

NOM

NO

05459-3

C.A.F. 3740 NO.CDNV. 54593  
APRIL. 9 NR.EMPL. 37  
EMP.CDUV. 0 ET.GEOD. 65260 63  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M19025003  
DATE ENK.841105

DÉPÔT

Dépôt N° 8401046

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 05459-3

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Nière convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Présentation	Nombre de salariés régis par la convention collective
83-12-02	83-12-05	Durée	37
		De	
		Au	
		83-09-01	
		86-08-31	
			M-19025-03

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant L'Ass. des salariés de la Corp. pharmaceutique professionnelle 60 rue St-Jacques, suite 400 Montréal, Qué H2Y 1L5	<input type="checkbox"/> Déposant Corporation Pharmaceutique professionnelle 9200 Côte de Liesse Lachine, Qué H8T 1A1

Unité de négociation

"Tous les salariés payés à l'heure, à la pièce et à la semaine à l'exclusion des employés de bureau, des contremaîtres et des assistants-contremaîtres, les contremaîtresses et les assistantes-contremaîtresses"

Région	Activité	Admission
04-06	3740 (5)	10

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

**DEPOSANT:**  
 Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & suvr. de div. industries loc. 1999  
 Att.: M. Gilles Laliberté  
 170 boul. Berchester E. sts 320  
 Montréal, Qué  
 H2X 1N3

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrrette David /sg	84-01-11

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

RECHERCHE

(ci-après désignée comme l'Union ou le syndicat)

D'AUTRE PART.

83 DEC -5 11 47

31 AOUT 1986

COPIE CONFORME

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

CORPORATION PHARMACEUTIQUE PROFESSIONNELLE  
9200 Chemin Côte de Liesse  
Lachine (Québec) H8T 1A1

(ci-après désignée comme l'employeur ou la compagnie)

D'UNE PART;

ET

L'ASSOCIATION DES SALARIES DE LA CORPORATION  
PHARMACEUTIQUE PROFESSIONNELLE  
170 Dorchester Est, suite 320  
Montréal (Québec)  
H2X 1N5

(ci-après désignée comme l'Union ou le syndicat)

D'AUTRE PART.

TABLES DES MATIERES

<u>Numéro d'article</u>	<u>Description</u>	<u>Page No.</u>
-	Préambule	1
1	But	2
2	Reconnaissance et juridiction	2
3	Droits de la Direction	2-3
4	Grève et Lockouts	3
5	Activité Syndicales	3-4
6	Sécurité Syndicale	4-5
7	Vacances	5-6
8	Transfert	6
9	Boni d'équipe	6
10	Securité, Santé, Bien Etre	6-7
11	Congé de deuil et naissance	7
12	Occasions de promotion	7
13	Période de repos	8
14	Procédure de griefs	8-9
15	Ancienneté	10-11
16	Semaine et Horaire de travail	12
17	Surtemps et rémunérations spéciales	12
18	Congés fériés et payés	13
19	Congés de maladie	13
20	Solaires et classifications	13
21	Vêtements de travail	13-14
22	Assurance - Groupe	14
23	Protection de l'emploi	14
24	Fonction de juré	14
25	Définition des parties	14
26	Mesures disciplinaires	14
27	Travail d'Urgence	15
28	Correspondance	15
29	Autres clauses	15
30	Congés de Maternité	15-16
31	Durée de la convention	16
32	Les Salaires	17
Annexe A	Classification par departement	18
Annexe B	Salaire par classification 1983-84	19
Annexe C	Salaire par classification 1984-85	20
Annexe D	Salaire par classification 1985-86	21

Article 1 But

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

Article 2 Reconnaissance et juridiction

- 2.01 La compagnie reconnaît l'Union comme seul négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis le 16 juin 1983, par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail du Québec. Les salariés ainsi représentés par l'Union constituent l'unité de négociations et les clauses de cette convention ne s'appliquent qu'aux salariés de ladite unité de négociations.
- 2.02 La compagnie convient que les employés non régis par la présente convention collective n'accompliront pas de tâches ordinairement exécutées par les employés régis par la présente convention, sauf dans les cas suivants:
- a) Pour fins d'entraînement et d'enseignement;
  - b) Au cas de nécessité, à cause de danger, de condition urgente ou dans l'intérêt de la sécurité;
  - c) Lors de travail expérimental;
  - d) Pour corriger ou ajuster la production de toute machine en opération.
- 2.03 Pour l'administration, l'interprétation et l'application des dispositions de la présente convention, les parties conviennent que le texte français sera le texte officiel.
- 2.04 Les mots "employeur" ou "employeurs" qui sont utilisés dans la présente convention, désignent les représentants autorisés de la compagnie ou la compagnie elle-même.
- 2.05 Les mots "employé" ou "employés" quand ils sont utilisés dans la présente convention, signifient tout salarié compris dans l'unité de négociations définie au paragraphe 2.01
- 2.06 Pour fins d'application et d'interprétation de la présente convention, le masculin comprend et inclus le féminin en tenant compte du contexte.

Article 3 Droits de la Direction

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à la compagnie de:
- a) Maintenir l'ordre, la discipline, l'efficacité et la qualité du travail.
  - b) Engager, congédier pour juste cause, classer, diriger, transférer, promouvoir, démettre, rétrograder et suspendre et/ou autrement discipliner les employés sous réserve des cas prévus par ce contrat; et
  - c) En général, d'administrer l'entreprise industrielle où la compagnie est engagée et sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de déterminer les produits à manufacturer, les méthodes de production, les plans de production, les machines et outils à employer ainsi que leur emplacement, les procédés de manufacture, l'étude et la technique de ses produits, la régie des matériaux et des parties à incorporer aux produits manufacturés ainsi que l'étendue, la limitation, la diminution ou l'arrêt des opérations.

