante-huit (48) heures par semaine.
- 12.03 Les employés qui quittent la Compagnie sur une base permanente recevront leur paie normale de vacances jusqu'au 30 avril en plus des vacances sur leurs gains après le 30 avril, calculée à 4, 6, 8, 10 ou 12% selon les dispositions du paragraphe 12.02 de la présente Convention.
- 12.09 L'employé qui par suite de maladie devient éligible à des indemnités hebdomadaires durant sa période de vacances annuelles et qui désire reporter la portion de ses vacances ainsi affectée devra fournir au Service de Santé de la Compagnie un certificat médical à cet effet. Sur réception de ce certificat médical, le Service de Santé pourra interrompre la période de vacances de l'employé à compter de la date de réception du certificat. Une entente entre l'employé et la Compagnie devra alors intervenir pour déterminer la date où la partie des vacances reportées sera reprise. Il est entendu que les vacances reportées le seront sous forme de congé sans solde.

ARTICLE 13
TABLEAU D'AFFICHAGE

- 13.01 La Compagnie fournira au Syndicat un tableau d'affichage placé à un endroit qui rencontrera la satisfaction des deux parties. Tout document affiché sera signé par un officier du Syndicat.

ARTICLE 14
GRÈVES ET CONTRE-GRÈVES

- 14.01 La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de contre-grève pour la durée du présent contrat; le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, d'arrêt de travail ou d'interférence dans la production.

ARTICLE 15
LEGISLATION

- 15.01 Au cas où les dispositions du présent contrat seraient modifiées par suite de la législation de quelque gouvernement, les parties se rencontreront et arriveront à une entente sur ces dispositions en conformité avec cette législation. A défaut d'entente, la mésentente sera soumise à l'arbitrage.

ARTICLE 16
SALAIRES

- 16.01 Les augmentations générales seront applicables comme suit:

~~~~~  
1er mai 1982 - 11% du taux horaire de base  
1er mai 1983 - 9% du taux horaire de base

- 16.02 Les mécaniciens "B" seront automatiquement reclassifiés mécaniciens "A" lorsqu'ils auront complété deux (2) années d'ancienneté comme mécanicien de la Compagnie de même que les mécaniciens "C" à mécaniciens "B". Le peintre "B" sera automatiquement reclassifié peintre lorsqu'il aura complété une (1) année d'ancienneté comme peintre de la Compagnie.
- 16.03 Le mécanicien, le monteur-ajusteur-soudeur, le machiniste et l'ajusteur de cardes aura droit à une allocation de \$175.00 à la fin de chaque année de calendrier pour l'achat d'outils à condition d'avoir complété une année de service comme employé de la Compagnie.
- 16.04 L'électricien, l'apprenti-électricien, le menuisier, le plombier, le huileur et l'aide-métier aura droit à une allocation de \$100.00 à la fin de chaque année de calendrier pour l'achat d'outils à condition d'avoir complété une année de service comme employé de la Compagnie.
- 16.05 Les chauffeurs de camion de ville et les routiers appelés à travailler en deça d'un rayon de soixante-cinq (65) kilomètres (40 milles) recevront une allocation de repas équivalente à \$3.00 par jour, soit \$15.00 par semaine.
- 16.06 Les taux en vigueur au 1er mai 1982 et au 1er mai 1983 seront ceux qui apparaissent aux suppléments "A" et "B" de ce document.

- 16.07 Les employés dont le taux est supérieur au taux régulier de leur tâche recevront 50% des augmentations générales jusqu'à ce que le taux de la tâche rejoigne leur taux réel; en aucun cas, il ne subira une baisse supérieure à deux (2) classes.
- 16.08 Toute erreur de \$15.00 et plus dans le calcul de la paie d'un employé sera rectifiée dans les vingt-quatre (24) heures.
- 16.09 Pour toute occupation à boni ou qui peut devenir à boni, le taux minimum garanti sera 100% du taux de base régulier de l'employé concerné.
- 16.10 ROUTIER - Les routiers seront rémunérés sur la base suivante:
- a) A l'occasion d'un déplacement au-delà d'un rayon de soixante-cinq (65) kilomètres (40 milles) du parc Johnson:
- vingt et un point trois (\$0.213) du kilomètre (\$0.255 du mille) à compter du 1er mai 1982.
  - vingt-trois point deux (\$0.232) du kilomètre (\$0.278 du mille) à compter du 1er mai 1983.
  - taux de salaire applicable apparaissant aux suppléments "A" et "B" de la présente Convention Collective pour les périodes d'attentes.
- b) A l'occasion d'un déplacement en deçà d'un rayon de quarante (40) milles du parc Johnson:
- Rémunération au taux horaire applicable apparaissant aux suppléments "A" et "B" de la présente Convention pour toutes les heures travaillées.
- 16.101 Le routier recevra une allocation de repas de sept dollars et cinquante (\$7.50) lorsqu'il devra effectuer un voyage au delà d'un rayon de soixante-cinq (65) kilomètres (40 milles) qui durera moins de douze (12) heures; lorsqu'un tel voyage durera plus de douze (12) heures, il aura droit à une allocation de repas de douze (\$12.00) dollars par jour; lorsqu'un tel voyage durera plus de deux (2) jours, il aura droit à une allocation de repas de dix-neuf (\$19.00) dollars pour ces deux (2) jours. Les allocations de repas versées aux routiers lors d'un voyage aux Etats-Unis seront payées en dollars américains.
- 16.102 a) Sur approbation préalable de son superviseur, un montant de vingt-cinq (\$25.00) dollars par jour sera alloué au routier à titre d'allocation-motel lorsque son superviseur sera d'avis qu'une telle allocation devrait être versée.
- b) Lors d'un voyage au New-Jersey, au Connecticut ou à Toronto "direct", le routier prendra une période de repos de sept (7) heures après s'être rendu à destination et il aura droit à une allocation-motel maximum de vingt-cinq (\$25.00) dollars par jour suite à la présentation d'un reçu.

c) Les allocations-motels versées aux routiers pour un motel aux Etats-Unis seront payées en dollars américains.

16.11 La paie des employés sera distribuée à chaque semaine.

ARTICLE 17  
EVALUATION DES TACHES

17.01 Le programme d'évaluation des tâches, de même que les évaluations et les classifications qui en découlent sont parties intégrantes de la présente Convention Collective de travail.

17.02 Tous les employés syndiqués sont couverts par le Programme d'Evaluation des Tâches à l'exception des employés occupant les métiers suivants:

Maître électricien  
Electricien  
Apprenti électricien  
Mécanicien en instrumentation  
Plombier Sr  
Plombier  
Apprenti plombier  
Monteur-ajusteur-soudeur  
Mécanicien "A"  
Mécanicien "B"  
Mécanicien "C"  
Machiniste "A"  
Machiniste "B"  
Outilleur  
Menuisier  
Préposé à la menuiserie  
Peintre  
Peintre "B"  
Huileur  
Ajusteur de cardes  
Mécanicien de machines fixes: 2e classe  
3e classe  
4e classe  
Aide métier  
Mécanicien de camion à fourches

Il est cependant entendu que, pour fins de référence, les descriptions de tâches des métiers ci-haut mentionnés apparaissent dans le Manuel d'Evaluation des Tâches bien que ces tâches ne sont pas assujetties au Programme d'Evaluation des Tâches.

17.03 La description doit être conforme aux tâches telles que définies par l'Employeur et contenir toutes les informations requises pour les fins de l'évaluation.

17.031 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'une fonction affectant l'évaluation est exigée par l'Employeur mais n'apparaît pas dans la description, bien que l'employé l'accomplisse, l'arbitre a le mandat d'ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans la description.

- 17.04 L'employé qui exécute une partie des caractéristiques principales d'une tâche est considéré comme accomplissant l'ensemble de la tâche.
- 17.05 Pour toute nouvelle classification ou reclassification, la Compagnie fournira au Syndicat cinq (5) copies de la nouvelle description et de l'évaluation qui en découle.
- 17.051 Suite à un changement dans la description ou des conditions de travail d'une tâche, le comité syndical d'évaluation des tâches peut demander une réévaluation de cette tâche. La Compagnie fournira dans les dix (10) jours ouvrables, une évaluation de la tâche.
- 17.06 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception d'une nouvelle évaluation, si le comité syndical de révision des évaluations n'est pas d'accord, il pourra demander une rencontre avec les représentants de la Compagnie. Cette rencontre devrait être tenue dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande du Syndicat.
- 17.061 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre, la Compagnie fournira au comité syndical d'évaluation des tâches une réponse établissant la classification de la tâche discutée.
- 17.07 Si après cette réponse, le Syndicat n'est pas d'accord avec la classification établie, il pourra alors, dans les dix (10) jours ouvrables suivant cette réponse, déposer un grief à l'étape no. 2 de la procédure des griefs.
- 17.08 A défaut d'entente à l'étape no. 2, le Syndicat pourra soumettre ce grief à l'arbitrage au cours des quinze (15) jours ouvrables qui suivent la communication de la décision finale rendue par la Compagnie et devra en aviser la Compagnie.
