

Pharmacie Jean Coeur - Valleyfield

gouvernement du Québec
au du commissaire
al du travail

DÉPÔT

02724-3

Dépôt N°: 81 1 1 195

Je atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
t, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances **M-18464-04**

Signature Reception Durée Du Au Nombre de salariés régis
par la convention collective
81-11-02 81-11-27 91-12-01 84-11-30 41

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de la Pharmacie Jean Coutu de Valleyfield 10802 rue Lajeunesse C.P. 415 Ahuntsic Montréal, Qué. H3L 3N9	<input type="checkbox"/> Déposant Pharmacie Jean Coutu 237, A, rue Victoria Valleyfield, Qué. J6T 1A8

Unité de négociation

Et . V.: même et 50 Dufferin Valleyfield

Tous les salariés au sens du code du travail , à l'exception des pharmaciens-stagiaires, du gérant, des pharmaciens et du pharmacien -propriétaire.

Région Activité Affiliation

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Prenez note que nous possédons déjà à votre dossier une convention qui se terminera le 82-04-30.
Deposant: Des Rosiers, Pontbirand & Ass. Att: Claude Des Rosiers 417, rue St-Pierre suite 402 Montréal, Qué. H2Y 2M4

Pour le commissaire général du travail
Signature *[Signature]* Date **81-12-03**

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

'81 NOV 27 13 33

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE LE 29^{ième} JOUR DE OCTOBRE 1981

ENTRE:

PHARMACIE JEAN COUTU' corps politique dument constitué en vertu des lois de la Province de QUÉBEC et ayant sa principale place d'affaires et son siège social au 76, rue Dufferin, Valleyfield, Province de Québec,

ci- après appelé: " la Compagnie"

PARTIE DE PREMIERE PART

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA PHARMACIES JEAN COUTU DE VALLEYFIELD, Association professionnelle légalement constituée en vertu de la loi des Syndicats Professionnels, Province de Québec,

ci-après appelé: "le Syndicat"

PARTIE DE DEUXIEME PART

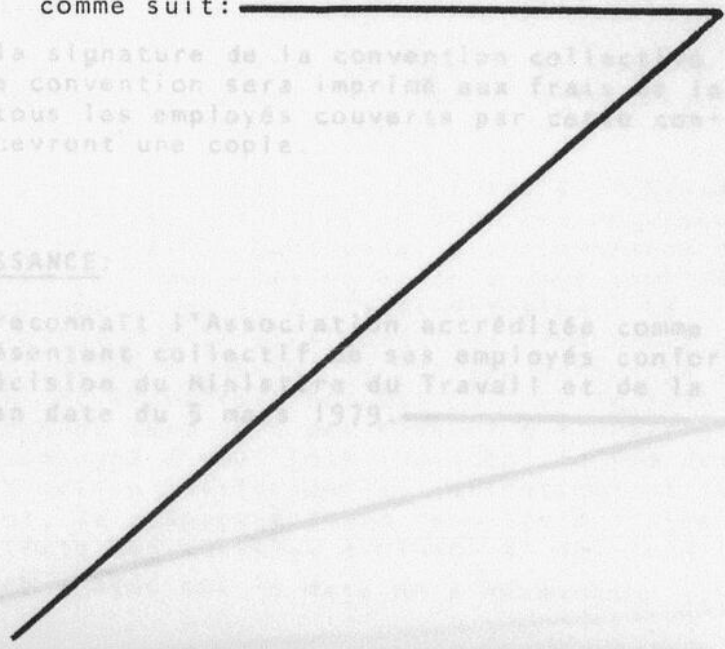
ATTESTENT QUE:

Les parties aux présentes ont convenu comme suit:

1.04 Au moment de la signature de la convention collective le texte de cette convention sera imprimé aux frais de la compagnie et tous les employés couverts par cette convention en recevront une copie.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE:

2.01 La compagnie reconnaît l'Association accréditée comme l'unique représentant collectif de ses employés conformément à la décision du Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre en date du 3 mai 1979.



ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 L'objet de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la compagnie et les membres de l'Association, d'assurer d'une part un meilleur rendement de travail et la protection de la propriété et d'autre part, d'établir des salaires, des heures et des conditions de travail qui rendent justice à tous en même temps que de pourvoir à un mode amical de régler les différends et/ou interprétation qui peuvent surgir entre eux.
- 1.02 Les parties conviennent que le fonctionnement efficace et la propriété de l'entreprise de la compagnie constituent pour eux un intérêt commun et que cet intérêt commun doit toujours régir leurs actes et leurs décisions dans tout ce qui concerne l'interprétation et l'application de la présente convention.
- 1.03 La nullité d'une clause particulière n'affectera pas toute la convention collective:
- a) la nullité ou l'invalidité d'une clause ou d'une section particulière ou partie de cette présente entente ne devra pas invalider le reste de cette convention collective de travail.
 - b) Toute disposition de cette convention collective qui est ou qui devient en contradiction avec les dispositions présentes ou futures des lois fédérales ou provinciales, des décrets-lois, ou des décrets de tout organisme du gouvernement provincial ou fédéral, ou municipal, ayant juridiction en pareille affaire sera automatiquement nulle et sans effet. Dans de telles circonstances, la ou les clauses affectées devront être modifiée en conformité avec les dispositions desdites lois.
- 1.04 Au moment de la signature de la convention collective le texte de cette convention sera imprimé aux frais de la compagnie et tous les employés couverts par cette convention en recevront une copie.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE:

- 2.01 La compagnie reconnaît l'Association accréditée comme l'unique représentant collectif de ses employés conformément à la décision du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre en date du 5 mars 1979.