### Articles 3 Droits de la Direction

- 3.02 Tout grief résultant d'une décision de la compagnie affectant les conditions de travail sera jugé selon la procédure des griefs et la procédure d'arbitrage.
- 3.03 Les taux horaires applicables aux nouvelles occupations ou aux occupations qui seront changées pendant la durée de la présente convention, seront déterminés par la compagnie en tenant compte des emplois de même nature existant déjà. Tout différend concernant ces taux sera réglé par la procédure des griefs.
- 3.04 Dès que l'employeur projette d'installer une nouvelle répartition du travail, il avertira l'Union par écrit, et à la demande de cette dernière, il devra lui donner les raisons fondamentales de ces changements. Le travail, tel que la compagnie le propose et les taux prévus seront soumis à l'Union pour examen et suggestion. Compte tenu des circonstances, les deux parties contractantes s'efforceront de concilier les divergences qui pourraient exister entre elles.
- 3.05 La compagnie pourra instituer des changements proposés avec une période d'essai d'une semaine. La durée de cette période d'essai pourra être prolongée d'un commun accord. Durant les périodes d'essai, les employés en cause ne pourront être payés moins que le taux de salaire horaire qu'ils auront gagné durant les quatre (4) semaines qui ont précédé l'essai pour le travail qu'ils accomplissaient alors.
- 3.06 Dans les quinze (15) jours de la fin de cette période d'essai, si elle n'est pas satisfaite de l'expérience, l'Union pourra présenter l'exposé de ses griefs et si les griefs ne se règlent pas à la satisfaction des parties en cause, par voie de négociations, pendant les cinq (5) jours qui suivent, l'Union pourra présenter son cas à l'arbitrage pour une décision finale exécutoire.
- 3.07 La compagnie consent à rencontrer le comité de négociations périodiquement pour étudier et réviser diverses questions d'intérêt commun.

### Article 4 Grève et Lockouts (Contre-Grève)

- 4.01 Vu la procédure établie par la présente convention pour le règlement des griefs qui peuvent survenir durant son existence, la Compagnie convient de ne pas causer de lockouts et le Syndicat convient qu'il n'y aura aucune grève ou ralentissement d'activités pour limiter la production ou aucune autre action qui pourrait arrêter, réduire ou nuire au travail ou à la production. Les mots "grèves" "lockouts" ou "ralentissement d'activités pour limiter la production" employés dans le présent article, ont le même sens que dans le Code du Travail de la Province de Québec.

### Article 5 Activités Syndicales

- 5.01 Exception faite des fonctions spécifiées ailleurs dans la présente convention, aucune activité de l'Union ne sera permise dans les endroits où s'exercent les activités de la compagnie, à moins de permission contraire de l'employeur.
- 5.02 La compagnie accordera un congé temporaire sans solde à trois (3) salariés de départements différents pour activités syndicales, pour assister au congrès, cours d'éducation à des organisations auxquelles l'Union est affiliée.

## Article 5 Activités Syndicales (suite)

- 5.02 L'ancienneté des salariés comptera pendant leur absence comme s'ils avaient travaillé pour la compagnie. Dans tous les cas, l'Union avisera la compagnie du nom des délégués et de la durée de leur absence du travail aussitôt que possible, mais pas moins de quinze (15) jours à l'avance. Ces absences ne devront pas nuire au bon fonctionnement de l'entreprise, mais ne pourront être refusées de façon abusive.
- 5.03 Trois officiers représentant l'Union ne subiront aucune perte de salaire pour les heures normales de travail au cours desquelles ils ne travailleront pas pour les raisons suivantes:
- a) Toute séance de négociation pouvant se tenir sur les lieux du travail, au bureau de l'Union ou à tous autres endroits convenus entre les parties.
  - b) Toutes séances de Conciliation dûment convoquées par un Conciliateur.
  - c) Il est entendu que durant une grève ou un lockout lesdits officiers ne seront pas payés.
  - d) L'Union fournira à l'employeur le nom des délégués syndicaux et de leurs substituts en indiquant le ou les départements qu'ils représentent. L'Union fera également savoir à l'employeur tout changement ou substitution qui se produirait.
- 5.04 La compagnie fournira à l'Union un tableau exclusif sur lequel elle pourra afficher les avis de réunion. Tout autre avis officiel de l'Union sera dûment signé par un membre du comité exécutif de ladite Union et approuvé au préalable par la gérance.
- 5.05 Aucune discrimination ne sera faite contre un ou plusieurs salariés pour des raisons de sexe, race, nationalité, couleur, état conjugal, affiliation religieuse, politique ou âge.
- 5.06 Il est entendu que ni l'employeur, ni le Syndicat ou leurs représentants respectifs ou les membres du Syndicat ne pratiqueront de discrimination, coercition ou intimidation contre tout employé à cause de son activité syndicale ou en raison de son appartenance à toute association ouvrière de bonne foi.
- 5.07
- a) L'employeur et les salariés dans leurs relations de travail entre eux devront en tout temps employer un langage poli et décent.
  - b) Aucun salarié ne sera tenu d'exécuter un ordre qui sera donné de façon abusive.
- 5.08 Il est entendu que tout délégué, officier ou membre de différents comités doit accomplir son travail régulier pour le compte de la compagnie. Il est également entendu qu'il doit obtenir la permission préalable de son supérieur immédiat ou de son remplaçant avant de s'absenter, laquelle permission ne sera pas refusée arbitrairement. Lors de son retour au travail, il devra en informer son supérieur immédiat ou son remplaçant.

## Article 6 Sécurité Syndicale

- 6.01 Tout salarié régulier doit, comme condition du maintien de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

Article 6 Sécurité Syndicale (suite)

- 6.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition de maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union après avoir complété sa période d'essai. Il devra par contre, payer la cotisation syndicale à partir de la première paie.
- 6.03 La compagnie retiendra à même la paie de chaque salarié, une fois par période de paie, le montant dû à l'Union par le salarié pour ses cotisations et à la deuxième semaine du mois pour le montant dû à l'Union pour ses droits d'initiation lorsqu'applicables et/ou tout prélèvement spécial ou occasionnel demandé par l'Union.
- 6.04 L'Union avisera la compagnie du montant de la cotisation syndicale, du montant du droit d'initiation et/ou tout prélèvement décidé par l'Union et la compagnie fera remise des sommes ainsi perçues au représentant autorisé de l'Union avant le quinzième (15ème) jour du mois qui suit le mois au cours duquel les déductions auront été effectuées, avec une liste de tous les noms des salariés.
- 6.05 Au cas ou à cause de maladie, vacances, congés avec permission et absences régulières, les cotisations syndicales qui n'auront pas été perçues devront être déduites de la première paie qui suit dans le même mois dans lequel des gages sont dus au salarié.
- 6.06 Un salarié aura le droit de se retirer de l'Union entre le quatre-vingt-dixième (90ème) et le soixantième (60ème) jour précédant l'expiration de la convention collective et ne pourra faire l'objet de pressions à l'occasion de ce retrait.
- 6.07 Les cotisations syndicales seront indiquées sur les formules T-4 et TP-4.

