

NOM

NO

03256-5

C.A.E. 6811 NO.CONV. 32565
AFFIL. 6 NB.EMPL. 3
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 7580 10
PERS.VIS. 5 NO.ACC. Q20465001
DATE ENR.850826



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

Certificat accordé

Dépôt refusé

03256-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20465-01
Date	Signature 85-03-11	Réception 85-04-15	Durée	Du 84-07-18	Au 86-07-18	Nombre de salariés régis par la convention collective 3

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES EMPLOYÉS EN PHARMACIE DE RIMOUSKI CSN	<input type="checkbox"/> Déposant PHARMACIE VERREULT & DUFOUR 161, rue Rouleau Rimouski G5L 4E3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties FEDERATION DU COMMERCE 124, rue Sainte-Marie Rimouski (Québec) G5L 4E3 Att.: M. Claude Beaupré	Région <u>01-07</u> Activité <u>6811-05</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Sur votre accréditation, le nom de l'employeur est: Verreault & Dufour Pharmaciens. Veuillez présenter requête pour modifier le nom, s'il y a lieu, selon l'article 39 du Code du Travail.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Dumas</i>	Date 85-04-23

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-47

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1
ARTICLE 2
ARTICLE 3
ARTICLE 4
ARTICLE 5
ARTICLE 6
ARTICLE 7
ARTICLE 8
ARTICLE 9
ARTICLE 10
ARTICLE 11
ARTICLE 12
ARTICLE 13
ARTICLE 14
ARTICLE 15
ARTICLE 16
ARTICLE 17
ARTICLE 18
ARTICLE 19
ARTICLE 20
ARTICLE 21
ARTICLE 22
ARTICLE 23
ARTICLE 24
ARTICLE 25
ARTICLE 26
ARTICLE 27
ARTICLE 28
ARTICLE 29
ARTICLE 30
ARTICLE 31
ARTICLE 32
ARTICLE 33
ARTICLE 34
ARTICLE 35
ARTICLE 36
ARTICLE 37
ARTICLE 38
ARTICLE 39
ARTICLE 40
ARTICLE 41
ARTICLE 42
ARTICLE 43
ARTICLE 44
ARTICLE 45
ARTICLE 46
ARTICLE 47
ARTICLE 48
ARTICLE 49
ARTICLE 50
ARTICLE 51
ARTICLE 52
ARTICLE 53
ARTICLE 54
ARTICLE 55
ARTICLE 56
ARTICLE 57
ARTICLE 58
ARTICLE 59
ARTICLE 60
ARTICLE 61
ARTICLE 62
ARTICLE 63
ARTICLE 64
ARTICLE 65
ARTICLE 66
ARTICLE 67
ARTICLE 68
ARTICLE 69
ARTICLE 70
ARTICLE 71
ARTICLE 72
ARTICLE 73
ARTICLE 74
ARTICLE 75
ARTICLE 76
ARTICLE 77
ARTICLE 78
ARTICLE 79
ARTICLE 80
ARTICLE 81
ARTICLE 82
ARTICLE 83
ARTICLE 84
ARTICLE 85
ARTICLE 86
ARTICLE 87
ARTICLE 88
ARTICLE 89
ARTICLE 90
ARTICLE 91
ARTICLE 92
ARTICLE 93
ARTICLE 94
ARTICLE 95
ARTICLE 96
ARTICLE 97
ARTICLE 98
ARTICLE 99
ARTICLE 100

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

85 AVR 15 14:08

B. C. G. T.
QUÉBEC

INTERVENUE

ENTRE

PHARMACIE VERREULT ET DUFOUR
ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES EN PHARMACIE DE RIMOUSKI (CSN)
ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

84-07-18 au 86-07-18

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	DEFINITION DES TERMES	1
ARTICLE 2	OBJETS	2
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE	2
ARTICLE 4	CHAMP D'APPLICATION	2
ARTICLE 5	REGIME SYNDICAL	3
ARTICLE 6	RETENUES SYNDICALES	3
ARTICLE 7	AFFICHAGE	4
ARTICLE 8	LIBERTE D'ACTION SYNDICALE	4
ARTICLE 9	PROCEDURES DE REGLEMENT DE GRIEF	5
ARTICLE 10	ARBITRAGE	6
ARTICLE 11	ANCIENNETE	7
ARTICLE 12	PROMOTION, TRANSFERT, RETROGRADATION	8
ARTICLE 13	MISE A PIED	10
ARTICLE 14	HEURES DE TRAVAIL	10
ARTICLE 15	PAUSE-CAFE	11
ARTICLE 16	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	11
ARTICLE 17	CONGES FERIES	12
ARTICLE 18	VACANCES ANNUELLES	13
ARTICLE 19	AVANTAGES SOCIAUX	14
ARTICLE 20	CONGES DE MALADIE ET ASSURANCE	15
ARTICLE 21	CONGE DE MATERNITE	15
ARTICLE 22	PAIEMENT DU SALAIRE	16
ARTICLE 23	FONDS DE PENSION	17
ARTICLE 24	DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION	17
ANNEXE "A"	CLASSIFICATIONS ET SALAIRES	19
ANNEXE "B"	ANCIENNETE (LISTE DES EMPLOYE-E-S)	20