- 17.09 Tout grief relatif à une nouvelle classification ou reclassification sera soumis à un arbitre unique choisi par les deux (2) parties. A défaut d'accord, l'un des arbitres suivants sera choisi à tour de rôle:

M. M. Guilbert  
M. P. Imbeau

- 17.10 Pendant la durée de la Convention, les taux qui découleront des révisions d'évaluation seront mis en vigueur de la façon suivante:
- 17.101 Les ajustements à la hausse seront mis en vigueur immédiatement et, s'il y a lieu, rétroactifs à partir du moment de la mise en place de la modification ou changement qui occasionne une réévaluation ou à la date de réception d'une demande écrite du Syndicat.
- 17.102 Dans les cas d'ajustements à la baisse, le taux de la tâche sera ajusté immédiatement. Les employés déjà classifiés sur cette tâche maintiendront cependant leur taux mais ils n'auront droit qu'à 50% des augmentations générales subséquentes jusqu'à ce que le taux de la tâche rejoigne leur taux individuel; en aucun cas, il ne subira une baisse supérieure à deux (2) classes.

- 17.103 Dans les cas d'affichages, l'employé choisi prendra immédiatement le taux révisé.
- 17.104 Pour une tâche suffisamment modifiée pour changer de classe ou de titre, l'employé déjà en place, demeurera assigné à la tâche, pourvu qu'il puisse rencontrer les exigences normales de la tâche avec, si nécessaire, un complément d'entraînement.
- 17.11 Le Comité syndical d'évaluation des tâches sera composé de quatre (4) personnes qui seront rémunérées selon les dispositions du paragraphe 19.07 de la Convention Collective.

ARTICLE 18  
PRODUCTIVITE ET CHANGEMENTS

- 18.01 La Compagnie s'engage pour la durée de la présente Convention à maintenir en vigueur le système actuel de boni.
- 18.02 La Compagnie pourra ajouter, soustraire ou changer les mouvements, les fonctions, les méthodes de travail, les mesures de rendement ou les conditions et faire les changements appropriés dans les standards de temps ou les taux de base.
- 18.03 Tout employé qui croit qu'un standard doit être modifié pourra l'indiquer à son supérieur immédiat qui verra à faire rectifier ce standard.
- 18.04 Pour tout nouveau standard permanent ou standard permanent révisé, la Compagnie avisera le Syndicat par écrit au moins cinq (5) jours à l'avance identifiant la nature du changement proposé, la date approximative de sa mise en vigueur ainsi que le taux applicable. Au cours de cette même période, la Compagnie rencontrera les représentants du Syndicat si ces derniers en font la demande.
- La Compagnie publiera à tous les six (6) mois une liste des standards par intérim utilisés dans l'usine.
- 18.05 La Compagnie fournira au Syndicat, sur demande, le résultat des études chronométriques qu'elle pourrait faire et permettra à un représentant du Syndicat de vérifier sur place l'exactitude de ces études; cette vérification ne devra pas cependant nuire au bon fonctionnement du département.
- 18.06 Si après vérification, le Syndicat n'est pas d'accord avec les changements qui ont été faits par la Compagnie, il peut loger un grief à l'étape no. 2 de la procédure de griefs mais pas avant quinze (15) jours de travail et pas après trente (30) jours de travail suivant le changement. Les quinze (15) premiers jours seront considérés comme une période d'essai.
- 18.07 Les taux de paye et les études du temps seront à la disposition du Syndicat en tout temps.
- 18.08 A défaut d'entente à l'étape no. 2 de la procédure de griefs, le cas pourra être soumis à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 11, et tant que la décision arbitrale ne sera pas rendue, les changements effectués par la Compagnie continueront de rester en vigueur.

18.09 S'il est déterminé par la procédure de griefs et d'arbitrage qu'un changement de taux ou de standard de temps était injuste, les employés concernés au service de la Compagnie lors de cette détermination recevront un ajustement de paye approprié rétroactif à la date du changement d'un tel taux de paye ou de standard de temps.

ARTICLE 19  
REPRÉSENTATION SYNDICALE

19.01 Il est convenu que les délégués syndicaux, les membres de comités et les officiers du Syndicat, ont des fonctions régulières à remplir, en tant qu'employés de la Compagnie.

Par ailleurs, la Compagnie reconnaît que tous les représentants syndicaux ont des responsabilités et des fonctions à remplir qui exigent de la disponibilité de leur part.

19.02 Un délégué n'interviendra dans la présentation d'un grief que dans le module qu'il représente; toutefois, si ce délégué syndical est absent de l'usine, un membre du Comité Exécutif ou du Comité de Griefs, choisi par l'employé, pourra aider à présenter un grief dans ce module.

19.03 Tout représentant du Syndicat doit obtenir de son supérieur immédiat la permission de s'absenter pour une activité syndicale durant les heures de travail. De plus, il se rapportera à son supérieur immédiat à son retour. La Compagnie s'engage à ne pas refuser indûment cette permission d'absence.

19.04 Après avoir été avisé au plus tard le lundi précédant la semaine où une activité syndicale est prévue, une permission d'absence sans solde d'une durée de plus d'une équipe à deux semaines pourra être accordée à pas plus de cinq (5) membres en même temps qui auront été choisis par le Syndicat pour y participer. Dans des cas particuliers, ce nombre pourra être augmenté après accord entre les parties.

19.05 Pour une absence d'une équipe ou moins, la Compagnie accordera une permission d'absence sans solde à tous les représentants syndicaux choisis par le Syndicat pour participer à une activité syndicale. Dans ces cas, la Compagnie recevra un préavis de deux (2) jours ouvrables.

19.06 Dans tous les cas où elle reçoit un préavis tel que prévu en 19.04 et 19.05, la Compagnie s'engage à ne pas refuser indûment des permissions d'absences aux membres spécifiquement choisis par le Syndicat pour participer à des activités syndicales.

Si, dû à certaines circonstances particulières le Syndicat se trouvait dans l'impossibilité de se conformer au délai de préavis, des permissions d'absences pourront également être accordées dans la mesure où les besoins de production le permettent. Dans tous les cas, les refus seront signifiés par écrit au Syndicat lorsque les absences sont pour plus d'une équipe. Si des permissions d'absences de durée plus longue que celles prévues dans les paragraphes précédents étaient requises pour certains représentants syndicaux, le Syndicat en fera la demande par écrit.

19.07 Pour toute activité que la Compagnie accepte de rémunérer, les représentants du Syndicat recevront à titre de paiement l'équivalent de leur taux de base régulier pour les heures passées à ces rencontres ainsi que la prime applicable si les discussions se poursuivent en dehors des heures régulières de travail.

19.08 Pour la durée des négociations et jusqu'à ce qu'il y ait un arrêt de travail, la Compagnie paiera à un maximum de six (6) membres du Syndicat qui composeront le comité de négociation, une rémunération équivalente à huit (8) heures le taux de base régulier pour les journées de rencontres ainsi que pour les journées de préparation à ces rencontres.

La rémunération comprendra une prime d'équipe définie selon l'équipe de travail de chacun des représentants au début des négociations.

Nonobstant la durée des rencontres, cette rémunération ne sera en aucun cas inférieure ou supérieure à huit (8) heures de travail au taux de base régulier.

Un (1) observateur non-rémunéré par la Compagnie pourra se joindre au comité de négociation du Syndicat et assister aux rencontres de négociation. Le Syndicat avisera au plus tard le lundi précédant la semaine, du nom de l'observateur choisi.

19.09 La Compagnie s'engage à maintenir la pratique pour les déductions salariales lorsque des représentants syndicaux sont rémunérés par le Syndicat.

19.10 La Compagnie et le Syndicat conviennent de tenir des rencontres sur demande de l'une ou l'autre des parties. L'ordre du jour de ces rencontres sera communiqué à l'autre partie cinq (5) jours avant la rencontre.

19.11 La Compagnie fournira au Syndicat le 1er avril et le 1er octobre de chaque année la liste d'adresses de l'ensemble des employés de l'usine, ainsi que les numéros de téléphone lorsque disponibles.

#### ARTICLE 20 INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

20.01 Tout employé qui se présente au travail à l'heure habituelle ou sur toute autre équipe sur laquelle il a été assigné sans avoir été préalablement avisé que ses services n'étaient pas requis, recevra un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux régulier pourvu qu'il accomplisse tout travail disponible que la Compagnie peut ordonner. Ceci toutefois ne peut pas s'appliquer dans le cas où le manque de travail disponible est dû à des causes hors du contrôle de la Compagnie.

20.02 Cependant, un employé qui a été absent de son travail, à l'exception d'un employé en vacances, a l'obligation de s'informer lui-même auprès de la Compagnie des possibilités de travail avant son retour.

20.03 Un employé ayant été absent suite à un accident de travail ou à la maladie se verra offrir un emploi dès qu'il aura communiqué sa disponibilité. Au premier mouvement du personnel suivant son retour, il sera relocalisé selon la procédure normale.

ARTICLE 21  
ENTRAÎNEMENT

- 21.01 Lorsque la Compagnie jugera nécessaire d'entraîner des employés sur une opération, elle procédera comme suit:
- 21.011 Afin de connaître les employés intéressés à être entraînés sur une opération donnée, un avis sera affiché sur le tableau central indiquant l'intention de la Compagnie d'entraîner sur cette opération.
  - 21.012 Dans la mesure du possible, le choix des employés à être entraînés sera basé sur l'ancienneté.
  - 21.013 L'employé choisi sera entraîné au taux de la tâche ou à son taux régulier selon la plus avantageuse des deux formules.