Article 7 VACANCES

- 7.01 Pour fin de calcul de l'indemnité de vacances, la date du 1er mai au 30 avril de chaque année sera la période de référence.
- 7.02 Les vacances seront choisies par département au plus tard le 1er avril, de façon à ne pas nuire aux opérations et seront immédiatement affichées dans la semaine suivant le 15 avril, et ne pourront alors être changées à moins d'entente entre les parties ou à moins de grief justifié.
- 7.03 Lorsqu'un jour férié payé survient pendant la période de vacances payée d'un salarié, ce dernier a droit de recevoir le montant que représente son congé en plus de l'allocation régulière pour ses vacances annuelles payées ou reporté consécutif à ses vacances au choix du salarié.
- 7.04 Tout salarié qui aura accumulé moins d'un an de service à l'emploi de la compagnie, aura droit à une journée par mois travaillé payée à quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de la période précédant le 1er mai de chaque année, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
- 7.05 Cédule de vacances basée sur le nombre d'années d'ancienneté au 1er mai de chaque année. (selon la liste publiée)
- |                           |            |     |
|---------------------------|------------|-----|
| 1 à 4 ans inclusivement   | 2 semaines | 4%  |
| 5 à 9 ans inclusivement   | 3 semaines | 6%  |
| 10 à 19 ans inclusivement | 4 semaines | 8%  |
| 20 ans et plus            | 4 semaines | 10% |

- 7.06 La paie de vacance sera donnée aux employés le jeudi avant le départ pour vacances.

#### Article 8 TRANSFERT

- 8.01 Si un salarié est provisoirement affecté à un travail qui comporte un taux de gages supérieur au taux de son travail régulier, ce salarié sera payé selon le taux le plus élevé pour la journée complète, du moment où il sera demeuré au travail provisoirement un minimum de quatre (4) heures le même jour. Si le salarié demeure au travail provisoirement moins de quatre (4) heures, il sera payé selon son taux régulier de salaire.
- 8.02 Si un salarié est provisoirement affecté à un travail qui comporte un taux de gages inférieur au taux de son travail régulier, le taux régulier de travail du salarié prévaudra.
- 8.03 Dans le cas d'un transfert permanent, le salarié sera payé selon le taux de gages prévus pour son nouveau travail.
- 8.04 Un salarié qui désire être transféré de département pour des raisons autres que promotion, ne pourra le faire qu'après en avoir formulé la demande et qu'il y ait eu entente écrite entre les parties.

#### Article 9 - BONI D'EQUIPE

- 9.01 Tout salarié travaillant sur une équipe de soir recevra une prime de vingt-cinq (0.25) cents l'heure additionnelle à son taux horaire.
- 9.02 Tout salarié travaillant sur une équipe de nuit recevra une prime de trente-cinq (0.35) cents l'heure additionnelle à son taux horaire.

#### Article 10 - SECURITE, SANTE, BIEN ETRE

- 10.01 Les deux parties coopéreront au maximum dans la prévention des accidents et pour le progrès de la sécurité au travail. Un comité de sécurité formé de deux (2) représentants de chaque partie sera formé à cet effet. Ce comité siégera tous les trois (3) mois ou au besoin et un rapport des délibérations de ce comité sera remis à l'union et à la compagnie.
- 10.02 Des boites de premiers soins pourvues de matériels adéquats et accessibles en tout temps seront fournis par la compagnie et mis à jour de façon à être constamment en état de rendre tous les services requis.
- 10.03 La compagnie prendra les moyens nécessaires pour assurer le confort et le bien être de ses salariés et dans ce but fera diligence lors de toute représentation de l'Union ou du comité de sécurité et santé au travail.
- 10.04 Les employés qui recevront instruction de se présenter au département des premiers soins pour traitement pour des blessures subies pendant les heures de travail et qui sont envoyés soit à la maison, ou à l'hôpital par ledit département, seront payés jusqu'à la fin de leur quart le jour où ils ont été blessés.
- 10.05 Des souliers de sécurité seront fournis, pour les gens des départements de fabrication et d'expédition-réception (entrepôts)

- 10.06 Toutes les mesures de protection et tous les dispositifs et appareils de sécurité visant à prémunir les employés contre les dangers d'accident seront fournis par la compagnie.

#### Article 11 CONGE DE DEUIL ET NAISSANCE

- 11.01 a) Tout employé éprouvé par la mortalité, soit du conjoint, conjointe et enfant, se verra accorder un congé de deuil de (4) jours avec paie à son taux régulier.
- b) Tout employé affecté par le décès du père, de la mère, frère, soeur, belle-mère, beau-père, belle-soeur, beau-frère, gendre ou bru, l'employé se verra accorder un congé de deuil de trois (3) jours avec paie à son taux régulier.
- c) S'il s'agit du décès des grands-parents, l'employé recevra comme congé, le jour des funérailles avec paie à son taux régulier.

Si ces permissions d'absence tombaient un ou des jours non-ouvrables, par exemple, un jour férié payé, au cours d'une fin de semaine ou pendant les vacances annuelles ou pendant une période de mise-à-pied ou de congé d'absence pour d'autres raisons, alors la compagnie ne paiera pas dans de tels cas.

- 11.02 Dans le cas où il est nécessaire pour les salariés concernés de s'absenter pour une période excédant la limite ci-haut mentionnée, celui-ci soumettra à la compagnie les raisons qui motivent l'absence prolongée, lesquelles raisons seront prises en considération par la compagnie selon les circonstances. Il est entendu que cette période excédentaire sera aux frais du salarié.
- 11.03 Le salarié dont la femme ou la compagne donne naissance à un enfant aura droit à un congé payé d'une (1) journée, soit la journée de la naissance ou la journée de la sortie de l'hôpital, l'une des deux.
- 11.04 Le salarié temporaire ou en période d'essai aura droit aux mêmes conditions telles que décrites ci-haut mais sans rémunération.