ARTICLE 1DEFINITION DES TERMES

- 1.01 SALARIE-E
Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération.
- 1.02 SALARIE-E A TEMPS COMPLET
Désigne tout-e salarié-e qui travaille le nombre d'heures prévues à sa classification.
- 1.03 SALARIE-E A TEMPS PARTIEL
Désigne tout-e salarié-e qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification. Après entente avec le syndicat, un-e salarié-e à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à sa classification, conserve son statut de salarié-e à temps partiel.
- 1.04 SALARIE-E TEMPORAIRE
Désigne tout-e salarié-e embauché-e en vue de remplacer un-e salarié-e absent-e pour quelque cause que ce soit. Il-elle ne bénéficie pas de la convention collective sauf pour les salaires, les heures de travail, la rémunération du temps supplémentaire, et celle des congés fériés lorsqu'applicables. Ce-cette salarié-e bénéficiera de la procédure de règlement des griefs, mais que pour les litiges résultant des quatre (4) clauses qui en sont applicables.
- 1.05 SALARIE-E EN PERIODE D'ESSAI
Désigne tout-e salarié-e qui n'a pas complété quatre-vingt-dix (90) jours de travail au service de l'employeur. Le-la salarié-e en période d'essai, a droit aux avantages de la présente convention collective, sauf qu'il-elle n'a pas droit à la procédure de grief en cas de renvoi.
- 1.06 FONCTION
Désigne l'ensemble des tâches attribuées à un-e salarié-e.
- 1.07 L'employeur avise par écrit le-la salarié-e temporaire qui remplace une absence:
- a) De l'identité de la fonction;
 - b) Du nom du-de la remplacé-e ou titulaire;
 - c) Durée probable de l'absence.
- Il fait parvenir copie de cet avis au syndicat.

ARTICLE 2 **OBJETS**

- 2.01 Les présentes dispositions ont pour objets d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail pour les salarié-e-s visé-e-s par l'accréditation, ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les salarié-e-s.

ARTICLE 3 **RECONNAISSANCE**

- 3.01 L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur pour tous-toutes les salarié-e-s visé-e-s par le certificat d'accréditation émis par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail, aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail.
- 3.02 Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de son entreprise de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.
- 3.03 L'étudiant-e en pharmacie embauché-e par l'employeur n'est pas couvert-e par la présente convention, cependant, en aucun cas, cet embauchage n'aura effet d'occasionner une diminution de personnel salarié directement ou indirectement.

ARTICLE 4 **CHAMP D'APPLICATION**

- 4.01 La présente convention collective régit tous-toutes les salarié-e-s visé-e-s par le certificat d'accréditation mentionné à l'article 3.01.
- 4.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du Travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 4.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail, différentes de celles prévues dans la présente convention entre un-e salarié-e- et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle ait reçu l'approbation écrite du syndicat par ses officiers mandatés.
- 4.04 Aucune offense ne peut être opposée à un-e salarié-e après un an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'autres offenses dans l'année (12 mois).

ARTICLE 4 **CHAMP D'APPLICATION (suite)**

Des avis ou reproches verbaux ne peuvent être invoqués contre un-e employé-e de même que les avis écrits datant de plus de six (6) mois.

- 4.05 Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant et en sa présence, un-e salarié-e peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'un-e représentant-e syndical-e s'il-elle le désire.
- 4.06 L'employeur qui congédie ou suspend un-e salarié-e doit, dans les sept (7) jours subséquents de calendrier, informer par écrit le-la salarié-e des motifs qui ont provoqué le congédiement ou la suspension. L'employeur avise par écrit, le syndicat du congédiement ou de la suspension.

ARTICLE 5 **REGIME SYNDICAL**

- 5.01 Tout-e salarié-e, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous-toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 5.02 Tout-e nouveau-nouvelle salarié-e doit devenir membre du syndicat dans les trente (30) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.
- 5.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un-e salarié-e, parce que le syndicat l'aurait éliminé-e de ses cadres. Cependant, ledit-ladite salarié-e reste soumis aux stipulations de l'article 6.