- 21.02 A chaque fois qu'un employé sera appelé à préparer un programme spécialisé d'entraînement d'employés sur certaines opérations et/ou entraîner un autre employé sur une fonction définie, il recevra une prime horaire de 10% son taux régulier pour toutes les heures consacrées à cette activité.
- 21.03 Dans tous les cas où un employé fera valoir sa flexibilité, cela signifie qu'il peut rencontrer sans entraînement les exigences normales de la tâche sur laquelle il a été assigné.
- 21.04 Toutefois, si un employé doit faire valoir sa flexibilité telle que reconnue à la charte de flexibilité et qu'un complément de formation était requis pour rencontrer les nouvelles exigences de cette tâche, l'employé sera tout de même assigné à ce travail et il recevra alors l'entraînement requis. Cette procédure ne s'applique pas aux situations de temps supplémentaire où dans de tels cas, l'employé devra rencontrer sans entraînement, toutes les exigences de la tâche sur laquelle il fait valoir sa flexibilité.
- 21.05 Les chartes de flexibilité seront maintenues à jour et communiquées aux employés et au Syndicat. Tout employé voulant apporter une correction à la charte de flexibilité pourra le demander à l'aide du "Formulaire de Corrections".
- 21.06 Un employé pourra renoncer à la flexibilité qu'il a obtenue sur une opération dans les cas suivants:
- 21.061 Si l'employé n'a pas effectué cette tâche depuis dix (10) ans.
  - 21.062 S'il est un cas reconnu de capacité physique réduite.
- 21.07 Les flexibilités d'un employé se perdront dès qu'il quittera définitivement la Compagnie.
- 21.08 Le Comité syndical d'évaluation des tâches recevra une copie des feuilles de route d'entraînement préparées par la Compagnie et une copie des feuilles de route d'entraînement complétées à la fin de la période d'entraînement d'un employé. Toute question relative à ces feuilles de route d'entraînement sera discutée lors des réunions des comités syndical et patronal d'évaluation des tâches.

21.09 L'entraînement sera donné de façon continue sauf dans les cas suivants:

1. le cas des hommes de métiers.
2. le cas où certaines parties de tâches opèrent occasionnellement et dans ce cas, l'entraînement sera complété lorsque ces parties de tâches sont en opération.
3. le cas où la Compagnie décide de ne pas entraîner un employé sur une partie quelconque d'une tâche. Cependant, l'entraînement sur cette partie de tâche sera donné si éventuellement la décision de la Compagnie avait pour effet d'affecter les droits de l'employé.

ARTICLE 22  
COMPENSATION SUPPLEMENTAIRE POUR  
UNE CONTRIBUTION AU DÉPART D'UNE NOUVELLE MACHINE  
OU À DU TRAVAIL DE DÉVELOPPEMENT

22.01 Des employés pourront être spécifiquement choisis pour leur compétence et/ou leur expérience, soit pour participer à la phase préliminaire du départ d'une nouvelle machine, d'un nouveau procédé de fabrication ou d'une nouvelle technologie n'existant pas auparavant dans l'usine, soit pour collaborer avec le personnel de supervision de Génie ou de Recherche et Développement, à l'amélioration ou la modification de façon importante d'une opération, d'une machine ou d'un produit. A compétence et/ou expérience égale, l'ancienneté prévaudra.

22.011 Par départ d'une nouvelle machine, nous signifions la période de temps nécessaire pour atteindre un objectif quantitatif fixé à l'avance lors de l'introduction d'une nouvelle pièce d'équipement. Nous pouvons distinguer trois (3) types de nouvelles machines:

- a) addition d'une machine identique en tous points à une autre déjà en place,
- b) nouvelle machine contenant certains changements techniques et fabriquant des produits déjà existants,
- c) machine reliée à un nouveau procédé de fabrication ou à une nouvelle technologie.

22.012 L'employé choisi, dans de tels cas, ne doit pas déplacer un autre employé sur son équipe régulière.

22.02 Pour compenser les efforts qu'ils doivent déployer au-delà des exigences normales de leur tâche ainsi que les connaissances mises à profit, une prime horaire de 15% leur taux régulier pourra être accordée à ces employés pour les heures consacrées à de tels projets.

- pour les hommes de métiers:

- a) la prime de 15% ne s'appliquera qu'au moment de la mise en opération de l'équipement pour de la production régulière à moins que des modifications importantes soient requises une fois le montage terminé. Pour le montage de tout nouvel équipement, la prime ne s'appliquera pas.
  - b) la prime de 15% pourra s'appliquer lors d'essais effectués sur l'équipement afin d'y produire de nouveaux produits et cessera au plus tard au même moment que celle payée aux employés de production.
  - c) il devra être assigné à plein temps à des travaux reliés au départ d'une nouvelle machine ou d'une machine modifiée.
- 22.03 Aucun employé de production ou de distribution ne pourra recevoir la prime de développement lorsqu'éligible au programme d'intéressement.
- 22.04 Si l'application de cette clause sur une machine faisait que certains employés sur cette machine se voyaient privés de leur boni, la Compagnie tentera alors, dans la mesure du possible, d'assigner le ou les plus jeune employés de l'opération sur cette machine.
- 22.05 La mise en application de cette clause, une fois autorisée par le Directeur de fabrication, devra obligatoirement être précédée d'un avis écrit au Syndicat.

ARTICLE 23  
SANTÉ ET SÉCURITÉ

23.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent d'exercer des efforts conjoints pour maintenir de hautes normes de sécurité et de santé dans l'usine afin de prévenir les maladies et accidents industriels.

La Compagnie accepte:

- 23.011 de prendre les dispositions et les moyens adéquats et raisonnables pour la sécurité et la santé des employés pendant les heures, et sur les lieux de leur emploi et de les familiariser avec les risques inhérents à leur tâche durant la période d'entraînement, en incluant ces dispositions au programme d'entraînement.
- 23.012 de fournir l'équipement et les accessoires d'usage pour la protection des employés, y compris les vêtements spéciaux ou appareils de protection, le tout tel que recommandé par le Comité de Santé et de Sécurité.
- 23.013 de donner suite, dans un délai raisonnable, à toutes les recommandations majoritaires du Comité de Santé et de Sécurité.
- 23.014 de fournir les premiers soins requis en cas d'accidents.

- 23.02 La Compagnie et le Syndicat conviennent de nommer un Comité de Santé et de Sécurité composé de quatre (4) membres désignés par la Compagnie et quatre (4) membres désignés par le Syndicat. Ces derniers seront rémunérés pour les heures passées à ces rencontres et à la préparation précédant immédiatement les rencontres, ou recevront la prime applicable, si les discussions se poursuivent en dehors des heures régulières de travail. Ils auront droit à une période maximum de deux (2) jours de congé avec solde pour effectuer du travail administratif, le tout sur approbation du comité. Ils auront également droit à chaque année à cinq (5) jours de congé avec solde pour fins de formation en santé sécurité et en hygiène industrielle. Les parties feront tout en leur pouvoir pour utiliser cette période à des fins de formation. Cependant, il est entendu que les journées non-utilisées pour fins de formation seront mises à leur disposition et seront utilisées pour remplacer les deux (2) jours prévus plus haut pour effectuer du travail administratif.
- 23.03 Le Comité pourra être assisté, à l'occasion, de personnes ressources et chacune des parties pourra inviter des observateurs. Les observateurs dont la présence aura été convenue par les deux parties seront rémunérés par la Compagnie de la même façon que les membres du Comité.
- 23.04 La fonction du Comité de Santé et de Sécurité sera de promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène industrielle dans l'usine. A cette fin, il devra:
- 23.041 conseiller la Compagnie en ce qui a trait à la sécurité, la santé et l'hygiène industrielle.
  - 23.042 faire des inspections de tous les lieux de travail quand ces inspections seront jugées nécessaires par le Comité.
  - 23.043 élaborer et de mettre au point, avec l'aide technique nécessaire, des programmes d'information dans le domaine de la prévention et d'en surveiller l'exécution.
  - 23.044 se réunir deux (2) fois par mois pour discuter des accidents, de leurs causes et des moyens de les prévenir; ou dans les cas spéciaux, à la demande de deux (2) membres du Comité syndical. Ces rencontres feront l'objet de comptes rendus distribués aux parties et affichés sur les tableaux servant à cette fin.
  - 23.045 recevoir une copie:
    - du compte-rendu de toutes les réunions et inspections des comités de secteurs.
    - des avis préliminaires d'accidents de travail.
    - des rapports d'enquêtes d'accidents préparés par la Compagnie, et les informations permettant d'établir la rémunération des employés syndiqués tel que communiqué à la Commission de la Santé et de la Sécurité au travail

- de toutes les informations concernant les produits ou les nouveaux produits ayant trait à la santé, à la sécurité et à l'hygiène industrielle aussitôt que ces informations sont disponibles.
- des résultats d'études ou d'analyses effectuées dans l'usine, ainsi que la méthodologie utilisée.

23.05 Les comités de secteurs seront formés de superviseurs et d'employés par suite d'affichage dans chaque secteur.

23.051 Un représentant syndical du Comité de Santé et de Sécurité assistera le comité de secteur pour faire enquête sur tous les accidents et soumettra un rapport au Comité de Santé et de Sécurité.

Après réception du rapport d'enquête, l'une ou l'autre des parties, après entente mutuelle, pourra introduire tout fait nouveau ou commentaire qu'il jugera utile aux fins de l'enquête et ces faits nouveaux ou commentaires feront partie intégrante du rapport d'enquête.