- 2.02 La présente convention s'applique à tous les employés salariés au sens du code du travail.

ARTICLE 3 - DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION:

- 3.01 L'association reconnaît que l'Employeur possède et conserve de façon exclusive tous les droits d'administrer et de gérer son personnel et ses opérations présentes et futures, à son gré, sauf si droits sont limités par une disposition expresse de la présente convention et dans la mesure où ils le sont.

ARTICLE 4- DEDUCTIONS DES COTISATIONS:

- 4.01 Les employés régis par la présente convention comme condition du maintien de leur emploi continu, doivent dès la signature de la présente, devenir et demeurer membres de l'Association et les nouveaux employés doivent faire de même dès leur engagement.
- 4.02 La Compagnie retiendra à même chaque semaine de chaque membre de l'Association et cela pendant toute la durée licite de cette convention, un montant couvrant l'initiation pour tout membre, soit six (6) dollars d'initiation pour tout nouveau membre et un dollar cinquante de cotisation par semaine, par membre.
- 4.03 Advenant le départ ou l'absence d'un employé pour quelques raisons que ce soit, la compagnie déduira lors du retour de l'employé absent ou sur sa dernière paie avant le départ de l'employé qui quitte ou est congédié, la somme due pour le mois courant de façon à ce que les cotisations mensuelles soient collectées conformément à la constitution de l'Association.
- 4.04 La compagnie accepte de déduire sans frais à l'Association et à ses membres, l'initiation pour les nouveaux employés et la cotisation hebdomadaire conformément à la constitution de l'Association et cela pour tous les employés à son emploi sujet à l'accréditation. Le paiement de telles sommes ainsi déduites sera remis avant le quinze (15) du mois suivant la période mensuelle durant laquelle les déductions ont été faites, le total des sommes perçues sera fait par chèques à l'ordre du Syndicat, accompagné d'une liste indiquant le nom des membres ayant telles initiations et cotisations et le montant perçus, la compagnie devra remettre à l'Association une liste des nouveaux employés et des départs, indiquant dans chaque cas la date de l'embauchage et du départ.

ARTICLE 5 - FICHES

- 5.01 Une fiche complète de chaque cas de discipline appliquée y compris suspension et congédiement du service, sera gardée en duplicata dans un classeur séparé dans le bureau du personnel, dont copie sera fournie à l'Association.
- 5.02 Ces fiches contiendront ce qui suit:
- a) l'offense pour laquelle l'employé est accusée;
 - b) toute réponse du propriétaire ou du gérant qui aura été donnée à l'employé.
 - c) toute réponse du propriétaire ou du gérant de la compagnie sur le règlement final du cas qui a été donné à l'employé.
- 5.03 Chaque offense conservée dans ces fiches, sera annulée, tel que prévu dans les règlements de la compagnie et l'Association se réserve le droit de vérifier le contenu du dossier.
- 5.04 La compagnie devra fournir sur demande raisonnable à l'Association, une liste avec le nom des membres, leur date d'engagement, leur département et leur numéro de téléphone.

ARTICLE 6 - SECURITE DES EMPLOYES

- 6.01 La compagnie maintiendra une trousse de premiers soins complète et adéquate et disposée dans un endroit propre et sous clé; cesdites clés seront détenues par le propriétaire ou le gérant et trois (3) personnes désignées par l'Association.
- 6.02 Un comité de sécurité sera formé entre les parties. Il comprendra:
- deux (2) représentants de la Compagnie
 - deux (2) représentants du syndicat
- Il est entendu que les membres du comité devront se rencontrer au moins une fois par trois mois et un rapport complet devra être rédigé et remis à chacun des membres du comité.

ARTICLE 7- BULLETIN D'AFFICHAGE

- 7.01 Le conseil d'administration de l'Association ou ses officiers pourront afficher leurs avis sur les tableaux à être désignés par la Compagnie dans la salle des employés, en autant où ses avis ne sont pas dirigés contre l'Employeur ou un employé.
- 7.02 Une copie de tout avis qui sera affiché par la compagnie sera donnée au conseil d'administration de l'Association avant d'être affichée.