ARTICLE 6 **RETENUES SYNDICALES**

- 6.01 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié-e ayant trente (30) jours de calendrier d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le syndicat et la remet, dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la fin de chaque mois au-à la trésorier-ère du syndicat. En même temps que la remise, l'employeur fournit un état détaillé mentionnant le nom des salarié-e-s cotisé-e-s et le montant de la retenue pour chacun-e d'eux-elles.

ARTICLE 6 **RETENUES SYNDICALES (suite)**

- 6.02 Le syndicat fournit à l'employeur le montant de la cotisation.
- 6.03 Tout-e employé-e doit, comme condition du maintien de son emploi, signer une autorisation de retenue syndicale qu'il-elle doit remettre à l'employeur.
- 6.04 Le texte de telle autorisation apparaît en Annexe "A" de la présente convention collective.
- 6.05 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire général du travail en chef de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du commissaire général en chef ou du tribunal pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

ARTICLE 7 **AFFICHAGE**

- 7.01 L'employeur met à la disposition du syndicat, un tableau d'affichage à un endroit de son choix où il sera visible facilement des salarié-e-s.
- 7.02 Le syndicat peut afficher sur ce tableau tout avis de convocation d'assemblée du syndicat signé par un-e représentant-e autorisé-e du syndicat selon la formule convenue entre les parties et tout autre document signé par un représentant autorisé par la personne en charge du personnel ou son représentant lequel ne peut refuser sans motif valable. Les documents ainsi affichés ne devront contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 8 **LIBERTE D'ACTION SYNDICALE**

- 8.01 Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention collective, le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentant-e-s locaux-ales.

Le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses délégué-e-s officiel-le-s dans les dix (10) jours de calendrier de leur nomination ou élection. Toute modification aux listes mentionnées au présent article est communiquée à l'employeur dans les dix (10) jours de calendrier de la modification.

ARTICLE 8 **LIBERTE D'ACTION SYNDICALE (suite)**

8.02 Le-la délégué-e officiel-le du syndicat peut sur demande écrite du syndicat faite sept (7) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de son travail sans solde pour assister aux:

- a) Congrès de la Confédération des Syndicat Nationaux;
- b) Congrès de la Fédération du Commerce Inc.;
- c) Congrès ou assemblées du Conseil Central;
- d) Conseils fédéraux, Congrès régionaux de la Fédération du Commerce Inc.

Ce-cette délégué-e, pas plus d'un-e (1) à la fois, ne pourra s'absenter plus de douze (12) jours par année. Il-elle ne pourra s'absenter plus de cinq (5) jours consécutifs à la fois.

8.03 Le-la délégué-e, pas plus d'un-e (1) à la fois, désigné-e par le syndicat peut sur demande écrite faite sept (7) jours à l'avance, s'absenter de son travail sans solde pour pas plus de dix (10) jours par année pour des activités syndicales.

8.04 Les demandes écrites prévues aux paragraphes 8.02 et 8.03 doivent contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée de l'activité syndicale.

8.05 Un-e représentant-e autorisé-e du syndicat après en avoir avisé son supérieur, peut s'absenter de son travail sans perte de traitement pour la période de temps requise pour les séances de négociation de la convention et de la conciliation et pour les discussions relatives à des griefs avec l'employeur.

De même, pourra s'absenter de son travail, mais sans perte de traitement, le-la requérant-e lors d'une audition de son grief par un arbitre. Il-elle aura le droit à cette occasion, d'être accompagné-e d'un-e (1) seul-e délégué-e syndical-e qui pourra alors s'absenter de son travail sans perte de traitement.