#### Article 12 OCCASIONS DE PROMOTION

- 12.01 a) Lorsqu'il survient une ouverture dans un département la compagnie doit afficher le poste sur le tableau de l'Union pour une période de trois (3) jours; ledit poste sera accordé au salarié pour lequel le poste signifie une promotion.
- b) Si aucun employé du département ne fait application pour l'ouverture, la compagnie doit afficher l'ouverture sur les tableaux d'affiche de l'usine pour une période de cinq (5) jours; ledit poste sera accordé à l'employé qualifié qui a le plus d'ancienneté pour qui cette ouverture présente une promotion.
- 12.02 Cependant, l'employeur, pourra remplir provisoirement le poste vacant, soit avant, soit après l'affichage de l'avis, et aura deux (2) jours ouvrables de la date où prendra fin l'avis pour remplir le poste, sinon une réclamation pourra être présentée sous forme de grief par l'employé intéressé, mais ce grief ne sera effectif qu'après le délai accordé.
- 12.03 Lorsqu'il y aura plus d'une équipe en opération, l'ancienneté de l'employé qui travaille couramment sur une occupation aura la préférence d'équipe lors d'une ouverture.
- 12.04 On ne considérera pas comme créant un poste vacant, toute ouverture causée par la prise de vacances annuelles, maladie ou accident.

### Article 13 PERIODE DE REPOS

- 13.01 La compagnie accordera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes à tous ses employés, une à 9:45 A.M. et l'autre à 3 heures P.M. Pour les départements de fabrication et de laboratoire, ces deux périodes de repos pourront être prises au choix de l'employé aux moments convenables aux deux parties.
- 13.02 Tout salarié devant travailler deux (2) heures supplémentaires le même jour aura droit à une période additionnelle de repos d'une durée de quinze (15) minutes. Cette dernière période de repos sera prise de préférence avant le début des heures supplémentaires
- 13.03 Tout salarié bénéficiera de cinq (5) minutes à la fin de sa journée de travail pour lui permettre de ranger son lieu de travail et de se laver.

### Article 14 PROCEDURE DE GRIEFS

- 14.01 Aux fins du présent article, le mot "grief" signifie toute mésentente et/ou tout litige relevant de l'interprétation, de l'application, ou de la prétendue violation de la présente convention ou d'une de ses clauses.
- 14.02 La présente convention reconnaît trois sortes de griefs:
- a) Grief individuel: Lorsque le grief concerne un seul salarié;
  - b) Grief collectif: Lorsque deux salariés ou plus (y compris l'ensemble des salariés) ont un grief de même nature à formuler et/ou lorsque la mésentente affecte deux salariés ou plus.
  - c) Grief de l'Union: Mésentente entre l'Union et la compagnie: ce grief est signé par un délégué de l'Union ou un officier de l'Union.
- 14.03 Le comité de grief de l'Union sera composé de trois (3) salariés de départements différents et ayant terminés leur période d'essai. L'Union devra aviser la compagnie du nom de sa composition ainsi que de tout changement s'il y a lieu.
- 14.04 Un effort sincère sera fait par les parties pour résoudre tous les griefs avec promptitude. Les deux parties aux présentes désirent que les plaintes soient réglées le plus rapidement possible. Lorsque surgira un grief, le salarié en cause, seul ou accompagné d'un délégué syndical soumettra le grief verbalement à son supérieur pour tenter de trouver une solution. Une plainte verbale, comme susdit, non-satisfait, devient le sujet d'un grief au sens du présent article et doit suivre la procédure de grief comme suit:

#### 1ère étape:

- 14.05 Le délégué d'atelier accompagné de l'employé ou des employés plaignants si ce ou ces derniers le désirent devra soumettre le grief oralement au supérieur du département en cause dans un délai maximum de six (6) jours ouvrables de la date de l'évènement. Le supérieur devra rendre sa décision dans les deux (2) jours ouvrables après la rencontre ci-haut prévue. S'il n'y a pas accord, alors.

#### 2ème étape:

- 14.06 Dans les deux (2) jours ouvrables de la décision à la première étape, on devra présenter le grief par écrit au gérant de l'usine ou au représentant de ce dernier. Dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception dudit grief, ils seront tenus d'entendre les revendications syndicales que leur exposeront le comité en cause et un agent d'affaire de l'Union.

## 2ème étape (suite)

Toute autre personne susceptible d'apporter une collaboration utile pour résoudre le grief, pourra également être présente à la demande de l'une ou l'autre des parties. Le gérant de l'usine ou son représentant sera tenu de rendre sa décision par écrit à l'adresse de l'Union dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la rencontre comme susdit.

## 3ème étape

- 14.07 Si après avoir passé chacune des étapes précédentes, le grief demeure non-réglé, le cas pourra être soumis à l'arbitrage selon la formule de l'arbitre unique. Toutefois, si aucune demande d'arbitrage n'est faite dans les vingt (20) jours ouvrables après la réception de la décision, à la deuxième étape, le grief sera considéré comme réglé ou abandonné.
- 14.08 A moins de disposition contraire dans la présente convention, aucun grief ne pourra être soumis à l'arbitrage sans avoir passé par toutes les étapes de la procédure de grief.
- 14.09 Chaque partie suggérera son arbitre dans les vingt (20) jours après l'expiration de la dernière étape. Au cas de mésentente de l'une ou de l'autre des parties, le Ministre du Travail en nommera un d'office.
- 14.10 Tous et chacun des délais que prévoient cet article sont de rigueur. La compagnie et le Syndicat pourront toutefois les prolonger en tout temps par entente mutuelle écrite entre la compagnie et l'Union.
- 14.11 Dans la computation des délais prévus aux articles qui précèdent, on ne devra pas compter les jours non-ouvrables.
- 14.12 Toutes les décisions que peuvent prendre la compagnie et les représentants du Syndicat à toute étape de la procédure de grief seront définitives et lieront la compagnie, Syndicat et les employés en cause.
- 14.13 En rendant une décision à l'égard de tout grief, l'arbitre devra prendre en considération les faits et le sens des dispositions de la présente convention. En outre, l'arbitre ne peut ni changer ni modifier ni altérer aucune des dispositions de cette convention.
- 14.14 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes.
- 14.15 Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à part égale par la compagnie et l'Union et chaque partie défraiera les frais des témoins qu'elle assigne.
- 14.16 L'arbitre sera tenu de rendre sa décision le plus tôt possible.
- 14.17 En matière disciplinaire, l'arbitre aura le pouvoir d'apprécier s'il y a matière à discipline et pourra également maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée. L'arbitre devra tenir compte des salaires gagnés pendant la suspension ou le congédiement.
- 14.18 A chacune des étapes de la procédure de règlement de grief, de même qu'à l'arbitrage, les parties pourront être assistées ou représentées, soit par les délégués syndicaux et/ou les officiers de l'Union. Lors de la deuxième et troisième étape de procédure de grief, l'Union pourra être représentée par un procureur ou un représentant du local 1999.
- 14.19 Au cas où un salarié permanent se croirait injustement congédié, sa plainte sera portée en grief et sera soumise aux clauses de l'article "Règlement des Griefs", de la présente convention, à compter de la deuxième étape.