ARTICLE 8- PRATIQUE INTERDITE

- 8.01 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à ne faire aucune forme de discrimination envers les officiers, délégués et tout membre de l'Association pour leurs activités syndicales légitimes tels que prévu dans la convention, en autant que le tout soit conduit sur base d'affaire et ne nuise pas aux opérations de la production normale de la Compagnie, exception faite de ce qui est prévu par la convention.
- 8.02 Les délégués départementaux de l'Association n'excéderont pas , plus de trois (3) personnes désignées par le président, pourront s'occuper des intérêts de l'Association pourvu que cela n'interrompe pas les opérations normales de la Compagnie
- 8.03 La Compagnie s'engage à ne pratiquer aucune forme de discrimination envers les employés dans leurs revendications ou activités syndicales légitimes.

ARTICLE 9- CONDITIONS GENERALES

- 9.01 Tous les nouveaux employés permanents réguliers régis par cette convention devront être membres de l'Association et après avoir complété leur période de probation de quatre (4) mois de services continus à compter de la date de leur dernier embauchage, période au cours de laquelle ils devront avoir effectivement travaillé soixante (60) jours, devront avoir la considération ou les ajustements selon la clause stipulée lors de son engagement, en autant que son travail est jugé satisfaisant par la Compagnie.

Toutefois, dans le cas des employés réguliers à temps partiel ladite période de probation est de soixante (60) jours effectivement travaillés.

- 9.02 Lors de l'engagement d'un nouvel employé, les conditions d'emploi seront stipulées par écrit et, placées en file dans le bureau du personnel pour référence futures. Une copie devra être remise à l'Association dans les (5) jours suivant son engagement.

ARTICLE 10- ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 10.01 En cas d'accident de travail, si un employé est obligé de s'absenter momentanément la journée de l'accident pour aller à la clinique, ou à tout autre endroit en vue de recevoir des soins immédiats, il ne sera pas obligé de poinçonner sa carte au départ et au retour. Sa carte sera poinçonnée par le gérant qui mentionnera la raison du départ. A son retour, l'employeur ou son gérant poinçonnera afin que l'employé soit payé entièrement.
- 10.02 Toute absence pendant les heures de travail pour soins découlant d'accident de travail ne pourra se faire sans avoir au préalable obtenu un rendez-vous écrit du médecin. De même lorsqu'il devra pendant les heures de travail se présenter à nouveau pour soins découlant de ce même accident jusqu'à sa guérison et son congé, de cette institution, il devra alors se procurer un rendez-vous écrit du médecin ou de l'hôpital et/ ou de la clinique.

ARTICLE 11 - APPELS TELEPHONIQUES

- 11.01 La compagnie transmettra dans la mesure du possible tous les messages téléphoniques urgents aux employés. Aucun appel téléphonique sur les téléphones de la compagnie ne sera autorisé à moins d'une permission spéciale de la direction. Les officiers de l'Association peuvent recevoir des appels téléphoniques en ce qui a trait à l'exercice de leur fonction.

ARTICLE 12 - AFFICHAGE POUR EMPLOIS VACANTS ET NOUVELLES PROMOTIONS

- 12.01 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant ou nouvellement créé, il le fera connaître à ses employés membres de l'Association, au moyen d'une affiche placée dans la salle des employés pour une période de cinq (5) jours ouvrables de sorte que tout membre de l'Association, intéressé puisse solliciter l'emploi concerné. Dans un tel cas, la Compagnie se réserve le droit de combler temporairement ce poste ou promotion pour une période maximale de dix (10) jours ouvrables..

- 12.02 La compagnie demeure le seul juge pour décider si l'applicant ou les applicants ont les qualifications nécessaires pour remplir le nouvel emploi. Cependant, si l'employé se croit lésé par la décision de l'employeur, il aura le privilège de recourir à la procédure de griefs tel que prévu à la présente convention.
- 12.03 En choisissant un employé pour une promotion ou pour toute occupation vacante, ou nouvel emploi inclus dans l'unité de négociation, la compagnie prendra sa décision considérant l'ancienneté de l'employé, la compétence, l'habilité, l'expérience.

ARTICLE 13- ASSURANCE GROUPE

- 13.01 La Compagnie défraiera 100% du coût de la prime de l'assurance-groupe couvrant les employés réguliers permanents.

La Compagnie défraiera 50% et l'employé 50% du coût de la prime de l'assurance-groupe couvrant les employés réguliers à temps partiel à l'emploi de la compagnie au moment de la signature de la Convention Collective. Cette assurance pour ce groupe de salarié est optionnelle.

Il est convenu, quant à l'application du paragraphe précédent, que cet article ne s'applique strictement qu'aux salariés réguliers à temps partiel à l'emploi de la Compagnie à la signature de la présente Convention Collective et ne saurait être invoqué par tout autre salarié.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE:

- 14.01 L'ancienneté d'un employé sera déterminée par la durée de son emploi continu avec la Compagnie. Les employés en période de probation seront considérés sans ancienneté durant leur période de probation et à la fin de cette période, leur ancienneté comptera à partir de la première journée d'emploi. Tout membre ayant atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, à la discrétion de la Compagnie, pourra être remercié de ses services: toutefois, la Compagnie pourra le garder ou le transférer si nécessaire dans une autre occupation plus adaptée à ses facultés physiques et morales et le rémunérer à un taux offert pour telle occupation sujet à l'Article 25.