ARTICLE 9 **PROCEDURES DE REGLEMENT DE GRIEF**

9.01 Dans le cas de grief, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

ARTICLE 9 **PROCEDURES DE REGLEMENT DE GRIEF (suite)**

- 9.02 Le-la salarié-e, seul-e ou accompagné-e du-de la représentant-e du syndicat, soumet dans les trente (30) jours de calendrier de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, par écrit, à la personne en charge du personnel ou à son représentant indiquant la nature du litige et le redressement ou correctif demandé.
- 9.03 Dans les sept (7) jours de calendrier subséquants, l'employeur donne sa réponse par écrit au syndicat et au-à la plaignant-e.
- 9.04 Si l'employeur fait défaut de répondre dans le délai imparti ou si la réponse ne satisfait pas le-la salarié-e ou le syndicat, l'une des parties peut demander une rencontre qui doit se tenir dans les quinze (15) jours qui suivent.
- 9.05 Si cette rencontre n'a pas lieu ou si les résultats de cette rencontre ne satisfait pas le-la salarié-e ou le syndicat, il est loisible au-à la salarié-e ou au syndicat de soumettre par écrit le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivent la date de la dernière rencontre ou la dernière date où elle aurait pu avoir lieu, si elle n'a pas eu lieu.
- 9.06 Si plusieurs salarié-e-s pris-es collectivement ou si le syndicat, comme tel, se croient lésé-e-s, le syndicat peut représenter un grief en suivant la procédure ci-haut décrite.
- 9.07 Les délais indiqués à 9.02 et 9.05 sont de rigueur.
- 9.08 Dans tous les cas de grief de reclassification où il y a rétroactivité, l'arbitre de grief ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du départ du grief.

ARTICLE 10 **ARBITRAGE**

- 10.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante et si le grief est renvoyé à l'arbitrage, conformément à la procédure prévue à l'article 9, ce grief est entendu par un arbitre unique, choisi par les parties, et à défaut d'entente, nommé par le Ministre du travail et de la main-d'oeuvre, conformément aux dispositions du Code du Travail.
- 10.02 Une fois nommé ou choisi, l'arbitre convoque les parties péremptoirement si elles ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.

ARTICLE 10 **ARBITRAGE (suite)**

- 10.03 L'arbitre peut procéder ex parte, si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'arbitrage et qu'elle ait été convoquée péremptoirement.
- 10.04 L'arbitre a trente (30) jours pour rendre sa décision à compter de la fin de l'audition.
- 10.05 L'arbitre ne peut jamais modifier, ajouter ou amender quelques dispositions de la convention collective.
- 10.06 Dans le cas d'un grief pour mesure disciplinaire, l'arbitre peut valider le congédiement ou la suspension ou réinstaller le-la salarié-e avec pleine compensation tout en tenant compte des sommes touchées ailleurs par le-la salarié-e ou encore rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances.
- 10.07 Chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de ses représentants.

Les honoraires et dépenses de l'arbitre de griefs seront assumés à parts égales (50%-50%) par les parties.

ARTICLE 11 **ANCIENNETE**

- 11.01 Le-la salarié-e peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période d'essai complétée.
- 11.02 L'ancienneté s'exprime en année et jours de calendrier.
- 11.03 Une fois sa période d'essai terminée, l'ancienneté du-de la salarié-e à temps complet rétroagit à sa date d'embauchage.
- 11.04 La date d'entrée en service des salarié-e-s apparaît en Annexe "B" de la présente convention collective.
- 11.05 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent aux salarié-e-s à temps partiel, mais proportionnellement aux heures de travail effectuées par rapport aux heures prévues à sa classification à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 11.06 Au terme de sa période d'essai, le-la salarié-e à temps partiel a acquis soixante-cinq (65) jours ouvrables d'ancienneté.
- 11.07 Le-la salarié-e perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

ARTICLE 11 ANCIENNETE (suite)

- a) Abandon volontaire de son emploi;
- b) Renvoi pour juste cause;
- c) Mise à pied excédant douze (12) mois;
- d) Le défaut par un-e salarié-e de se présenter au travail dans les quatre (4) jours ouvrables suivant son rappel adressé à sa dernière adresse connue, sauf en cas d'incapacité physique en raison de maladie ou accident;
- e) Le défaut par une salariée de revenir à son travail après les délais prévus à l'article de congé maternité;
- f) Absence pour accident ou maladie excédant douze (12) mois d'absence, autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue par la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail du Québec.

11.08 Le-la salarié-e conserve et accumule son ancienneté dans tous les autres cas.

11.09 Une fois par année durant le mois de janvier, l'employeur fournit au syndicat la liste d'ancienneté de tous-toutes les salarié-e-s assujetti-e-s à la présente convention.