Article 15 ANCIENNETE

- 15.01 Le mot "ancienneté" signifie et veut dire le service total continu d'un salarié à l'emploi de la compagnie. Un salarié régulier est celui qui a complété sa période d'essai prévue à l'article 15.02.
- 15.02 Un nouveau salarié sera soumis à une période d'essai de trois (3) mois avec l'employeur et pendant cette période d'essai, il ne pourra avoir recours à la procédure de grief. Après avoir complété cette période d'essai, son ancienneté rétroagira alors de trois (3) mois.
- 15.03 a) Pour fin d'application, l'ancienneté sera considéré comme départementale au sein de l'unité de négociation et devra prévaloir dans tous les cas c'est-à-dire, déplacement de main d'oeuvre, rappel, promotion, choix d'horaire, temps supplémentaire, vacances, etc., pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales de la fonction.
- b) Pour fin d'application les départements suivants seront reconnus:
- a) Laboratoire
  - b) Fabrication
  - c) Conditionnement
  - d) Réception et expédition (entrepôt)
  - e) Manutention
- 15.04 Un employé perdra toute son ancienneté et son nom sera rayé de la liste des employés de la compagnie si:
- a) Il quitte volontairement l'emploi de la compagnie;
  - b) Il est congédié pour juste cause et cette mesure prise à son égard n'a pas été renversée par la procédure de règlement des griefs ou par la décision de l'arbitre.
  - c) Il fait défaut de revenir au travail dans les quatre (4) jours qui suivent un avis de rappel par courrier à moins qu'il puisse prouver son incapacité à revenir au travail à cause de circonstances hors de son contrôle.
  - d) Il a été mis-à-pied pendant plus de douze (12) mois consécutifs.
  - e) Il dépasse une permission d'absence sans le consentement de la compagnie, à moins qu'il ne puisse prouver son incapacité à revenir au travail à cause de circonstances hors de son contrôle.
  - f) Il est absent pour cause de maladie, à cause d'un accident qui ne lui est pas arrivé au travail, pour une période dépassant douze (12) mois dans le cas d'un salarié qui a moins d'une année d'ancienneté et de dix-huit (18) mois pour ceux qui ont plus d'une année d'ancienneté.
- 15.05 La procédure suivante sera mise en vigueur lors de mises-à-pied de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs:
- 1. En premier lieu, la compagnie procédera à la mise-à-pied des salariés temporaires de tous les départements;
  - 2. En deuxième lieu, la compagnie procédera à la mise-à-pied, soit des salariés en période d'essai ou des salariés à temps partiel dans tous les départements à moins de compétence technique spéciale;
  - 3. En troisième lieu, et si d'autres mises-à-pieds sont nécessaires, la compagnie procédera à la mise-à-pied des salariés dans l'ordre inverse de leur ancienneté

15.05 (suite)

3. à l'intérieur du département affecté. Les salariés mis-à-pied pourront se prévaloir de leur droit d'ancienneté à l'intérieur de l'unité de négociations en fonction de la procédure décrite au paragraphe suivant;
  4. Le salarié, ayant droit au déplacement, se prévaudra de ce droit en déplaçant le salarié ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de l'unité de négociations en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences de la tâche sans période d'entraînement et recevra le taux de salaire prévu à cette classification.
  5. Advenant une mise à pied ou une rétrogradation dans un département, le salarié ayant le plus d'ancienneté aura la préférence sur un autre salarié dans le même département. Dans ce cas, il recevra le taux de salaire prévu à cette classification.
  6. Advenant une mise-à-pied, une mutation ou une rétrogradation, dans un département, le salarié déplacé ne pourra se prévaloir d'une fonction comportant un taux de salaire plus élevé que le taux de salaire du poste qu'il occupait immédiatement avant le déplacement.
  7. La compagnie convient qu'avant d'embaucher de nouveaux employés, elle réintègrera les salariés rétrogradés, mutés ou mis-à-pied, selon leur ordre d'ancienneté.
  8. En cas de rappel, le salarié ne pourra se prévaloir d'un poste qui comporte un taux de salaire plus élevé que le taux de salaire du poste qu'il occupait immédiatement avant sa mise-à-pied.
  - 9 Les mises-à-pieds pour une période de trois jours (3) ouvrables ou moins seront faites sur une base d'ancienneté départementale seulement.
- 15.06 La compagnie affichera au 1er avril, 1er octobre de chaque année la liste de tous les salariés indiquant l'ancienneté et leur classification d'emploi et fera parvenir au bureau de l'Union leurs numéro d'assurance-sociale, leurs adresses et leurs numéros de téléphone. Copie en sera remise au président local du Syndicat.
- 15.07 Les employés promus à des occupations en dehors de l'unité de négociations maintiendront leur ancienneté pour une période de trois (3) mois. Si un employé demeure plus de trois (3) mois en dehors de l'unité de négociations, il perdra tous ses droits d'ancienneté et si, par la suite, il réintègre l'unité de négociations, il sera traité comme un nouvel employé.
- 15.08 a) Tout employé mis-à-pied pour une période de cinq (5) jours ou plus, recevra un préavis de deux (2) jours ou à défaut de préavis, deux (2) jours de paie.
- b) Dans le cas de mises-à-pied de moins de cinq (5) jours, le préavis sera d'une (1) journée, ou à défaut de préavis, une (1) journée de paie.
- 15.09 La compagnie convient d'accorder des permissions d'absence sans discrimination, pour des raisons valables, sans perte d'ancienneté. Pour éviter des malentendus, la compagnie s'engage à accorder, par écrit, toute permission d'absence qui excède cinq (5) jours, et copie en sera envoyée à l'agent d'affaire.
- 15.10 Si deux (2) ou plusieurs salariés ont la même date d'ancienneté, c'est celui dont la date de naissance est la moins récente qui a le plus d'ancienneté.

Article 16 - SEMAINE ET HORAIRE DE TRAVAIL

LABORATOIRE

- 16.01 La semaine régulière et normale de travail au laboratoire sera de 36½ et les salariés travailleront cinq (5) jours de 7½ heures consécutives par semaine du lundi au vendredi inclusivement, (l'heure du début de la journée sera à 8:00 a.m. et pourra être modifiée après entente écrite entre les parties).