- 14.02 Dans les cas des employés dont l'occupation sera éliminée, la procédure de remplacement par ces personnes sera conforme à l'article 12.03.
- 14.03 Les membres du comité exécutif de l'Association au nombre de trois (3) bénéficieront d'une considération favorable en ce qui concerne l'ancienneté en cas de mise à pied pourvu qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail disponible.
- 14.04 Dans le cas de mise à pied, tout employé continuera de jouir de ses droits d'ancienneté pour une période de six (6) mois, à condition toutefois que lors de son rappel, l'employé revienne au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivront un avis en ce sens, et que l'employé donne à l'employeur sa réponse dans les quarant-huit (48) heures de la réception dudit avis de son intention.
- 14.05 Pour éliminer toute erreur possible, le rappel de tout employé dans de telles circonstances sera fait par lettre recommandée ou par télégramme à sa dernière adresse enregistrée à la compagnie et copie de cette lettre sera remise à l'Association dès son envoi.

ARTICLE 15 - MISE A PIED ET RE-ENGAGEMENT

- 15.01 Un employé perd ses droits d'ancienneté lorsque:
- a) Il quitte volontairement son emploi
 - b) Il est absent pour plus d'un jour sans avis;
 - c) S'il est mis-à-pied pour plus de six (6) mois;
 - d) S'il travaille pour un tiers employeur ou pour lui-même durant une absence permise sans avoir obtenu au préalable le consentement de l'employeur;
 - e) S'il est congédié pour juste cause
- 15.02 Dans les cas de mise-à-pied et de rappel, l'ancienneté départementale, habilité, compétence, expérience, scolarité et aptitude seront les facteurs déterminants dans le choix de l'employé.
- 15.03 L'employé qui croit avoir été lésé dans ses droits pourra recourir à la procédure de grief pour faire apprécier ses réclamations. En obtenant gain de cause, il aura droit au réajustement découlant du règlement de grief, en tenant compte toutefois, des gains ou compensations que l'employé aurait pu recevoir dans l'intervalle.

ARTICLE 16- AVIS DE SEPARATION

- 16.01 La compagnie notifiera le comité de l'Association de la raison du renvoi et /ou de la pénalité de tout employé auquel la présente convention s'applique au même jour que l'employé sera notifié de son renvoi. Le renvoi d'un employé ne se fera qu'après l'approbation du gérant de la succursale.
- 16.02 Dans les cas de congédiement, l'employé ainsi que l'Association seront avisés à l'instant.
- 16.03 Tout employé régulier permanent ou partiel ayant terminé sa période de probation et qui est mis-à-pied recevra un préavis d'une semaine si l'employé justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans de service continu ou plus.
- 16.04 L'Employeur, à défaut de fournir ce préavis, devra au moment du départ de l'employé lui verser une indemnité égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

ARTICLE 17- OFFICIERS DE L'ASSOCIATION

- 17.01 L'Association convient de fournir par écrit promptement à la compagnie les noms des officiers et délégués élus et tout changement qui pourrait survenir devra être porté à l'attention de la compagnie.

ARTICLE 18- PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DE GRIEFS

- 18.01 DEFINITION:
Toute plainte ou désaccord survenant entre les parties aux présentes et plus particulièrement une plainte ou désaccord résultant de l'interprétation de l'application ou d'une violation de la présente convention, constituera un grief et devra être réglé conformément à la procédure suivante.

- 18.02 PREMIERE ETAPE
Tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, doit dans les cinq jours ouvrables de l'occurrence des faits présentés en grief écrire personnellement au gérant de la succursale et le plaignant pourra être accompagné par un délégué ou officier. Le gérant devra rendre la réponse, c'est-à-dire sa décision à celui qui a soumis le grief, dans les deux jours ouvrables de sa présentation.
- 18.03 DEUXIEME ETAPE
Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante dans le délai prévu ci-haut, il sera référé par écrit, dans les deux (2) jours ouvrables suivant les procédures de la première étape, au propriétaire, par les officiers de l'Association. Le propriétaire doit rendre une décision par écrit dans les deux jours ouvrables de la réception du grief aux officiers de l'Association.
- 18.04 TROISIEME ETAPE
Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction du salarié ou s'il n'y a pas de réponse, tel que prévu à l'article 18.03 dans le délai prévu à l'article 18.03, le salarié avec l'intermédiaire des officiers élus, pourra soumettre le grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants au conseiller-technique qui tentera de régler le grief à la satisfaction des parties. Si le conseiller-technique ne peut régler le litige, le salarié par l'entremise des officiers de l'Association pourra procéder à la quatrième étape.
- 18.05 Un grief peut être présenté par la compagnie ou l'Association, concernant l'interprétation, l'application ou prétendue violation des dispositions de la présente convention, doit être soumis à l'autre partie par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables, qui suivent des faits qui donnent acte au grief. Les parties n'auront pas à suivre la procédure de griefs établie, c'est-à-dire la première et deuxième étape. Les parties auront dix (10) jours pour rendre leur décision vis-à-vis les griefs faits, soit par la compagnie ou l'Association. Après ce délai écoulé, l'une ou l'autre des parties pourra procéder à la quatrième étape qui est l'arbitrage.