ARTICLE 12 PROMOTION, TRANSFERT, RETROGRADATION**12.01 PROMOTION**

Désigne la mutation d'un-e salarié-e d'une fonction à une autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

TRANSFERT

Désigne la mutation d'un-e salarié-e d'une fonction à une autre avec ou sans changement de classification et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

RETROGRADATION

Désigne la mutation d'un-e salarié-e d'une fonction à une autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

ARTICLE 12 PROMOTION, TRANSFERT, RETROGRADATION (suite)

- 12.02 Toute fonction vacante ou nouvellement créée couverte par l'accréditation doit être affichée à l'endroit habituel durant une période quinze (15) jours. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.
- Les indications devant apparaître sur les affichages sont:
- a) Le titre de l'emploi;
 - b) L'échelle de salaire;
 - c) La période d'affichage;
 - d) Les qualifications normales de la tâche.
- 12.03 Le-la salarié-e appelé-e à combler une fonction vacante ou nouvellement créée sur une base temporaire en est prévenu-e par écrit.
- 12.04 Tout-e salarié-e qui désire occuper une fonction affichée doit faire application par écrit pendant la période d'affichage, le-la salarié-e transmet copie au syndicat.
- 12.05 Une fois la période de quinze (15) jours prévue au paragraphe 12.02 expirée, la fonction vacante sera accordée au-à la salarié-e qui a le plus d'ancienneté parmi ceux-celles qui ont postulé la fonction, s'il-elle est en mesure de remplir les exigences normales de la tâche. A défaut de postulant-e et s'il y a des postulant-e-s, si aucun-e d'eux-elles ne peut remplir les exigences de la fonction, l'employeur peut recruter sa main-d'oeuvre à l'extérieur.
- 12.06 L'employeur affiche toutes nominations dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage et ce, pour une durée de sept (7) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat.
- 12.07 Pendant le temps où la fonction est vacante, mais non remplie, l'employeur peut désigner temporairement un-e salarié-e régulier-ère pour remplir la fonction vacante ou nouvellement créée et il doit aviser ce-cette salarié-e régulier-ère qu'il-elle remplit temporairement cette fonction.
- 12.08 Le-la candidat-e auquel-le la fonction est attribuée a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de dix (10) jours de travail. Si le-la salarié-e est maintenu-e dans sa nouvelle fonction, au terme de sa période d'essai, il-elle est réputé-e, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâches.

ARTICLE 12 PROMOTION TRANSFERT, RETROGRADATION (suite)

Au cours de cette période, le-la salarié-e qui décide de réintégrer son ancienne fonction ou qui est appelé-e à le faire à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancienne fonction. Dans ce dernier cas, le-la salarié-e peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs, article 9.

- 12.09 Aucun-e salarié-e ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.
- 12.10 Le-la salarié-e promu-e reçoit au départ, dans sa nouvelle classification, le salaire prévu à l'échelle de cette classification, immédiatement supérieur à celui qu'il-elle recevait dans la classification qu'il-elle quitte.
- 12.11 Dans le cas de rétrogradation, le-la salarié-e se situe dans sa nouvelle échelle de salaire, à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.
- 12.12 Dans le cas d'une promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date d'anniversaire de la promotion.
- 12.13 Dans le cas de transfert et de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.

ARTICLE 13 MISE A PIED

- 13.01 Les mise à pied seront faites suivant l'ancienneté, pourvu que le-la salarié-e le-la plus ancien-ne puisse accomplir les exigences normales de la tâche, après la période d'essai prévue à l'article 12.08.

13.02 RAPPELS

Les rappels se font par ordre d'ancienneté en commençant par celui-celle qui a le plus d'ancienneté sur la liste d'appel, pourvu que le-la salarié-e rappelé-e puisse accomplir les exigences normales de la tâche, après la période d'essai prévue à l'article 12.08.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine régulière de travail des salarié-e-s est suivant l'horaire ci-dessous:

ARTICLE 14 **HEURES DE TRAVAIL (suite)**a) **COMMIS DE BUREAU**

Trente-cinq (35) heures par semaine divisées en cinq (5) jours de sept (7) heures du lundi au vendredi inclusivement de 9h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00.

b) **VERIFICATEUR-TRICE**

Quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, de 9h00 à 12h00 et 13h00 à 18h00.

c) **COMMIS EN PHARMACIE**

La semaine régulière de travail des commis en pharmacie sera une semaine moyenne de trente-cinq heures et demie (35½) réparties selon le nombre d'employé-e-s suivant une cédule établie. La semaine de travail sera répartie du lundi au dimanche inclusivement divisée en cinq (5) jours de travail et deux (2) jours de repos hebdomadaire.

14.02 Pour fin de calcul, la semaine de travail est répartie du lundi au dimanche inclusivement.

ARTICLE 15 **PAUSE-CAFE**

15.01 Tout-e salarié-e a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de quatre (4) heures de travail consécutif. Cependant, cette période de repos ne se prend ni au début, ni à la fin de la journée de travail et à un moment de la journée où la production en sera le moins affectée. Cet arrêt doit être pris de manière telle qu'il y ait toujours, au service du client, suffisamment de commis.