AUTRES DEPARTEMENTS

- 16.02 Dans tous les départements sauf le laboratoire, les heures de travail seront de 40 heures par semaine soit cinq (5) jours de 8h00 heures du lundi au vendredi inclusivement. L'heure du début de la journée sera à 7h30a.m. et pourra être modifiée après entente écrite entre les parties.
- 16.03 HEURES D'ETE  
Une entente entre les parties pourra permettre d'instaurer des horaires d'été et ce, à compter de la fête nationale des Québécois et jusqu'à la fête du travail. Cependant, l'horaire d'été n'aura pas pour but de diminuer les heures de travail.
- 16.04 La période de repas pour les employés de jour sera la suivante: de 11:45a.m. à 12:15 p.m. pour le département du conditionnement, de 12:30p.m. à 1:00 pour l'expédition, réception (entrepôt) et le département de la manutention. Pour les départements de fabrication et de laboratoire, cette période de repas pourra être prise au choix de l'employé, au moment convenable aux deux parties. Les employés qui travaillent quatre (4) heures ou plus en sus de leur journée régulière de travail, seront payés pour une période de repas d'une demie-heure à temps régulier.

Article 17 SURTEMPS ET REMUNERATIONS SPECIALES

- 17.01 Tout salarié appelé à effectuer du temps supplémentaire pour l'employeur après avoir complété toutes ses heures journalières régulières de travail, sera rémunéré à raison de temps et demi à condition d'avoir été autorisé par son supérieur.
- 17.02 Tout salarié appelé à effectuer du temps supplémentaire, pour l'employeur le samedi, sera rémunéré à raison de temps et demi.
- 17.03 Tout salarié appelé à effectuer du temps supplémentaire pour l'employeur le dimanche ou une journée de fête, sera rémunéré à raison de temps double.
- 17.04 Le surtemps sera réparti également entre la catégorie d'employés qui sont qualifiés pour remplir le travail donné. Le surtemps sera volontaire pourvu qu'il y ait assez d'employés prêts à travailler. Lorsqu'il n'y aura pas assez d'employés prêts à travailler, les employés possédant le moins d'ancienneté pourront être obligés de travailler, à moins de raisons sérieuses et justifiables pour être exemptés, et ce dans l'ordre inverse d'ancienneté.
- 17.05 Tout employé qui se présente à son travail au début de son quart régulier sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, aura droit à quatre (4) heures de travail ou l'équivalent en paie à son taux régulier, à condition qu'il effectue le travail demandé, sauf s'il s'agissait d'un cas d'incendie, d'inondation, panne de courant et autres causes semblables, en dehors du contrôle de la compagnie.

## Article 18 - CONGES FERIES ET PAYES

- 18.01 a) Les jours fériés suivants seront des jours chômés et payés par tous les salariés.

Jour de l'An	Jour de l'Action de Grâces
Lendemain du Jour de l'An	24 décembre
Vendredi Saint	Jour de Noel
Fête de la Reine	Lendemain du Jour de Noel
St-Jean Baptiste	
Fête du Canada	
Fête du Travail	

P.S. Les jours ci-haut mentionnés pourront être modifiés après entente écrite des parties.

b) Pour bénéficier d'un congé férié prévu à l'article 18.01 a) un employé ne doit pas s'être absenté du travail sans autorisation de l'employeur ou sans raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.

- 18.02 Le salaire que recevra un salarié pour un jour férié chômé sera son taux horaire multiplié par le nombre d'heures de sa journée régulière de travail en y ajoutant les bonis ou primes si applicables.
- 18.03 Tout salarié recevra une paie de jour férié même si le jour coïncide avec un congé hebdomadaire, les vacances annuelles ou avec tout autre jour durant lequel le salarié est absent de son travail pour une cause prévue dans ce contrat ou autrement autorisé.
- 18.04 Le congé férié ne sera cependant pas payé au salarié qui est sous le coup d'une mise à pied pour manque de travail, sauf si le jour férié survient dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la mise à pied.

## Article 19 - CONGES DE MALADIE

- 19.01 "A" Tous les salariés réguliers auront droit à quatre (4) jours de maladie par année et s'ils ne s'absentent pas, les jours non utilisés leur seront remboursés au taux en vigueur à la fin de chaque période de douze (12) mois.
- "B" Les crédits maladie peuvent être utilisés pour autres raisons avec permission préalable de l'employeur.
- "C" Dans le cas d'absence pour maladie, le salarié devra avertir l'employeur le plus tôt possible, tant pour son départ que pour son retour.
- "D" Lorsqu'un salarié quitte l'emploi, le nombre de jours auquel le salarié aura droit pour l'année en cours sera calculé au pro-rata d'une journée à tous les trois mois et un ajustement sera fait sur la dernière paie à lui être versé.

## Article 20 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 20.01 Les catégories de salaire et le taux de salaire horaire applicable à chacune de ces catégories de salaire, tels qu'établis aux annexes de la présente convention collective seront applicables aux salariés et seront maintenus durant toute l'existence du présent contrat.
- 20.02 Tout annexe ou mémoire d'entente annexés à la présente convention en fera partie intégrante.

## Article 21 - VETEMENTS DE TRAVAIL

- 21.01 a) Les salariés devront avoir des vêtements de travail convenables et en nombre à être déterminé par la gérance et ceux-ci devront être payés par la compagnie et entretenus par les salariés sauf dans le cas du département de la fabrication pour lequel la compagnie paiera l'entretien.

Article 21 - VETEMENTS DE TRAVAIL (suite)

- b) Si un salarié quitte son emploi, l'employé sera tenu de remettre le dernier sarrau ou uniforme reçu.
- c) Le port de sarraux ou d'uniformes est obligatoire pour le département du laboratoire, de fabrication et de conditionnement.

Article 22 - ASSURANCE-GROUPE

- 22.01 Tout salarié ayant terminé sa période d'essai bénéficiera d'un régime d'assurance collective qui fera partie intégrante de la convention collective. La compagnie d'assurance sera choisie par le syndicat et administrée par la compagnie. Le montant de contribution de l'employeur sera de trois \$3.00 par semaine, selon les termes et conditions établis par la compagnie d'assurance.