23.06 Un membre du Comité avisera son superviseur immédiat lorsqu'il doit être impliqué dans un problème relié à la santé ou à la sécurité des employés.

L'exercice de ce droit devra se faire de manière non abusive.

23.07 Dans tout cas d'accident, un membre syndical du Comité de Santé et de Sécurité sera avisé dans le plus bref délai et il pourra alors faire enquête sur l'accident selon la procédure prévue au paragraphe 23.051.

23.08 Un employé victime d'un accident de travail recevra pour les heures de travail normales perdues le jour de l'accident, son salaire journalier régulier, y compris la prime d'équipe. Si après son retour au travail, il doit s'absenter pour fin de traitement et ce, pour de courtes périodes, la Compagnie avancera alors à l'employé les sommes qu'il aura droit de recevoir de la Commission de la Santé et de la Sécurité au travail et l'employé remboursera la Compagnie sur réception du paiement de ses compensations.

23.09 Son transport à l'hôpital sera aux frais de la Compagnie.

23.10 La Compagnie continuera d'assister un employé blessé à remplir le rapport de l'accident et la formule de réclamation à la Commission de la Santé et de la Sécurité au travail dont copie lui sera remise ainsi que toute formule requise par la Commission de la Santé et de la Sécurité au travail.

23.11 Lorsque la Compagnie mettra sur pied des programmes d'examen périodiques, tous les frais encourus seront absorbés par la Compagnie.

23.12 A la demande de l'employé, la Compagnie avancera à ce dernier les sommes qu'il aura droit de recevoir de la Commission de la Santé et de la Sécurité au travail.

L'employé remboursera la Compagnie sur réception des chèques de la Commission de la Santé et de la Sécurité au travail.

23.13 Tout employé croyant en l'existence d'une condition présentant un danger immédiat dû à une modification des conditions normales inhérentes à cette opération, de sorte que l'employé encourt un risque de blessure, ou un risque sérieux à sa santé, pourra sans délai, arrêter son opération et devra aviser immédiatement son supérieur immédiat.

S'il y a accord à l'effet que le risque justifie une relève l'employé sera assigné à une autre occupation disponible à l'usine conformément à la procédure de déplacement prévue à l'article 10 de la Convention Collective. Si le superviseur rejette la prétention de l'employé, ce dernier pourra, avant de reprendre le travail, consulter son représentant syndical au comité.

23.131 Toutefois, ceci ne dégage pas la responsabilité du superviseur de s'assurer que tous les efforts sont déployés pour éviter tout accident.

23.132 Si l'employé refuse de reprendre son travail, il sera relevé de cette occupation. Il conservera le droit d'y retourner dès que la condition dangereuse aura été améliorée ou déclarée non-existante. La Compagnie pourra décider d'assigner l'employé à une autre occupation disponible.

23.133 Le Comité de Santé et de Sécurité procédera sans délai à une enquête permettant de déterminer si le danger existe. A défaut d'entente au sein du Comité, le cas sera soumis à un inspecteur du gouvernement.

23.134 Lorsqu'un employé refuse d'exécuter son travail, cet employé ainsi que tous les employés affectés seront considérés comme disponibles pour exécuter toute autre tâche et ils ne subiront aucune perte de salaire pour les heures régulières.

23.14 Tout nouveau règlement de sécurité ou règlement de sécurité modifié devra être discuté et faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et la Compagnie.

23.15 La Compagnie remboursera un montant n'excédant pas quarante-cinq (\$45.) dollars pour l'achat de souliers ou bottines de sécurité qu'elle demande aux employés de porter pendant les heures de travail.

Dans le cas où le port du soulier de sécurité n'est pas obligatoire, elle remboursera un montant n'excédant pas vingt (\$20.) dollars pour l'achat de souliers ou bottines de sécurité.

Telles allocations seront versées deux (2) fois par année sur présentation des factures.

#### ARTICLE 24 EMPLOYÉS DE CAPACITÉ PHYSIQUE RÉDUITE

24.01 La Compagnie reconnaît que certains employés deviennent incapables de remplir adéquatement leur tâche régulière de façon permanente et conséquemment, elle fera les démarches nécessaires pour relocaliser ces employés sur un emploi plus compatible avec leurs capacités physiques.

24.02 Dans ces cas, l'employé devra remettre une copie d'un certificat médical obtenu de son médecin traitant.

24.03 Ce transfert sera sujet aux conditions suivantes:

24.031 Le cas sera communiqué au Syndicat par écrit, dans les cinq (5) jours de la présentation du certificat médical.

24.032 L'employé pourra se relocaliser sur une autre tâche qu'il aura obtenue par suite d'un affichage. Il devra rencontrer les exigences normales de cette tâche.

24.033 S'il est sujet à une période d'attente telle que prévue au paragraphe 10.322, cette période sera éliminée.

24.034 L'employé ayant cinquante (50) ans d'âge et dix (10) ans d'ancienneté ou plus, maintiendra son taux horaire et aura droit à 100% des augmentations subséquentes.

Les employés n'ayant pas cinquante (50) ans d'âge et dix (10) ans d'ancienneté maintiendront leur taux jusqu'à la prochaine augmentation générale. A cette date, ils prendront alors le taux de la tâche sur laquelle ils ont été assignés.

24.04 Les employés ayant subi un accident de travail ou une maladie industrielle seront sujets aux dispositions suivantes:

24.041 Le cas sera communiqué au Syndicat, par écrit, dans les cinq (5) jours de la remise par l'employé du certificat médical.

24.042 L'employé devra se relocaliser par la procédure d'affichage et pourra faire valoir une ancienneté préférentielle sur une tâche affichée de son choix afin de se relocaliser le plus rapidement possible, de façon permanente. Il devra rencontrer les exigences normales de cette tâche.

24.043 Il fera valoir son ancienneté normale pour le choix de l'équipe, maintiendra son taux horaire et aura droit à 100% des augmentations subséquentes.

24.05 Les employés qui deviennent temporairement incapables, à cause de leur état de santé, de remplir les exigences normales de leur tâche régulière pourront, sur présentation d'un certificat médical, demander un transfert à une autre fonction. Dans ces cas, la Compagnie s'engage, dans la mesure où des postes seront disponibles, à relocaliser ces employés sur une autre tâche comprise à l'intérieur de leur flexibilité.

Les employés ainsi relocalisés maintiendront leur taux jusqu'à la prochaine augmentation générale. A cette date, ils prendront alors le taux de cette nouvelle tâche et devront être capables d'exécuter cette tâche compte tenu des dispositions du paragraphe 21.04.

24.051 Dans les cas où cette incapacité temporaire est occasionnée par une restriction médicale concernant le travail sur équipes, la Compagnie et le Syndicat se rencontreront pour discuter des possibilités de ré-affectation de ces employés tout en respectant les dispositions de la présente Convention Collective.

24.06 Dans le cas de relocalisation d'un employé sur un travail léger à la suite d'un accident de travail, cet employé ne peut être assigné à des tâches pouvant être accomplies par un employé flexible ayant plus d'ancienneté et dont le nom apparaît sur la liste de rappel.

#### ARTICLE 25 MATERNITE

25.01 La salariée a droit à une période continue de congé de maternité de dix-huit (18) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date de l'accouchement.

Cependant, ce congé ne peut débuter qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

- 25.02 Sur recommandation de son médecin traitant, le congé pourra prendre effet plus tôt et/ou être prolongé.
- 25.03 Sur confirmation de l'état de grossesse par le médecin traitant, la Compagnie assignera l'employée à un travail compatible à son état de santé et qu'elle peut faire sans entraînement et sur lequel il y a un employé plus jeune. Elle maintiendra son taux horaire régulier.
- Ce transfert devra s'effectuer dans les dix (10) jours ouvrables suivant la présentation du certificat médical.
- 25.04 Les programmes d'assurance-vie et assurance-santé seront maintenus en vigueur durant la période d'absence et les primes seront défrayées entièrement par la Compagnie.
- 25.05 Lorsque l'employée doit revenir au travail, elle devra en aviser son supérieur immédiat afin que les arrangements soient pris pour permettre son retour au travail.
- 25.06 A son retour au travail, l'employée retourne à sa permanence ou à la tâche qu'elle aurait dû occuper.

ARTICLE 26  
CONGÉ DE PATERNITÉ

- 26.01 Lorsque le conjoint d'un employé régulier donnera naissance à un enfant, ce dernier bénéficiera d'un congé de huit (8) heures payées à son taux de base régulier. Le congé sera pris, au choix de l'employé régulier, soit la journée de la naissance de l'enfant ou soit la journée où son conjoint quitte l'hôpital à condition qu'une ou l'autre de ces journées corresponde à une journée régulière de travail.

ARTICLE 27  
PLAN DE RETRAITE ET ASSURANCE-VIE

- 27.01 La Compagnie s'engage à maintenir ces programmes dans leurs modalités actuelles pour la durée de cette Convention Collective. Le détail de ces programmes apparaît dans le manuel des avantages sociaux.

ARTICLE 28  
ASSURANCE-SANTÉ

- 28.01 La Compagnie maintiendra en vigueur un plan d'assurance-santé comportant une franchise familiale annuelle de \$25.00 et une couverture de 100% pour les frais additionnels. Les employés sont exemptés de toute contribution au paiement de la prime attachée à ce programme.