ARTICLE 16 **TEMPS SUPPLEMENTAIRE**

16.01 Tout travail fait en sus de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail, selon la cédule alors en vigueur, est du temps supplémentaire et est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%).

16.02 Tout-e salarié-e est tenu-e de faire le temps supplémentaire lorsqu'il-elle en est requis pour l'inventaire. Quant au reste du temps supplémentaire, il sera d'abord offert aux salarié-e-s ayant le plus d'ancienneté. Si le temps supplémentaire était

ARTICLE 16 **TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)**

refusé par le-la plus ancien-ne, il sera ensuite offert à son-sa collègue qui le-la suit immédiatement et ainsi de suite. Toutefois, si aucun-e des salarié-e-s n'accepte de faire de temps supplémentaire, le-la moins ancien-ne des salarié-e-s régulier-ère-s devra accepter de combler la fonction vacante et pour laquelle le temps supplémentaire est requis. Il ne sera demandé de temps supplémentaire qu'aux salarié-e-s régulier-ère-s d'une même fonction.

16.03 Si un-e salarié-e revient au travail sur demande de l'employeur, il-elle est rémunéré-e à son taux de salaire régulier majoré de 50% avec une garantie de trois (3) heures à ce taux.

N'est pas considéré comme rappel, le travail qui est consécutif à l'horaire régulier de travail du début ou de la fin de la journée de travail.

ARTICLE 17 **CONGES FERIES**

17.01 Tout-e salarié-e régulier-ère bénéficie d'un jour de fête chômé et payé dans les cas suivants:

- a) Jour de l'An
- b) Deuxième Jour de l'An
- c) Lundi de Pâques
- d) Saint-Jean-Baptiste
- e) Confédération
- f) Fête du travail
- g) Action de Grâce
- h) Jour de Noël
- i) Le lendemain de Noël
- j) Fête de Dollard (Fête de la Reine)

17.02 Le-la salarié-e, pour pouvoir bénéficier du paiement de son congé férié, devra avoir travaillé son jour ouvrable précédant cette fête à moins d'une absence prévue à la convention collective.

17.03 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, pendant les vacances, le-la salarié-e ne perd pas ce congé férié. Le-la salarié-e pourra reprendre dans les quinze (15) jours précédant ou suivant le jour du congé et ce, au choix de l'employé-e après entente avec l'employeur.

17.04 Tout-e salarié-e qui travaille l'un de ces jours de congé férié qu'il-elle soit cédulé-e ou non, sera rémunéré-e au taux de temps supplémentaire en plus du paiement du jour de la fête.

ARTICLE 18 **VACANCES ANNUELLES**

- 18.01 La période de services continue donnant droit aux vacances annuelles payées s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante:
- 18.02 a) Le-la salarié-e qui a moins de trois (3) ans de service continu au 30 avril dans une ou des fonctions régulières a droit à un jour ouvrable de vacances payé par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables par année.
- b) Le-la salarié-e qui a trois (3) ans et plus de service continu au 30 avril dans une ou des fonctions régulières a droit à quinze (15) jours ouvrables ou trois (3) semaines de calendrier de vacances payées par année.
- c) Le-la salarié-e qui a dix (10) ans et plus de service continu au 30 avril dans une ou des fonctions régulières a droit à vingt (20) jours ouvrables ou quatre (4) semaines de calendrier de vacances payées par année.
- 18.03 La période située entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre des vacances. A l'exception de la période de deux (2) semaines du 20 décembre au 3 janvier.
- 18.04 Un-e salarié-e incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Ce nouveau choix de période devra se faire dans les quinze (15) jours de son retour au travail. Toutefois, ce nouveau choix ne pourra déplacer ou chevaucher la période de vacances déjà cédulée pour d'autres salarié-e-s.
- 18.05 Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le-la salarié-e.
- 18.06 Le-la salarié-e qui quitte le service de l'employeur a droit au paiement des jours de vacances accumulés à la date de son départ conformément au paragraphe précédent. Au cas de décès du-de la salarié-e, les sommes accumulées sont remises à ses ayant-droit.
- 18.07 L'indemnité des vacances annuelles payées est remise au-à la salarié-e avant son départ pour ses vacances.
- 18.08 Les vacances annuelles doivent être prises dans l'année qui suit celle de leur acquisition et ne peuvent être cumulées d'une année à l'autre.