Article 23 - PROTECTION DE L'EMPLOI

- 23.01 La compagnie s'engage à ne pas faire exécuter par des personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociations un travail ou des travaux qui sont habituellement accomplis par des salariés faisant partie de l'unité de négociations, si cela a pour effet de créer des mise à pied.
- 23.02 La compagnie s'engage à ne pas donner en sous-contrat un travail ou des travaux qui peuvent être exécutés par des salariés faisant partie de l'unité de négociations, exception faite de l'éventualité où l'employeur n'a pas la connaissance technique, l'équipement, la capacité, la compétitivité nécessaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Article 24 - FONCTION DE JURE

- 24.01 Lorsqu'un salarié régulier sera appelé à servir comme juré ou témoin, il recevra la différence entre ses honoraires de juré ou témoin, et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

Article 25 - DEFINITION DES PARTIES

- 25.01 Pour fins de cette convention, toute entente, modification ou amendement entre les parties doit être signé par la compagnie et l'Union, soit le président ou son représentant autorisé, pour l'Union et le président de la compagnie ou celui qui est mandaté pour le représenter à la compagnie.

Article 26 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 26.01 Si un employé est l'objet de mesures disciplinaires ou renvoyé, la compagnie devra lui donner dans les quarante-huit (48) heures suivants (n'incluant pas les samedis, dimanches ou jours de congés) de la mesure disciplinaire ou du renvoi, un exposé écrit établissant les raisons pour la mesure disciplinaire ou le renvoi. Une copie de cet exposé devra être signé et délivré au même moment au délégué du département dans lequel l'employé travaillait, et envoyé par la poste à l'agent d'affaire.
- 26.02 Toute mesure disciplinaire datant de plus de douze (12) mois, sera enlevée du dossier de l'employé.
- 26.03 Dans l'éventualité où une mesure disciplinaire est prise par l'employeur, cette sanction devra être appliquée le plus tôt possible.
- 26.04 Aucune mesure disciplinaire ne sera prise après cinq (5) jours ouvrables après la connaissance de ladite infraction par la compagnie.

Article 27 - TRAVAIL D'URGENCE

- 27.01 Les salariés qui sont rappelés de l'extérieur pour accomplir des travaux urgents, après les heures régulières de travail seront payés au taux de temps et demie leur taux régulier, pour toutes les heures travaillées ou l'équivalent de quatre (4) heures au taux régulier, le plus élevé des deux.

Article 28 - CORRESPONDANCE

- 28.01 Toute correspondance devant être envoyée à l'Union ou à la compagnie sera considérée comme ayant été effectivement donnée pourvu qu'elle soit adressée comme suit: L'Association des Salariés de la Corporation Pharmaceutique Professionnelle, 170 est, boulevard Dorchester, suite 320, Montréal, Québec H2X 2N5 et/ou Corporation Pharmaceutique Professionnelle, 9200 Chemin Côte de Liesse, Lachine, Québec H8T 1A1. Toute correspondance ainsi échangée pendant la durée de la présente convention sera considérée comme remise par une des parties et reçue par l'autre quatre (4) jours après la date de sa mise à la poste.
- 28.02 Les employés doivent aviser par écrit la compagnie des changements d'adresse aussitôt que possible. Si un employé néglige d'aviser la compagnie d'un changement d'adresse, un avis envoyé par la compagnie par lettre recommandée à la dernière adresse connue sera considérée comme ayant été reçue par l'employé dans les quatre (4) jours qui suivent la date que l'avis a été envoyé par la compagnie.

Article 29 - AUTRES CLAUSES

- 29.01 Aucune convention particulière entre la compagnie et un salarié concernant les rémunérations et les conditions de travail, ne sera valide à moins d'être acceptée par écrit par l'Union.
- 29.02 La paie sera remise aux employés à tous les jeudis et l'employeur retiendra une (1) semaine de salaire.
- 29.03 Lorsqu'un salarié quitte son emploi pour quelque raison que ce soit, l'employeur, s'il est satisfait des services du salarié, consent à lui fournir une lettre de référence rédigée de telle façon qu'elle puisse lui permettre de se trouver un autre emploi.
- 29.04 Les chèques de paie seront remis dans une enveloppe scellée au nom du salarié.
- 29.05 Des bottes de caoutchouc seront fournies pour les employés qui ont à fréquenter de façon habituelle la salle de lavage.
- 29.06 Les salariés auront le droit d'acheter comptant les produits de la compagnie à quarante pour cent (40%) d'escompte sur le prix suggéré au détail.

Article 30 CONGES DE MATERNITE

- 30.01 La salariée qui est éligible en vertu des règlements de la Loi des Normes de Travail sur le congé de maternité, a droit à un congé de maternité sans solde avec accumulation de l'ancienneté aux conditions suivantes;
- a) La salariée doit soumettre une demande de congé de maternité, au moins trois (3) semaines avant la date prévue de son début de congé.

Article 30 CONGES DE MATERNITE (suite)

- 30.01 b) La salariée doit produire un certificat établi par son médecin traitant, attestant qu'elle est enceinte et indiquant la date prévue de l'accouchement.
- c) Un congé de maternité sera accordé pour une période de vingt (20) semaines ou plus.
- d) La salariée qui désire retourner au travail à l'expiration de son congé de maternité doit être réintégrée dans les mêmes fonctions qu'elle occupait au moment où elle a commencé ce congé.
- e) La salariée a jusqu'au cinquième jour ouvrable suivant le congé de maternité pour se présenter à la compagnie en plus duquel sera ajouté le nombre de jours écoulés entre la date prévue et la date effective de l'accouchement, si celui-ci est survenu plus tard que la date prévue et doit également produire un certificat médical attestant la date de l'accouchement.
- 30.02 Une travailleuse enceinte qui fournit à l'employeur un certificat en vertu de la loi et des règlements sur la Sécurité et Santé au Travail, attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou à cause de son état de grossesse pour elle-même, peut demander, d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.
- a) Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.
- b) La travailleuse continue de bénéficier des avantages sociaux reconnus à sa convention collective, sous réserve du paiement des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.
- c) Une travailleuse qui fournit à l'employeur un certificat, en vertu de la loi et des règlements sur la Sécurité et Santé au Travail, attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Article 31 - DUREE DE LA CONVENTION

- 31.01 La présente convention entrera en vigueur à compter du 1er septembre 1983 pour se terminer le 31 août 1986 avec pleine rétroactivité. salaires et bénéfices à compter du 1er septembre 1983.
- 31.02 Si l'avis de négociations est donné par l'une ou l'autre des parties, la présente convention devra être acceptée comme convention intermédiaire après la date d'expiration jusqu'à la conclusion d'une convention ou jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article 58 du Code du Travail.