- 28.02 Les employés absents à cause de maladie ou d'accident non industriels auront droit à des indemnités hebdomadaires équivalentes à 75% de leur salaire horaire de base calculées sur une base de 40 heures par semaine.
- 28.03 Ces bénéfices seront applicables dès la première journée dans les cas d'accident ou de maladie nécessitant l'hospitalisation de l'employé ou lorsque la durée de la maladie dépasse vingt-huit (28) jours; dans les autres cas de maladie, ils s'appliqueront à partir de la quatrième journée.
- 28.04 Si la période d'absence excède vingt-huit (28) jours, ils auront droit à compter de la vingt-neuvième (29e) journée d'absence, à des indemnités hebdomadaires équivalentes à 80% de leur salaire horaire de base calculées sur une base de quarante (40) heures par semaine.

- 28.05 Les indemnités hebdomadaires sont applicables durant vingt-six (26) semaines.
- 28.06 La Compagnie contribuera à 100% de la prime du programme d'indemnités hebdomadaires pour le premier 70% de couverture. Le bénéfice supplémentaire de 5% sera à la charge de l'employé. Pour les absences de vingt-huit (28) jours et plus, la Compagnie contribuera à 100% de la prime pour le premier 75% de couverture.
- 28.07 L'employé de son côté est libéré de sa prime lorsqu'il est absent par maladie pour une période allant jusqu'à vingt-six (26) semaines.

ARTICLE 29  
CONGÉ SANS SOLDE

- 29.01 Toute demande de congé sans solde pour motif sérieux ne sera indûment refusée par l'employeur.
- 29.02 Durant de tels congés d'une durée maximale d'une année, l'employé conserve sa permanence et la Compagnie se réserve la possibilité d'utiliser la procédure d'affichage temporaire.
- 29.03 La Compagnie pourra accorder à un employé ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté et ce, une fois par carrière, un congé sans solde pour partir en affaire. Ce congé sera d'une durée maximum d'une (1) année. L'employé bénéficiant d'un tel congé perdra sa permanence et ne cumulera aucune ancienneté durant la période de son congé.
- 29.04 A la suite d'un congé de maternité, l'employée obtiendra sur demande un congé sans solde qui prendra fin après une période maximum de six (6) mois suivant la date de l'accouchement.

29.05 AFFICHAGE TEMPORAIRE

Afin de procéder au remplacement d'un employé absent en raison d'un congé sans solde, la Compagnie pourra se servir de la procédure de l'affichage temporaire.

29.051 Cette procédure d'attribution des tâches est identique à la procédure prévue au paragraphe 10.32 et suivants sauf que la procédure de marche arrière ne pourra s'appliquer pour de tels affichages. L'avis d'affichage fera aussi mention de son caractère temporaire ainsi que de la durée prévue de l'absence.

29.052 L'employé obtenant un tel affichage acquerra une permanence temporaire lui donnant un droit de rappel sur l'opération pour la durée de l'absence.

29.053 Dès le retour de l'employé absent, l'employé ayant obtenu l'affichage temporaire sera mis à pied de l'opération. Il perdra sa permanence mais conservera la flexibilité sur la tâche. Son maintien de taux suite à son déplacement sera assuré selon le taux de sa permanence temporaire.

29.054 A son retour, l'employé absent reprendra l'équipe qu'il occupait au moment de son départ sauf si, durant son absence, il avait eu à être déplacé de son équipe suite à l'application de la Convention Collective.

ARTICLE 30  
PROGRAMME D'ACCESSIBILITE À L'ENTRETIEN

30.01 Les employés répondant aux critères définis dans le programme d'accessibilité à l'entretien pourront se prévaloir du programme selon les modalités convenues entre les parties et ce, tel que définies à l'annexe C, "Modalités du Programme d'Accès à l'Entretien".

ARTICLE 31  
CHEF D'EQUIPE

31.01 Le chef d'équipe est celui qui doit distribuer et vérifier le travail; il doit faire corriger le travail mal fait et rapporter ce qui a été fait et ce qui n'a pas été fait au cours d'une équipe. C'est aussi la responsabilité du chef d'équipe de s'assurer que les employés savent quoi faire et comment le faire. Le chef d'équipe n'a aucune responsabilité disciplinaire. L'employé choisi comme chef d'équipe recevra une prime de 10% de son taux régulier.

31.02 Dans le cas où le chef d'équipe sera celui assigné à l'entraînement de nouveaux employés, il ne sera pas alors éligible à la prime de l'entraînement.

ARTICLE 32  
CAFETERIA

32.01 Le Syndicat pourra déléguer trois (3) membres afin de représenter les employés d'usine sur le Comité de la Cafétéria.

ARTICLE 33  
NON-DISCRIMINATION

33.01 Aucune discrimination ne sera exercée contre un employé à cause de sa couleur, race, sexe, religion, croyance politique, origine sociale, langue parlée.

ARTICLE 34  
VERSION OFFICIELLE

34.01 La langue de travail et la langue d'usage dans les relations entre la Compagnie et les employés de l'unité de négociation sera le français.

34.02 Le texte officiel de la présente Convention Collective est le texte français. La Compagnie rendra disponible une traduction pour les employés de langue anglaise.

34.03 La Compagnie défrayera les frais d'impression de la Convention Collective et en distribuera une copie à tous les employés dans le plus bref délai après la signature de la Convention Collective.

ARTICLE 35  
DÉVIATION À LA PRÉSENTE CONVENTION

35.01 Au cours de la durée de la Convention Collective, les parties pourront, par entente mutuelle, s'écarter du texte de la présente Convention. De telles déviations devront être dûment autorisées par les parties signataires à la présente Convention Collective.

ARTICLE 36  
DURÉE

36.01 Cette Convention Collective sera en vigueur pour une période de deux (2) ans à partir du 1er mai 1982 jusqu'au 30 avril 1984.

36.02 L'une ou l'autre des parties pourra remettre à l'autre partie un avis écrit d'amendement ou d'abrogation de cette Convention dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précéderont sa date d'expiration.

36.03 Advenant qu'un tel avis soit donné pour modifier la Convention, les négociations entre les parties devront commencer dans les huit (8) jours qui suivront cet avis.

36.04 Après de telles négociations, si l'on n'en vient pas à une entente sur le renouvellement ou la modification de cette Convention avant la date d'expiration, cette Convention demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle Convention soit en vigueur.

En foi de quoi les parties aux présentes ont signé cette Convention par leurs représentants dûment autorisés.

JOHNSON & JOHNSON INC.

- N. CARRIER
- C. CHARETTE
- B. LEPAGE
- A. SAVARD

Mormand Carrier  
Dominic Daulte  
Benoit Lepage  
André Savard

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE  
LOCAL 115

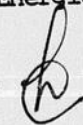
- A. BERNAQUEZ
- A. BOUCHARD
- D. LAMOTHE
- G. PARENT
- Y. ROMPRE
- G. RUEL

Clair Bernaquez  
André Bouchard  
Denis Lamotte  
Gisèle Parent  
Yves Rompré  
Gabriel Ruel

Le Syndicat des Travailleurs de l'Energie et de la  
Chimie.

L. CORBEIL

Luce Corbeil

13 Oct 1982 

SUPPLEMENT "A"

TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR LE 1er MAI 1982

| <u>CLASSES</u> | <u>TAUX D'EMBAUCHE</u> | <u>TAUX STANDARD</u><br>(après 60 jours travaillés) |
|----------------|------------------------|-----------------------------------------------------|
| 1              | \$ 8.14                | \$ 9.04                                             |
| 2              | 8.27                   | 9.19                                                |
| 3              | 8.42                   | 9.36                                                |
| 4              | 8.56                   | 9.51                                                |
| 5              | 8.70                   | 9.67                                                |
| 6              | 8.85                   | 9.83                                                |
| 7              | 8.99                   | 9.99                                                |
| 8              | 9.14                   | 10.15                                               |
| 9              | 9.27                   | 10.30                                               |
| 10             | 9.42                   | 10.47                                               |
| 11             | 9.56                   | 10.62                                               |
| 12             | 9.70                   | 10.78                                               |
| 13             | 9.85                   | 10.94                                               |
| 14             | 9.99                   | 11.10                                               |

TAUX AU KILOMÈTRE POUR LES ROUTIERS: Au-delà d'un rayon de soixante-cinq (65) kilomètres (40 milles) \$0.213 du kilomètre (\$0.255 du mille).