- 18.06 QUATRIEME ETAPE
Si le grief n'est pas réglé d'une façon satisfaisante après l'intervention du conseiller-technique tel que stipulé à la troisième étape aux articles 18.04 et 18.05, il pourra être soumis à un arbitre impartial choisi par entente mutuelle entre les parties. A défaut de s'entendre dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre avec les parties sur le choix d'un arbitre les parties s'adresseront au Ministre du Travail et le choix du Ministre sera final et liera les parties.
- 18.07 Toute décision de l'arbitre unique sera finale et liera les parties. L'arbitre unique n'aura pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette entente ou de substituer toute nouvelle clause ou de rendre une décision inconciliable avec les termes de cette convention. Tel règlement de cette ou ces décisions, devra être exécuté dans les sept (7) jours suivant la décision. Il est entendu que les honoraires et dépenses de l'arbitre impartial, seront payés conjointement et également par les parties, tel arbitre devra fixer ses honoraires avant de procéder.
- 18.08 Si l'Association requiert les services de ses conseillers-techniques, l'employeur s'engage à les recevoir durant les heures normales de travail pour ce qui a trait à l'application de la convention collective de travail, pourvu que cela ne nuise pas aux opérations normales.
- 18.09 Par entente mutuelle, les parties peuvent procéder à une modification des procédures de griefs. Cependant, l'entente devra être faite par écrit et dûment signée par les parties. Tout accord intervenu par écrit, entre la Compagnie, l'Association et le plaignant seront finales et lieront les parties.
- 18.10 Il est entendu que lorsqu'un grief ou plainte aura été formellement formulé, les employé membres du comité de l'Association (n'excédant pas deux) pourront si les opérations le permettent, rencontrer le ou les employés lésés et les officiers de la Compagnie pour règlement durant les heures de travail ou si possible, après, et ceci sans qu'aucune sanction ne soit prise envers tel officier. Pour les fins de cette clause, il ne saurait y avoir de refus de l'Employeur sans raison valable.

- 18.11 Les représentants du Syndicat impliqués dans la discussion d'un grief ou des affaires syndicales ne subiront aucune perte de salaire pour le temps requis pourvu que dans l'opinion des parties, la compagnie et le Syndicat, ce temps est raisonnable et nécessaire.
- 18.12 La compagnie accordera des congés sans solde à l'officier désigné de l'Association qui doit assister à des séances d'arbitrage concernant les parties aux présentes.
- 18.13 Les samedi, dimanche et les jours de congés de la compagnie, n'entreront pas en ligne de compte dans le calcul des délais mentionnés à chacune des démarches ci-dessus. Chacun des délais fixés par ces articles peut être prolongé en tout temps seulement après entente écrite entre la compagnie et l'Association.

ARTICLE 19 - AFFICHAGE

- 19.01 Les parties conviennent que tous les affichages ou avis concernant cette convention soient écrits en français.

ARTICLE 20 - SEMAINE DE TRAVAIL

- 20.01 La semaine normale de travail pour les employés réguliers permanents sera répartie sur une période de cinq jours et sera d'au moins soixante-dix heures en moyenne par période de deux semaines et n'excèdera pas quatre-vingt-huit heures de travail par deux semaines de travail.
- a) La semaine normale de travail des employés débute le dimanche de chaque semaine pour se terminer le samedi suivant.
- b) La semaine normale de travail des employés débute le dimanche de chaque semaine pour se terminer le samedi suivant.
- 20.02 Les employés auront droit à une heure de repas, sans solde ou à une demi-heure de repas avec solde si une situation d'urgence l'exige.
- 20.03 L'employé requis de travailler en surtemps au delà de huit heures par jour, à l'exception du dimanche, est rémunéré à son taux horaire régulier, majoré de moitié.
- a) L'employé requis de travailler un jour de Fête, tel que défini à l'article 21.01, est rémunéré à son taux horaire double.
- b) Après en avoir reçu l'autorisation de son employeur, un employé peut se faire remplacer une journée où il était assigné pour travailler, par un autre employé qui accepte d'effectuer ce remplacement. Dans un tel cas, l'employé sera rémunéré à son taux horaire régulier sans avoir droit au paiement en surtemps.
- c)

- 20.04 Lorsque non cédulé, l'employé régulier permanent rappelé pour faire du travail supplémentaire après avoir quitté les lieux de travail sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures à temps et demi.
- 20.05 Les employés réguliers permanents travaillant le samedi soir après six (6) heures et, ou le dimanche seront rémunérés à leur taux horaire normal plus une surprime de un dollar cinquante (\$1.50) l'heure pour un minimum de trois heures.
- 20.06 La Compagnie s'engage à fournir un endroit adéquat ouvert en tout temps durant les heures normales de travail pour prendre les repas et la période de repos.
- 20.07 La Compagnie accordera à chaque employé deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes sans diminution de salaire pour chaque période de huit (8) heures.