Article 32 Les Salaires

32.01 Pour la première année:

{	Au 1er septembre 1983	Augmentation \$0.45 l'heure
	Au 1er mars 1984	Augmentation \$0.20 l'heure

Pour la deuxième année:

{	Au 1er septembre 1984	Augmentation \$0.45 l'heure
	Au 1er mars 1985	Augmentation \$0.25 l'heure

Pour la troisième année:

(a) {	Au 1er septembre 1985	Augmentation \$0.50 l'heure
	Au 1er mars 1986	Augmentation \$0.25 l'heure

OU

(b) Cola (Région de Montréal): Le plus élevé des deux (a) ou (b)

Pour les besoins de calcul, la comparaison suivante sera faite pour chaque employé:

(a) Le salaire au 31 août 1985 + \$0.625, (augmentation moyenne pour l'année) d'une part

vs

(b) Le salaire au 31 août 1985 + % de l'augmentation du coût de la vie pour l'année de référence, (cola) d'autre part.

L'année de référence sera du 1er septembre 1984 au 31 août 1985.

32.02 Les employés en période d'essai recevront \$0.50 l'heure de moins que la catégorie dans laquelle ils seront employés.

32.03 Les employés temporaires recevront \$0.75 l'heure de moins que la plus basse catégorie.

ANNEXE "A"

POUR LA CONVENTION COLLECTIVE, LES DEPARTEMENTS ET LES CLASSIFICATIONS SONT LES SUIVANTS:

DEPARTEMENT:

CLASSIFICATIONS

LABORATOIRE:

- Technicien(ne) Microbiologie & Drogues
- Technicien(ne) Matières Premières
- Aide-Technicien(ne)

FABRICATION:

- Chef Opérateur(trice)
- Opérateur(trice)
- Aide-Opérateur(trice)

CONDITIONNEMENT:

- Répartiteur(trice) des tâches
- Responsable des sous-départements
- Opérateur(trice) (avec rotation)
- Préposé(e) au conditionnement (avec rotation)

EXPEDITION-RECEPTION-ENTREPOT:

- Camionneur
- Préposé(e) à l'expédition-réception (entrepôt)

MANUTENTION:

- Manutentionnaire 1
- Manutentionnaire 2

## ANNEXE B

Salaires énumérés par classifications payables entre le 1<sup>er</sup> septembre 1983 et le 31 août 1984.

<u>DEPARTEMENT:</u>	<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>1erSept 83</u>	<u>1er mars 1984</u>
<u>LABORATOIRE:</u>	Technicien(ne) Microbiologie & Drogues	9.06	9.26
	Technicien(ne) Matières Premières	8.58	8.78
	Aide-Technicien(ne)	7.57	7.77
<u>FABRICATION:</u>	Chef Opérateur (trice)	8.70	8.90
	Opérateur (trice)	7.12	7.32
	Aide-Opérateur(trice)	6.24	6.44
<u>CONDITIONNEMENT:</u>	Répartiteur(trice) des tâches	6.54	6.74
	Responsable des sous-départements	6.24	6.44
	Opérateur (trice) (avec rotation)	6.06	6.26
	Préposé(e) au conditionnement (avec rotation)	5.83	6.03
<u>EXPEDITION-RECEPTION</u>			
<u>ENTREPOT:</u>			
	Camionneur	6.86	7.06
	Préposé(e) à l'expédition-réception (entrepôt)	6.43	6.63
<u>MANUTENTION:</u>	Manutentionnaire 1	6.43	6.63
	Manutentionnaire 2	6.06	6.26

## ANNEXE C

Salaires énumérés par classifications payables entre le  
1er septembre 1984 et le 31 août 1985.

<u>DEPARTEMENT:</u>	<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>Le 1er sept 84</u>	<u>1er mars 1985</u>
<u>LABORATOIRE:</u>	Technicien(ne) Micro- biologie & Drogues	9.71	9.96
	Technicien(ne) Matières Premières	9.23	9.48
	Aide-Technicien(ne)	8.22	8.47
<u>FABRICATION:</u>	Chef Opérateur(trice)	9.35	9.60
	Opérateur (trice)	7.77	8.02
	Aide-Opérateur(trice)	6.89	7.14
<u>CONDITIONNEMENT:</u>	Répartiteur(trice) des tâches	7.19	7.44
	Responsable des sous- départements	6.89	7.14
	Opérateur (trice) (Avec rotation)	6.71	6.96
	Préposé(e) au condi- tionnement (avec rota- tion)	6.48	6.73
<u>EXPEDITION-RECEPTION</u> <u>ENTREPOT:</u>			
	Camionneur	7.51	7.76
	Préposé(e) à l'expédi- tion-réception (entrepôt)	7.08	7.33
<u>MANUTENTION:</u>	Manutentionnaire 1	7.08	7.33
	Manutentionnaire 2	6.71	6.96

## ANNEXE D

Salaires énumérés par classifications payables entre le 1er septembre 1985 et le 31 août 1986.

<u>DEPARTEMENT:</u>	<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>Sept. 85*</u>	<u>1er mars 1986</u>
<u>LABORATOIRE:</u>	Technicien(ne) Microbiologie Drogues	10.46	10.71
	Technicien(ne) Matières Premières	9.98	10.23
	Aide-Technicien(ne)	8.97	9.22
<u>FABRICATION:</u>	Chef Opérateur (trice)	10.10	10.35
	Opérateur(trice)	8.52	8.77
	Aide-Opérateur (trice)	7.64	7.89
<u>CONDITIONNEMENT:</u>	Répartiteur(trice) des tâches	7.94	8.19
	Responsable des sous- départements	7.64	7.89
	Opérateur(trice) (avec rotation)	7.46	7.71
	Préposé(e) au conditionne- ment (avec rotation)	7.23	7.48
<u>EXPEDITION-RECEPTION</u>			
<u>ENTREPOT:</u>			
	Camionneur	8.26	8.51
	Préposé(e) à l'expédition- réception (entrepôt)	7.83	8.08
<u>MANUTENTION:</u>	Manutentionnaire 1	7.83	8.08
	Manutentionnaire 2	7.46	7.71

\*Une clause du coût de la vie pourrait affecter certains salaires pour la 3e année du contrat

ET LES PARTIES ONT SIGNE A LACHINE,

DEC 2 1983

ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 1983.

Association des Salariés de la Corporation Pharmaceutique Professionnelle et ses membres individuellement et collectivement, dûment représentée

par:

*Jolles Caliente*  
*Celine Frichette*  
*Alicia Alfaro*  
*Yvette Beaudin*

ET Corporation Pharmaceutique Professionnelle dûment représentée

par:

*[Signature]*