M É T I E R S  
1er mai 1982

|                                   | <u>TAUX D'EMBAUCHE</u> | <u>TAUX STANDARD</u><br>(après 60 jours travaillés) |
|-----------------------------------|------------------------|-----------------------------------------------------|
| Maître électricien                | \$ 12.28               | \$ 12.40                                            |
| Electricien                       | 12.08                  | 12.20                                               |
| Apprenti-électricien              | 11.33                  | 11.44                                               |
| Plombier Sr                       | 12.37                  | 12.48                                               |
| Plombier                          | 12.08                  | 12.20                                               |
| Apprenti-plombier                 | 11.37                  | 11.48                                               |
| Mécanicien A                      | 12.08                  | 12.20                                               |
| Mécanicien B                      | 11.59                  | 11.70                                               |
| Mécanicien C                      | 11.11                  | 11.22                                               |
| Outilleur                         | 12.28                  | 12.40                                               |
| Machiniste A                      | 12.08                  | 12.20                                               |
| Machiniste B                      | 11.57                  | 11.68                                               |
| Menuisier                         | 12.08                  | 12.20                                               |
| Apprenti-menuisier                | 11.37                  | 11.48                                               |
| Peintre                           | 12.08                  | 12.20                                               |
| Peintre B                         | 11.37                  | 11.48                                               |
| Huileur                           | 12.08                  | 12.20                                               |
| Ajusteur de cardes                | 12.08                  | 12.20                                               |
| Mécanicien de m/c fixes 2e classe | 12.27                  | 12.38                                               |
| 3e classe                         | 11.64                  | 11.75                                               |
| 4e classe                         | 11.34                  | 11.46                                               |
| Monteur-ajusteur-soudeur          | 12.08                  | 12.20                                               |
| Mécanicien de camion à fourches   | 12.08                  | 12.20                                               |
| Technicien en instrumentation     | 12.08                  | 12.20                                               |
| Aide métier                       | 10.56                  | 10.67                                               |

SUPPLEMENT "B"

TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR LE 1er MAI 1983

| <u>CLASSES</u> | <u>TAUX D'EMBAUCHE</u> | <u>TAUX STANDARD</u><br>(après 60 jours travaillés) |
|----------------|------------------------|-----------------------------------------------------|
| 1              | \$ 8.87                | \$ 9.85                                             |
| 2              | 9.01                   | 10.02                                               |
| 3              | 9.18                   | 10.20                                               |
| 4              | 9.33                   | 10.37                                               |
| 5              | 9.48                   | 10.54                                               |
| 6              | 9.65                   | 10.71                                               |
| 7              | 9.78                   | 10.89                                               |
| 8              | 9.96                   | 11.06                                               |
| 9              | 10.10                  | 11.23                                               |
| 10             | 10.27                  | 11.41                                               |
| 11             | 10.42                  | 11.58                                               |
| 12             | 10.57                  | 11.75                                               |
| 13             | 10.73                  | 11.92                                               |
| 14             | 10.89                  | 12.10                                               |

TAUX AU KILOMÈTRE POUR LES ROUTIERS: Au-delà d'un rayon de soixante-cinq (65) kilomètres (40 milles) \$0.232 du kilomètre (\$0.278 du mille).

M É T I E R S  
1er mai 1983

|                                   | <u>TAUX D'EMBAUCHE</u> | <u>TAUX STANDARD</u><br>(après 60 jours travaillés) |
|-----------------------------------|------------------------|-----------------------------------------------------|
| Maître électricien                | \$ 13.39               | \$ 13.52                                            |
| Electricien                       | 13.17                  | 13.30                                               |
| Apprenti-électricien              | 12.37                  | 12.47                                               |
| Plombier Sr                       | 13.48                  | 13.60                                               |
| Plombier                          | 13.17                  | 13.30                                               |
| Apprenti-plombier                 | 12.39                  | 12.51                                               |
| Mécanicien A                      | 13.17                  | 13.30                                               |
| Mécanicien B                      | 12.63                  | 12.75                                               |
| Mécanicien C                      | 12.11                  | 12.23                                               |
| Outilleur                         | 13.39                  | 13.52                                               |
| Machiniste A                      | 13.17                  | 13.30                                               |
| Machiniste B                      | 12.61                  | 12.73                                               |
| Menuisier                         | 13.17                  | 13.30                                               |
| Apprenti-menuisier                | 12.39                  | 12.51                                               |
| Peintre                           | 13.17                  | 13.30                                               |
| Peintre B                         | 12.39                  | 12.51                                               |
| Huileur                           | 13.17                  | 13.30                                               |
| Ajusteur de cardes                | 13.17                  | 13.30                                               |
| Mécanicien de m/c fixes 2e classe | 13.37                  | 13.49                                               |
| 3e classe                         | 12.68                  | 12.81                                               |
| 4e classe                         | 12.36                  | 12.49                                               |
| Monteur-ajusteur-soudeur          | 13.17                  | 13.30                                               |
| Mécanicien de camion à fourches   | 13.17                  | 13.30                                               |
| Technicien en instrumentation     | 13.17                  | 13.30                                               |
| Aide métier                       | 11.51                  | 11.63                                               |

ANNEXE "A"

LISTE DES MODULES

| <u>MODULE</u> | <u>DÉPARTEMENTS</u>                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A             | 08                                                                                                                                                                                                                                       |
| B             | 01 - 04 - 05 - 07 - 09                                                                                                                                                                                                                   |
| C             | 02 - 03 - 10 - 11 - 30                                                                                                                                                                                                                   |
| D             | 06 - 18 - 20                                                                                                                                                                                                                             |
| E             | 12 - 14 - 15 - 22 - 50                                                                                                                                                                                                                   |
| F             | CENTRE DE DISTRIBUTION                                                                                                                                                                                                                   |
| G             | SERVICES TECHNIQUES ET<br>INGENIERIE                                                                                                                                                                                                     |
| H             | Le département 12 sera considéré<br>comme un module autonome pour les<br>fins du mouvement du personnel<br>lors de la mise en place de<br>l'horaire de 4 jours de 10 heures<br>tel que prévu dans la lettre<br>d'entente à l'annexe "E". |

A N N E X E "B"

SECTEURS DES SERVICES TECHNIQUES  
ET DE L'INGENIERIE

SECTEUR A - DEPARTEMENTS 01 - 04 - 05 - 09

SECTEUR B - DEPARTEMENTS 02 - 03 - 07 - 08 - 10 - 11 - 30

SECTEUR C - DEPARTEMENTS 06 - 18 - 20

SECTEUR D - DEPARTEMENTS 12 - 14 - 15 - 22 - 50

SECTEUR E - MECANICIEN DE CHARIOTS ELEVATEURS

A N N E X E "C"

MODALITES DU PROGRAMME  
D'ACCES A L'ENTRETIEN

BUT DU PROGRAMME

Le programme veut permettre aux employés régis par la présente Convention Collective d'accéder à des postes de métiers à l'entretien.

CRITERES DE SELECTION

Afin de pouvoir accéder à l'entretien, l'employé devra:

1. répondre aux exigences générales définies à la description de tâche,
2. répondre aux exigences académiques exigées par les métiers concernés, telle que définie à la description de tâche,
3. avoir un minimum de cinq (5) ans d'ancienneté.

Il est à noter que l'employé choisi devra avoir un dossier satisfaisant et ce concernant plus particulièrement les critères: ponctualité, assiduité et sécurité au travail.

EXIGENCES ACADEMIQUES

Une liste des cours devant être suivis et réussis pour accéder à l'entretien sera disponible pour chaque métier faisant partie de ce programme.

CONGES SANS SOLDE

Pour les fins de ce programme, l'employé désirant obtenir un congé sans solde dans le but de compléter sa scolarité pour accéder à un métier chez Johnson & Johnson Inc. pourra le faire par l'entremise de son superviseur en respectant un délai de trois mois avant le début des cours.

Un dossier confirmera l'acceptation du congé et on y retrouvera les renseignements suivants:

- date du congé
- modalités pour le maintien des avantages sociaux permis.

L'employé conservera sa permanence et la Compagnie pourra le remplacer en utilisant la procédure d'affichage temporaire prévue au paragraphe 29.04 de la Convention.

MODALITES AU RETOUR DU CONGE SANS SOLDE

L'employé devra communiquer avec le bureau du personnel pour indiquer sa disponibilité au travail deux (2) semaines avant son retour.

S'il ne peut, à son retour au travail, combler immédiatement un poste à l'entretien, il fera valoir son droit de déplacement vis-à-vis l'employé ayant obtenu l'affichage temporaire à défaut de quoi, il fera valoir son ancienneté sur sa permanence.

#### NOMBRE DE POSTES

Il est entendu que l'accessibilité à l'entretien ne sera pas automatiquement assurée pour tous les candidats ayant satisfaits aux modalités du programme.

Il est clair que le service de l'entretien désire continuer à s'assurer une main-d'oeuvre qualifiée et tenir compte dans sa planification de ressources humaines de l'évolution technologique et des besoins actuels et futurs de la Compagnie.

Le nombre de candidats sera donc fixé à un maximum de deux (2) mécaniciens "B" ou "C" par usine pour un total de quatre (4). De ce nombre, il ne faudra pas compter plus de deux (2) mécaniciens "C".

Cette clause ne restreindra pas le recrutement à l'extérieur de mécaniciens "A": les postes de mécaniciens "A" étant fonction des besoins de main-d'oeuvre actuels et futurs, de même que du profil des titulaires déjà en place.

Pour tous les autres métiers faisant partie du programme, soit préposé à la menuiserie, apprenti-plombier, apprenti-électricien, peintre B, huileur, mécanicien de machines fixes 1ère, 2e, 3e, 4e classe, le nombre de candidats sera fixé à un (1) candidat par métier.

#### ENTRAÎNEMENT

À la suite d'un entraînement de base, le candidat devra pouvoir travailler seul, sur son équipe désignée.

#### MÉTHODE D'ÉVALUATION DE LA PROGRESSION DE L'INDIVIDU

L'employé devra répondre aux normes des programmes d'entraînement existants pour le métier.

On prévoit une évaluation mensuelle faite par la supervision à partir d'un questionnaire d'auto-évaluation hebdomadaire.