ARTICLE 18 **VACANCES ANNUELLES (suite)**

- 18.09
- a) A l'intérieur de chaque classification, les salarié-e-s procèdent au choix des dates de leurs vacances selon leur ordre d'ancienneté de fonction entre le 1er et le 30 avril de chaque année.
 - b) L'employeur détermine ensuite la date des vacances annuelles de chaque salarié-e en tenant compte de la préférence exprimée et de l'ancienneté appliquée par fonction et selon les besoins du service, soit un-e à la fois par fonction.
 - c) Le tableau des vacances est affiché au plus tard le 1er mai de chaque année.

ARTICLE 19 **AVANTAGES SOCIAUX**

- 19.01 L'employeur accorde au-à la salarié-e:
- a) Trois (3) jours ouvrables de congés à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille:
 - Père, mère, frère, soeur, époux, épouse et enfants.
 - b) Deux (2) jours ouvrables de congé à l'occasion du décès de:
 - Belle-soeur, beau-frère, grands-parents, beau-père, belle-mère, bru et gendre.
 - c) Un (1) jour ouvrable de congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de:
 - Un enfant
 - d) Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, le-la salarié-e a droit à une journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cents (200) milles et plus du lieu de sa résidence.
- 19.02 Pour les fins de calcul, les congés mentionnés aux alinéas 19.01 a) et b) ont comme point de départ la date du décès ou se termine le jour suivant les funérailles.
- 19.03 Pour les jours ouvrables de congés dont il est mention dans le paragraphe 19.01, le-la salarié-e reçoit son salaire régulier à moins qu'il n'aurait été en congé en vertu de la présente convention.
- 19.04 Dans tous les cas, le-la salarié-e prévient son supérieur et produit à la demande de ce dernier, la preuve raisonnablement exigible de l'attestation des faits.

ARTICLE 20 CONGES DE MALADIE ET ASSURANCE20.01 ASSURANCES

Les plans d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire collectives présentement en vigueur sont maintenus pour la durée de la présente convention. La prime de ces assurances est payée comme suit:

- Employeur : 50%
- Salarié-e : 50%

L'employeur fournit au syndicat une copie de la police d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire collective.

20.02 CONGES DE MALADIE

Chaque salarié-e bénéficie, en début d'année, au premier janvier d'une banque de congés maladie de huit (8) jours ouvrables qu'il-elle pourra utiliser tout au cours de l'année. Le solde des jours restant, non-utilisé, au 31 décembre de chaque année, sera payé au-à la salarié-e sur la première paie de l'année suivante. Toutefois, le 1er janvier, une nouvelle banque est constituée de huit (8) jours ouvrables et ainsi de suite d'année en année.

Si la maladie ou l'accident dure plus de deux (2) jours, le-la salarié-e devra remettre à son retour un certificat médical l'attestant et l'employeur aura la liberté et le loisir de contrôler la maladie ou l'accident de son-sa salarié-e par le médecin de son choix et à ses frais.

Toutes les dispositions des polices d'assurances actuellement en vigueur et, mais sans restreindre la portée générale de ces termes, plus particulièrement celle traitant du contrôle des maladies, accidents et les pièces justificatives à fournir font partie de la présente convention.

ARTICLE 21 CONGE MATERNITE

21.01 La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et le date probable de l'accouchement.

21.02 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur la recommandation de son médecin, mais elle doit cesser de travailler à compter du huitième (8e) mois de sa grossesse c'est à dire soixante (60) jours de calendrier précédant la date probable de l'accouchement. L'employeur sur recommandation d'un médecin, choisi par la salariée et l'employeur, se

ARTICLE 22 PAIEMENT DU SALAIRE (suite)

- 22.05 Le-la salarié-e à temps partiel bénéficie de la présente convention au prorata des heures travaillées par rapport à la cédule régulière obligatoire.
- 22.06 Si pendant la durée de la présente convention, l'employeur décide de créer une nouvelle classification ou modifier une fonction existante, il doit négocier le salaire avec le syndicat. A défaut d'entente entre les parties, le syndicat pourra soumettre la question à l'arbitrage selon la procédure de grief.
- 22.07 Afin de faciliter les calculs, le-la salarié-e à temps partiel est rémunéré-e pour les jours de fêtes chômés et payés ainsi que les congés de maladie de la façon suivante:
- Fêtes chômées et payées: quatre pourcent (4%) du salaire versé sur chaque paie
 - Congés de maladie: 3,4% du salaire versé sur chaque paie.