ARTICLE 21- FETE STATUTAIRES

- 21.01 Les employés réguliers permanents auront droit à neuf congés statutaires payés: Jour de l'An, Vendredi Saint, Fête de Dollard, St-Jean Baptiste, Confédération, Fête du Travail, Action de Grâces, Noel et le jour de l'Anniversaire de l'employé.
- a) Pour avoir droit au paiement d'un jour de congé statutaire, l'employé doit avoir travaillé la journée de son horaire de travail qui précède le congé et celle qui suit immédiatement.
- b) Les employés réguliers à temps partiels ont droit au paiement du congé statutaire uniquement lorsque le congé coïncide avec une journée où ils auraient dû normalement travailler selon leur horaire de travail.
- c) Le salaire versé à l'employé pour un jour de congé statutaire est égal à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant le jour de congé statutaire.
- 21.02 Tous les employés réguliers permanents et partiels qui du 15 décembre
- 21.03 Si lesdits jours de fête arrivent lors des vacances régulières d'un employé et qu'il était cédulé pour travailler, il recevra un jour additionnel à ses vacances ou un jour substitué selon entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 22 - CONGES SPECIAUX:

- 22.01 Tout employé ayant complété sa période de probation aura droit à trois (3) jours de congé payé pour le temps perdu, à condition que ces événements tombent un jour ouvrable pour l'employé et soient pris entre les jours du décès et de l'enterrement. L'employé doit fournir, à la demande de l'employeur, une preuve de décès, lors du décès de son conjoint, père, mère, un de ses enfants, beau-père, belle-mère, frère et soeur.
- 22.02 Tout employé ayant complété sa période de probation aura droit à deux (2) jours de congé payés pour le temps perdu, à condition que l'évènement tombe un jour ouvrable pour l'employé concerné, lors de son mariage.
- 22.03 Tout employé ayant complété sa période de probation a un (1) jour de congé payé pour le temps perdu, à condition que ces événements tombent un jour ouvrable pour l'employé concerné.
- Lors du décès d'un de ses grand-parents, beau-frère, belle-soeur, bru et gendre (c'est-à-dire le jour des funérailles) et l'employé sur demande de l'employeur, doit fournir une preuve de décès;
 - Lors de la naissance d'un de ses enfants;
 - Lors du décès d'un membre de sa famille et dont les funérailles ont lieu à 150 milles et plus de Valleyfield.
- 22.04 Pour les jours ouvrables de congé dont il est fait mention dans cet article, l'employé recevra une rémunération équivalent à celle qu'il recevrait s'il était au travail, sauf s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévues dans la présente convention, dans lequel cas il ne sera pas payés.

ARTICLE 23 - PRIME D'ASSIDUITE

- 23.01
- L'employé régulier permanent et partiel qui du 15 décembre d'une année au 14 décembre de l'année suivante n'a aucune absence a droit à une prime de présence au travail
 - Cette prime équivaut à 60% du salaire de sa semaine normale de travail et lui est versée à la paie précédant Noël.

- c) L'employé régulier permanent ou à temps partiel qui du 15 décembre d'une année au 14 décembre de l'année suivante n'a qu'une seule journée d'absence d'inscrite à son dossier, a droit à une prime de présence au travail. Cette prime équivaut à 40% du salaire de sa semaine normale de travail et lui est versé à la paie précédent Noël .

ARTICLE 24 - VACANCES PAYEES:

24.01 La Compagnie donnera aux employés des vacances payées conformément au tableau suivant:

- a) Moins d'un an de service continu: un jour par mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours.
- b) de 1 à 4 ans de service continu: 4% de la rémunération totale.
- c) de 4 à 6 ans de service continu: 5% de la rémunération totale.
- d) de 6 à 8 ans de service continu: 6% de la rémunération totale.
- e) 8 ans et plus de service continu: 8% de la rémunération totale.

Effectif le 1er mai 1984

<u>Durée du Service Continu</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Paie de vacances</u>
Moins d'un an	un jour par mois complet de service avec un maximum de 10 jours	<u>Permanents:</u> un jour de salaire par jour de vacances. <u>Partiels:</u> 4% de la rémunération totale
Un an mais moins de quatre ans	deux semaines	4% de la rémunération totale
Quatre ans mais moins de cinq ans	deux semaines	5% de la rémunération totale
Cinq ans mais moins de huit ans	trois semaines	6% de la rémunération totale
Huit ans et plus	quatre semaines	8% de la rémunération totale

- 24.02 Pour les fins du présent article, une année va du premier mai au 30 avril.
- 24.03 Tout employé qui quitte son emploi ou est congédié avant la date de ses vacances recevra la proportion de sa paie de vacances gagnée au moment du départ ou du congédiement selon les pourcentages établis ci-dessus.
- 24.04 La rémunération des vacances prévues aux paragraphes ci-dessus, sera payée à l'employé avant son départ pour les vacances.
- 24.05
- a) La période de prise de vacances va du premier mai au 30 novembre de l'année en cours et du 15 janvier au 30 avril de l'année suivante.
 - b) Le nombre d'employés pouvant s'absenter par fonction est déterminé par le gérant qui tiendra compte des besoins de l'opération et de l'ancienneté des employés.
 - c) L'employeur accordera leur choix de vacances aux employés suivant leur ancienneté après leur avoir fait choisir leurs dates éventuelles de prise de vacances entre le premier et le 15 mars de chaque année.
 - d) Le gérant préparera une liste contenant les dates de vacances de chaque employés et l'affichera au plus tard le 1er avril de chaque année.
- 24.06 Il est entendu entre les parties que les vacances ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre.