#### ANCIENNETÉ DE MÉTIER

L'employé qui a obtenu un poste suivant ce programme, conserve son ancienneté sauf pour fins d'application de la procédure de mise à pied, d'attribution des tâches et du temps supplémentaire à l'intérieur du module de l'entretien: dans ces derniers cas, l'ancienneté de métier prévaudra.

Pour les situations de marche arrière, prime d'entraînement, allocation d'outil, procédure d'affichage, la Convention Collective s'appliquera.

Il est à noter que, si à son retour au travail, un employé se voyant dans l'impossibilité de débiter à l'entretien, obtenait un poste affiché sur une autre fonction, il se verra soumis à une période d'attente telle que définie à la Convention Collective. Il ne sera considéré éligible sur un affichage d'un poste à l'entretien que lorsqu'il aura complété sa période d'attente.

#### OUTILLAGE

L'employé devra, comme c'est le cas actuellement pour les employés de l'entretien fournir un outillage de base telle que décrit sur la liste fournie par le service de l'entretien.

Lorsqu'il sera choisi pour un poste à l'entretien, il pourra bénéficier de l'aide financière prévue à cette fin, selon les politiques en vigueur au service de l'entretien.

INSTITUTION RECONNUE

L'employé voulant suivre un cours le menant à un métier pourra le faire dans l'institution de son choix. Cependant, les équivalences de tout cours seront accordées par la CECM, par l'entremise de leur "Centre de service aux adultes" ou encore du "Service de l'éducation des adultes".

Les employés ayant suivi par le passé, des cours, pourront également obtenir des équivalences en se conformant aux tests administrés à cette fin par la CECM.

D'autre part, les employés désirant connaître s'ils possèdent les habiletés et la dextérité nécessaires pour un des métiers à l'entretien pourront se prévaloir des services du "Centre de service aux adultes".

PRÉPOSÉ À LA MENUISERIE, PEINTRE B, HUILLEUR ET AJUSTEUR DE CARDES

Les postes vacants pour ces métiers seront comblés de la façon suivante:

- 1) les dix (10) premiers candidats choisis par ordre d'ancienneté passeront un test sélectif reconnu afin d'évaluer les connaissances de base de chacun des postulants.
- 2) le poste sera attribué par ordre d'ancienneté au candidat qui se qualifie suite à l'évaluation
- 3) s'il y a lieu, le candidat s'engage à suivre et à réussir un cours reconnu
- 4) un candidat qui ne passe pas le cours ni la reprise théorique sera refusé sur le poste et pourra profiter de la procédure de marche arrière. La Compagnie recourra à un nouvel affichage pour combler le poste vacant.
- 5) l'employé devra défrayer le coût du cours et sera remboursé selon la politique établie. Celui-ci recevra sa paie régulière si une partie du cours se donne durant son équipe normale de travail.

ANNEXE "D"

BÉNÉFICES SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

- A. Le but de ce plan est d'ajouter ou d'augmenter les prestations de chômage du Dominion, et non pas de les remplacer ou de les doubler.
- B. Les employés qui auront complété trois (3) ans d'ancienneté avec la Compagnie au début de ce contrat, ou au fur et à mesure qu'ils obtiendront trois (3) ans d'ancienneté durant la durée de ce contrat seront, en cas de mise à pied due à un manque de travail seulement, éligibles pour les bénéfices suivants, si les employés concernés sont éligibles pour les bénéfices d'Assurance-Chômage, d'après la Loi de l'Assurance-Chômage.
1. La Compagnie paiera chaque employé mis à pied selon la cédule ci-dessous, laquelle représente les allocations hebdomadaires maximum sous l'empire de la Loi.

| Bénéfices hebdomadaires de la Commission<br>d'Assurance-Chômage |                        | Bénéfices hebdomadaires<br>de la Compagnie |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------|--------------------------------------------|
| Célibataires                                                    | Mariés avec dépendants |                                            |
| \$ 6.00                                                         | \$ 8.00                | \$ 2.00                                    |
| 9.00                                                            | 12.00                  | 3.00                                       |
| 11.00                                                           | 15.00                  | 4.00                                       |
| 13.00                                                           | 18.00                  | 5.00                                       |
| 15.00                                                           | 21.00                  | 6.00                                       |
| 17.00                                                           | 24.00                  | 7.00                                       |
| 19.00                                                           | 26.00                  | 9.00                                       |
| 21.00                                                           | 28.00                  | 11.00                                      |
| 23.00                                                           | 30.00                  | 13.00                                      |
| 27.00                                                           | 36.00                  | 15.00                                      |

Au cas où la Loi changerait, les contributions de la Compagnie seront limitées de sorte que le montant reçu par l'employé n'excédera pas 65% de son salaire hebdomadaire brut, et sera calculé sur la base de ses heures hebdomadaires régulières multipliées par son taux horaire.

2. Ces bénéfices commenceront en même temps que ceux de l'Assurance-Chômage et continueront aussi longtemps que l'employé demeurera mis à pied et recevra des prestations d'Assurance-Chômage, jusqu'à une période maximum de vingt-six (26) semaines de chômage continu ou interrompu.
3. Ces contributions cesseront:
- a) lorsque les prestations de l'Assurance-Chômage se termineront.
  - b) lorsque la période maximum de vingt-six (26) semaines sera écoulée.
  - c) lorsque l'employé est rappelé et retourne au travail avec la Compagnie.
  - d) lorsque l'employé est rappelé et ne retourne pas au travail avec la Compagnie.

4. Cependant, l'employé sera éligible pour recevoir la balance inutilisée des bénéfices de la Compagnie jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines de mise à pied, à chaque fois qu'il recommencera à recevoir les prestations d'Assurance-Chômage.
  5. L'employé lui-même devra fournir la preuve qu'il reçoit les prestations d'Assurance-Chômage afin de toucher les bénéfices de la Compagnie et aucun bénéfice de chômage payé par la Compagnie ne sera rétroactif de plus d'une semaine.
  6. La période maximum au cours de laquelle ce Plan de Prestations Supplémentaires de Chômage restera en vigueur sera de trois (3) ans à partir du début de ce contrat. Cependant, un employé qui sera éligible aux prestations supplémentaires pendant la période de trois (3) ans, pourra recevoir ses bénéfices au-delà de l'expiration du Plan.
- C. Il est entendu et convenu qu'aucun grief ne peut être logé sous l'empire de ce contrat, en ce qui concerne le sens, l'interprétation et l'administration de ce Plan de Prestations Supplémentaires de Chômage.
- D. La Compagnie peut, à sa discrétion, annuler n'importe laquelle ou toutes les clauses de cet Article s'il lui arrivait d'être défavorablement affectée par une grève, un boycottage, une activité semblable, un règlement de gouvernement ou une invasion, une insurrection, une révolte, une révolution civile, un pouvoir militaire ou usurpateur, un tremblement de terre, une explosion ou des fléaux.

A N N E X E "E"

LETTRE D'ENTENTE ENTRE JOHNSON & JOHNSON INC  
ET LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE  
ET DE LA CHIMIE, LOCAL 115


SEMAINE DE TRAVAIL 4 JOURS DE 10 HEURES


La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les employés et la Compagnie pourraient retirer un avantage mutuel à modifier certains horaires de travail existants.

A cette fin, il a été convenu d'expérimenter un horaire de travail où la semaine régulière de travail serait constituée de quatre (4) journées de 10 heures chacune.

Les parties se sont entendues pour que les conditions minimales suivantes prévalent lors de cette expérience:

1. - L'essai se limitera à l'ensemble du département 12 et aura une durée maximum de douze (12) mois.
2. - A la demande de l'une ou l'autre des parties, l'expérience sera interrompue.
3. - La rémunération se fera à taux simple durant ces dix (10) heures de travail.
4. - La semaine de travail débutera le lundi ou le mardi.
5. - Un comité conjoint composé de quatre (4) employés nommés par le Syndicat et de quatre (4) représentants de la supervision sera constitué afin d'établir les autres modalités de fonctionnement.
6. - Les membres siégeant sur ce comité seront rémunérés pour les heures passées à ces rencontres et lors des rencontres de consultation faites par le comité conjoint auprès des employés.
7. - Les recommandations du comité conjoint devront faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et la Compagnie avant la mise en place de l'expérience.

  
Pour le Syndicat

  
Pour la Compagnie

A N N E X E "F"


LETTRE D'ENTENTE ENTRE  
JOHNSON ET JOHNSON ET LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE, LOCAL 115

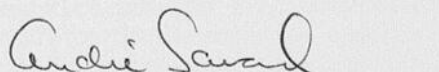
SUJET: PRÉ-REQUIS ET EXIGENCES POUR LA TÂCHE DE ROUTIER

Durant les négociations, les parties ont convenu que pour occuper la tâche de routier, les employés devaient satisfaire les pré-requis et exigences suivants:

- PRÉ-REQUIS:
- Bilingue
  - Permis de chauffeur
  - Diplôme de routier d'une école reconnue, ou
  - Cinq (5) années d'expérience, ou
  - Avoir occupé la tâche de chauffeur de camion de ville (chez Johnson & Johnson Inc. ou ailleurs).

- EXIGENCES:
- Réussir les tests suivants:
    - a) Ligue de sécurité du Québec
    - b) I.C.C. (Interstate Commission of Commerce).

  
S.T.E.C. local 115

  
Johnson & Johnson Inc.