ARTICLE 23 FONDS DE PENSION

- 23.01 A compter de la signature de la convention collective, l'employeur met en vigueur un régime enregistré d'épargne retraite. A cet effet, un comité est formé d'un nombre égal de représentant-e-s de chacune des parties afin de choisir un fiduciaire et de voir à régler l'administration du plan de même que les règlements. La participation de l'employeur est de trois pourcent (3%) du salaire régulier de même que la participation de chaque salarié-e.

ARTICLE 24 DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

- 24.01 La présente convention est en vigueur du 18 juillet 1984 au 18 juillet 1986.
- Adevnant le cas où une nouvelle convention n'est pas signée à la date d'échéance, la présente convention demeure en vigueur jusqu'au moment où les parties se prévalent de leur droit de grève ou de lock-out.

ARTICLE 22 **PAIEMENT DU SALAIRE (suite)**

- 22.05 Le-la salarié-e à temps partiel bénéficie de la présente convention au prorata des heures travaillées par rapport à la cédule régulière obligatoire.
- 22.06 Si pendant la durée de la présente convention, l'employeur décide de créer une nouvelle classification ou modifier une fonction existante, il doit négocier le salaire avec le syndicat. A défaut d'entente entre les parties, le syndicat pourra soumettre la question à l'arbitrage selon la procédure de grief.
- 22.07 Afin de faciliter les calculs, le-la salarié-e à temps partiel est rémunéré-e pour les jours de fêtes chômés et payés ainsi que les congés de maladie de la façon suivante:
- Fêtes chômées et payées: quatre pourcent (4%) du salaire versé sur chaque paie
 - Congés de maladie: 3,4% du salaire versé sur chaque paie.

ARTICLE 23 **FONDS DE PENSION**

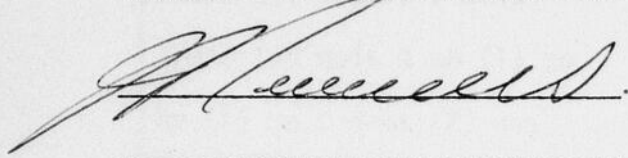
- 23.01 A compter de la signature de la convention collective, l'employeur met en vigueur un régime enregistré d'épargne retraite. A cet effet, un comité est formé d'un nombre égal de représentant-e-s de chacune des parties afin de choisir un fiduciaire et de voir à régler l'administration du plan de même que les règlements. La participation de l'employeur est de trois pourcent (3%) du salaire régulier de même que la participation de chaque salarié-e.

ARTICLE 24 **DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION**

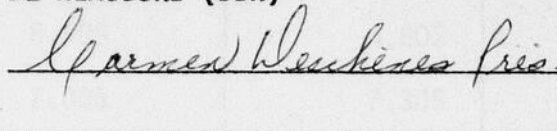
- 24.01 La présente convention est en vigueur du 18 juillet 1984 au 18 juillet 1985.
- Adevnant le cas où une nouvelle convention n'est pas signée à la date d'échéance, la présente convention demeure en vigueur jusqu'au moment où les parties se prévalent de leur droit de grève ou de lock-out.

CETTE CONVENTION EST SIGNEE A RIMOUSKI, LE 11 E JOUR DU MOIS DE
MARS 1985.

VERREAULT ET DUFOUR-PHARMACIENS



SYNDICAT DES EMPLOYES EN PHARMACIE
DE RIMOUSKI (CSN)



ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

COMMIS EN PHARMACIE	84-07-18	85-07-18
Trois (3) premiers mois	6,00\$	6,30\$
Trois (3) mois à un (1) an	6,50\$	6,80\$
Un (1) an à deux (2) ans	7,00\$	7,30\$
Deux (2) ans à trois (3) ans	7,50\$	7,80\$
Trois (3) ans et plus	8,00\$	8,30\$

ANNEXE " B "

ANCIENNETE (LISTE DES EMPLOYE-E-S)

NOM	DATE
DESCHENES, Carmen	71-02-01
LEBLOND, France	72-11-18
PARENT, Christine	74-02-04
LEVESQUE, Carmen	75-02-24

ENTENTE

intervenue

ENTRE

PHARMACIE VERREULT ET DUFOUR
ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES EN PHARMACIE DE RIMOUSKI (CSN)
ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

Les parties conviennent de ce qui suit:

La rétroactivité sur le salaire sera versée le 28 Mars 85 sur un chèque autre que celui de la paie régulière.

Mademoiselle Christine Parent reçoit 21.28 en remboursement de congé maladie non utilisé au 31 décembre 1984.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 27 e jour du mois de Mars 1985.

PHARMACIE VERREULT ET DUFOUR

[Signature]

SYNDICAT DES EMPLOYES EN PHARMACIE DE RIMOUSKI (CSN)

[Signature]