ARTICLE 25 - ECHELLE DE SALAIRES:

- 25.01 La compagnie convient de payer à tous les employés les augmentations de salaire selon l'Appendice "A" faisant partie intégrante de cette convention.
- 25.02 L'employé progresse d'un échelon à un autre dans l'échelle salariale de sa classification à la date d'anniversaire que lui reconnaît la durée de son service continu accumulé dans une fonction de cette classification.

- 25.03 L'employé qui bénéficie d'une expérience antérieure, soit acquise à la succursale ou ailleurs, peut être embauché à un salaire n'excédant pas l'échelon 5 ans de sa classification salariale. Par la suite, le salaire de cet employé progresse suivant les modalités prévues à l'article 25.02.

ARTICLE 26 - DUREE DE LA CONVENTION

- 26.01 La présente convention entrera en vigueur à compter du 1er décembre 1981 et sera effective jusqu'au 30 novembre 1984.
- 26.02 Il est entendu entre les parties que toutes augmentations de salaires obtenues par une nouvelle convention seront effectives le lendemain de la terminaison de cette convention.
- 26.03 Les parties conviennent qu'elles peuvent se rencontrer avant la fin de cette convention dans le but de mettre fin à cette convention et de renouveler par une autre convention plus avantageuse pour les employés.
- 26.04 EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par la présente convention lecture faite à Valleyfield, Province de Québec, ce 21ème jour de novembre 1981.

PHARMACIE JEAN COUTU

Billy Raymond Glaude P...

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
PHARMACIE JEAN COUTU DE VALLEYFIELD

Hélène Gaudet Micheline Lavoie
Marie St. Michel Jean P...

CONSEILLER-TECHNIQUE

Jean P...

LETTRE D'ENTENTE (1)

Dans les soixante jours suivant la signature de cette convention tous les employés réguliers à l'emploi de la Compagnie et qui travaillent au moins vingt-cinq heures par semaine et possèdent l'ancienneté auront le privilège, suivant les besoins définis par l'Employeur, de demander d'accomplir trente-cinq heures ou plus de travail par semaine de façon à entrer dans la classe des employés réguliers permanents.

LETTRE D'ENTENTE (2)

Les parties conviennent que pour les fins de la présente, l'article 24.01 ne s'applique qu'à compter du 1er mai 1982.

LETTRE D'ENTENTE (3)

Les parties conviennent que pour les fins de l'application de l'article 25.02 seuls les employés ayant quatre ans et plus d'ancienneté au 1er décembre 1981 ont comme date d'ancienneté de fonction, pour les fins de progression salariale, le 1er décembre de chaque année. La présente lettre ne s'applique qu'aux employés possédant 4 ans et plus d'ancienneté dans leur fonction au 1er décembre 1981 et ne saurait être invoquée par tout autre employé par la suite.

LETTRE D'ENTENTE (4)

Les employés dont les noms suivent ont droit à un paiement forfaitaire suivant les modalités définies par le tableau ci-dessous:

Nom	Montant	Dates de paiement	
		1 juin 1982	1 décembre 1982
Carmen Leduc	\$650.00	\$325.00	\$325.00
Noella Parent	\$325.00	\$162.50	\$162.50

LETTRE D'ENTENTE (5)

Les parties conviennent que dans les quatre mois précédant l'expiration de la présente convention, si le pourcentage cumulatif du taux d'inflation, tel que défini par Statistique Canada, excède 10% pour la période du 1er décembre 1983 au 30 juillet 1984, les parties entameront immédiatement les négociations du renouvellement de la Convention.

Toutefois, il est convenu que les salaires ainsi négociés ne s'appliqueront qu'à compter du 1er décembre 1984.

LETTRE D'ENTENTE (6)

Pour les fins de la présente convention il est entendu que les plans d'assurance en vigueur sont les suivants:

- a) employés réguliers permanents: programme d'assurance-groupe tel qu'implanté par les Services Farmico Inc. le 1er janvier 1981.
- b) employés réguliers à temps partiel: programme d'assurance-groupe tel qu'implanté par la pharm-escompte Jean Coutu de Valleyfield au 1er mai 1979.

LETTRE D'ENTENTE (7)

- a) L'employeur déduit l'équivalent de 2% du salaire annuel de chaque employé et remet ladite somme au syndicat. Cette déduction s'effectue à chaque paie.
- b) Les sommes ainsi déduites serviront aux activités récréatives du syndicat et de ses membres et le 15 décembre de chaque année les sommes non-utilisées seront versées aux employés.