A N N E X E "G"

LETTRE D'ENTENTE ENTRE  
JOHNSON & JOHNSON INC. ET LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE L'ÉNERGIE ET DE LA CHIMIE, LOCAL 115

SUJET: HEURES ESTIVALES DE TRAVAIL POUR LES PRÉPOSÉS  
À LA CHAMBRE DES BOUILLOIRES

Les parties ont convenu que, dans la mesure du possible, un horaire de travail estival pourrait être mis en vigueur et s'appliquer aux préposés à la chambre des bouilloires. Cet horaire sera implanté s'il ne nuit pas à la couverture des opérations ni n'entraîne des coûts additionnels pour la Compagnie.

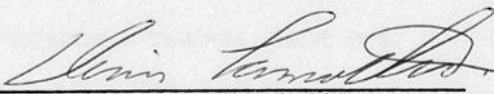
Sans préjudices aux droits et obligations contenus dans la Convention Collective, les parties ont convenu de modifier certaines dispositions prévues au paragraphe 5.22 et suivants et ont défini les termes suivants:

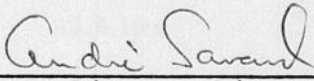
HEURES DE TRAVAIL:

La semaine normale de travail sera constituée d'une moyenne de 42.6 heures réparties selon la cédule ci-jointe.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Afin d'assurer la couverture en temps supplémentaire des opérations au cours de certaines fins de semaine, la Compagnie mettra à la disposition de ces employés une formule leur permettant de faire connaître leur disponibilité. Le temps supplémentaire sera d'abord distribué par ordre d'ancienneté aux opérateurs de machines fixes (no. 460), ensuite, par ordre d'ancienneté aux employés capables de faire le travail. Si aucun employé indique sa disponibilité pour le temps supplémentaire, l'employé qui aura complété l'équipe de travail où survient le besoin lors de la dernière journée précédant le temps supplémentaire devra alors assurer la couverture de ce besoin. Les préposés à la chambre des bouilloires, appelés à travailler le samedi ou le dimanche en deçà de leur semaine régulière de travail (42.6 heures) seront rémunérés selon les règles du temps supplémentaire prévues à la Convention Collective. Si les heures de travail du samedi ou du dimanche ne viennent que compléter les heures d'une semaine régulière de travail, elles seront alors rémunérées en vertu des règles prévues au paragraphe 5.223.

  
S.T.E.C. local 115

  
Johnson & Johnson Inc.




ANNEXE "H"

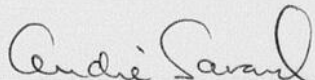
LETTRE D'ENTENTE ENTRE  
JOHNSON ET JOHNSON ET LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE L'ÉNERGIE ET DE LA CHIMIE, LOCAL 115

SUJET: COMITÉ DE TRAVAIL SUR LA STABILITÉ D'EMPLOI

Les parties s'entendent à l'effet de créer un comité conjoint de travail, formé de trois (3) personnes de chacune des parties afin d'explorer les différents moyens qui permettrait d'assurer une meilleure stabilité d'emploi.

Au cours de la présente Convention Collective, le comité conjoint soumettra des recommandations qui seront discutés lors des rencontres patronales syndicales.

  
S.T.E.C. local 115

  
Johnson & Johnson Inc.

A N N E X E "I"


LETRE D'ENTENTE ENTRE  
JOHNSON ET JOHNSON ET LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE, LOCAL 115

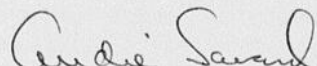
SUJET: CONGÉ SANS SOLDE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES À M. LÉON CORBEIL

La Compagnie accordera un congé sans solde limité à la durée de cette Convention Collective à M. Léon Corbeil pour continuer à remplir une fonction de permanent syndical au Syndicat des Travailleurs de l'Energie et de la Chimie.

M. Corbeil devra aviser le service des Relations Industrielles quinze (15) jours avant sa réintégration s'il désire revenir à l'emploi de la Compagnie. A son retour, il sera relocalisé sur la tâche occupée par le plus jeune employé de l'usine parmi ses flexibilités. Ces flexibilités seront alors celles qui apparaissent à la charte de flexibilité y compris la flexibilité sur les tâches universelles.

Cette lettre d'entente abroge la lettre datée du 27 juillet 1981 signée par M. Benoit Lepage.

  
S.T.E.C. local 115

  
Johnson & Johnson Inc.

A N N E X E "J"

LETTRE D'ENTENTE ENTRE

JOHNSON & JOHNSON INC.

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE

L'ÉNERGIE ET DE LA CHIMIE,

LOCAL 115

Re: Comité de travail sur le système d'intéressement.

Suite aux discussions intervenues lors des négociations, la Compagnie et le Syndicat acceptent de mettre sur pied un comité conjoint composé de trois (3) membres de chacune des parties. Les membres syndicaux du comité seront rémunérés selon les dispositions du paragraphe 19.07 de la présente convention collective. La Compagnie donnera la formation aux membres du comité sur le système actuel de boni.

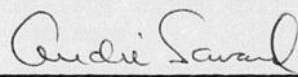
Les membres du comité examineront les possibilités d'amélioration au système actuel d'intéressement ou recommanderont un nouveau système. Le système modifié ou un nouveau système devra rencontrer les objectifs suivants:

- donner l'opportunité d'un gain de boni disponible à tous les employés de l'usine.
- s'assurer que tout gain additionnel provenant du système soit le fruit d'une productivité accrue.
- à performance égale, le système devrait procurer un boni égal en pourcentage.
- faciliter la compréhension du système et le calcul du boni.
- encourager l'amélioration de la productivité.

Les membres du comité conjoint présenteront leurs recommandations au plus tard en septembre 1983 et toute modification au système actuel ou nouveau système ne pourra être mis en vigueur sans l'approbation des deux (2) parties.



Syndicat des Travailleurs de  
l'Énergie et de la Chimie,  
Local 115



Johnson & Johnson Inc.

A N N E X E "K"

OPERATIONS CONTINUES

Certaines opérations de par la nature même de l'équipement et des procédés de fabrication et pour assurer l'économie et l'efficacité des opérations doivent fonctionner sans interruption et sous la surveillance continue d'un employé.

Pour assurer cet objectif, les employés travaillant sur une opération continue doivent:

- a) céduer leurs périodes de repos et repas en fonction des besoins de l'opération.
- b) se remplacer durant les périodes de repas et repos.
- c) faire face à une surcharge de travail durant ces périodes de remplacement.
- d) demeurer sur appel, durant leurs périodes de repos pour tous problèmes qui pourraient survenir sur son opération en leur absence.

Pour compenser cette disponibilité exigée de la part des employés, ils ont droit à une période de repas payée d'une durée de 20 minutes. Cette période de repas payée peut se comparer à une prime pour compenser certaines attributions spécifiques pour la bonne marche d'une opération et ne devrait pas être applicable si l'employé est assigné sur d'autres tâches ou travaux qui n'exigent pas une organisation de travail continu ainsi que la même disponibilité ou charge de travail.

LISTE DES TACHES SUR DES OPERATIONS CONTINUES

- #163 Opérateur - lignes de non-tissé (dépt. 05)
- #183 Assistant-opérateur, lignes de non-tissé (dépt. 05)
- #160 Opérateur, ouvreuses-batteuses (dépt. 01)
- #242 Opérateur moulage (dépt. 22)
- #105 Opérateur, boules de coton (dépt. 03)
- #118 Emballeur, boules de coton (dépt. 03)

N.B. Cette liste de tâches sur des opérations continues n'est pas limitative. La Compagnie peut ajouter d'autres tâches à cette liste lorsqu'elle décidera de transformer des tâches en opération continue.

12-022

1478-09

Johnson & Johnson  
INC.

7101, RUE NOTRE-DAME EST  
MONTRÉAL, (QUÉBEC) H1N 2G4  
CANADA  
TELEX 05-828745

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ÉNERGIE  
ET DE LA CHIMIE, LOCAL 115

ET

JOHNSON & JOHNSON INC.

833 JUN - 2 13 82

Il a été convenu entre les représentants de la Compagnie et du Syndicat d'amender l'article 16.10a) de la Convention Collective actuelle en vigueur du 1er mai 1982 au 30 avril 1984 et de remplacer l'article ci-haut mentionné par ce qui suit:

16.10 ROUTIER - Les routiers seront rémunérés sur la base suivante:

- a) A l'occasion d'un déplacement au-delà d'un rayon de soixante-cinq (65) kilomètres (40 milles) du parc Johnson:
- Point cent cinquante huit (\$0.158) du kilomètre (\$0.255 du mille) à compter du 1er mai 1982.
  - Point cent soixante douze (\$0.172) du kilomètre (\$0.278 du mille) à compter du 1er mai 1983.
  - Taux de salaire applicable apparaissant aux suppléments "A" et "B" de la présente Convention Collective pour les périodes d'attentes.

Il est entendu que tous les autres articles, annexes ou lettres d'ententes non énumérées dans ce mémoire d'entente demeurent inchangées.

*Lester Donald* 31-05-83

Pour la Compagnie

*Alvin Lemot* 31-5-83

Pour le Syndicat

\*Marque de commerce de JOHNSON & JOHNSON

\*Trademark of JOHNSON & JOHNSON

99C95-6000-R-060 J.P.