Associés		1987				
Classes		1 ^{er} sem.	2 nd sem.	3 rd sem.	4 th sem.	5 th sem.
1		4.70	5.10	5.45	5.85	6.30
2		5.20	5.60	5.95	6.35	6.80
3		5.70	6.10	6.45	6.85	7.30

Employés à temps partiels

1 ^{er} sem.		2 nd sem.		3 rd sem.	
1	4.70	5.10	5.45	5.85	6.30
2	5.20	5.60	5.95	6.35	6.80

APPENDICE "A"

A. Classification

1. Préposé aux cosmétiques
Préposé à la photographie
2. Caissier
Technicien de Laboratoire
Etalagiste
Préposé aux Inventaires
3. Secrétaire

B. Echelles de salaires

Effectif 1 décembre 1981
Employés réguliers permanents

<u>Ancienneté</u> Classe	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans
1	4.50	5.00	5.35	5.75	5.95	6.15
2	5.00	5.60	6.10	6.50	6.90	7.30
3	6.50	7.00	7.40	7.85	8.20	8.70

Employés à temps partiels

	1 an	2 ans	3 ans
1	4.25	4.65	4.90
2	4.60	5.00	5.50

Effectif 1 décembre 1982
Employés Réguliers Permanents

<u>Ancienneté</u> ; Classe	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans
1	4.70	5.10	5.45	5.85	6.10	6.30
2	5.20	5.80	6.30	6.70	7.10	7.50
3	6.70	7.15	7.55	8.00	8.55	9.00

Employés à temps partiels

	1 an	2 ans	3 ans
1	4.40	4.70	5.00
2	4.80	5.10	5.65

Effectif 1 décembre 1983
Employés Réguliers Permanents

Ancienneté	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans
Classe						
1	4.90	5.20	5.55	5.95	6.25	6.45
2	5.45	6.05	6.55	6.95	7.35	7.75
3	6.85	7.30	7.70	8.15	8.70	9.15
Employés à temps partiels						
	1 an	2 ans	3 ans			
1	4.55	4.75	5.10			
2	5.00	5.20	5.80			

APPENDICE 200

Pour les fins de cette convention, il y aura trois catégories d'employés :

- Les employés temporaires qui sont embauchés à ce titre, soit pour une période de temps limitée, ou encore parce qu'il y ait eu entre les parties un tel employé quittera son emploi dans une période déterminée pour aller exercer un autre métier ou profession (étudiant) ;
- Les employés réguliers à temps partiels : ceux qui, selon leur horaire de travail effectuent vingt-cinq heures et plus de travail et moins de trente-cinq heures en moyenne par semaine ;
- Les employés réguliers permanents : ceux qui, selon leur horaire de travail effectuent trente-cinq heures et plus de travail en moyenne par semaine ;

APPENDICE "B"

Tout les employé bénéficieront des escomptes suivants sur leurs achats personnels.

- escompte de 20% sur les prescriptions signées d'un médecin ou dentiste
- escompte de 10 % sur tous les autres articles sauf, sur les spéciaux de circulaire, d'annonces, de promotion spéciale en magasin, les cigarettes ou le tabac, les produits d'entretien ménager (household) et les papiers (essuie-tout, Kleenex, serviettes hygiéniques, etc.) sur lesquelles il n'y aura pas d'escompte.

APPENDICE "C"

Pour les fins de cette convention, il y aura trois catégories d'employés.

- Les employés temporaires qui sont embauchés à ce titre, soit pour une période de temps limitée, ou encore parce qu'il est prévu entre les parties que cet employé quittera son emploi dans une période déterminée pour aller exercer un autre métier ou profession (étudiant);
- Les employés réguliers à temps partiels: ceux qui, selon leur horaire de travail effectuent vingt-cinq heures et plus de travail et moins de trente-cinq heures en moyenne par semaine.
- Les employés réguliers permanents: ceux qui, selon leur horaire de travail effectuent trente-cinq heures et plus de travail en moyenne par semaine.

APPENDICE "D"1. Achats

Les achats effectués durant les périodes de repos, avant ou après les heures de travail.

Les achats seront payés à une caissière qui appliquera les escomptes appropriés et seront vérifiés par le propriétaire ou le gérant.

S'ils ne sont pas là, les sacs seront laissés au laboratoire jusqu'au lendemain.

Les achats vérifiés seront rangés au laboratoire avec les coupons de caisse et le nom de l'employé

2. Cartes de temps

Les heures travaillées seront enregistrées au moyen de l'horloge de temps, immédiatement avant l'entrée au travail, et après cessation du travail.

Les erreurs ou oublis d'enregistrement seront corrigés par le propriétaire, le gérant ou le pharmacien en service.

Il est strictement interdit de poinçonner une carte autre que la sienne

3. Les entrées ou sorties se feront par la porte principale de la pharmacie.

4. Il ne sera pas permis de fumer ou de transporter des breuvages pendant les périodes de travail.