

No.

NOM

20465-01

Versault et Dufour - Pharmacie

OCT 26 16 00

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

GENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 10 07
M.T.M.S.R.

VERREAULT ET DUFOUR - PHARMACIENS

Ci-après appelés l'EMPLOYEUR

-et-

LE SYNDICAT DES EMPLOYES EN
PHARMACIE DE RIMOUSKI (CSN)

Ci-après appelé le SYNDICAT

TABLE DES MATIERES

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

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

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 salariés visés par l'accréditation, ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE

3.01

L'Employeur reconnaît, par les présentes, le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur pour tous les salariés visés 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 en pharmacie embauché par l'Employeur n'est pas couvert 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 les salariés visés 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

- 4.04 Aucune offense ne peut être opposer à un salarié après un an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'autres offenses dans l'année (12 mois).
- Des avis ou reproches verbaux ne peuvent être invoqués contre un employé 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 salarié peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant syndical s'il le désire.
- 4.06 L'Employeur qui congédie ou suspend un salarié doit, dans les sept (7) jours subséquents de calendrier, informer par écrit le salarié 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 salarié, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux 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 nouveau salarié 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 salarié, parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié 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 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 trésorier du Syndicat. En même temps que la remise, l'Employeur fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et le montant de la retenue pour chacun d'eux.

6.02 Le Syndicat fournit à l'Employeur le montant de la cotisation.

6.03 Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, signer une autorisation de retenue syndicale qu'il 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 salariés.

7.02 Le Syndicat peut afficher sur ce tableau tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat signé par un représentant autorisé 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, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentants locaux.

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses délégués officiels 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.

8.02

Le délégué officiel 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 Syndicats Nationaux;
- b) Congrès de la Fédération du Commerce Inc.;
- c) Congrès ou assemblée du Conseil Central;
- d) Conseils fédéraux, Congrès régionaux de la Fédération du Commerce Inc.

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

8.03

Le délégué, pas plus d'un (1) à la fois, désigné 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 représentant autorisé 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 requérant lors d'une audition de son grief par un arbitre. Il aura le droit à cette occasion, d'être accompagné d'un (1) seul délégué syndical 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:
- 9.02 Le salarié, seul ou accompagné du représentant 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 en indiquant la nature du litige et le redressement ou correctif demandé.
- 9.03 Dans les sept (7) jours de calendrier subséquents, l'Employeur donne sa réponse par écrit au Syndicat et au plaignant.
- 9.04 Si l'Employeur fait défaut de répondre dans le délai imparti ou si la réponse ne satisfait pas le salarié 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 salarié ou le Syndicat, il est loisible au salarié 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 salariés pris collectivement ou si le Syndicat, comme tel, se croient lésés, 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.
- 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 salarié avec pleine compensation tout en tenant compte des sommes touchées ailleurs par le salarié 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 salarié 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 salarié à temps complet rétroagit à sa date d'embauchage.
- 11.04 La date d'entrée en service des salariés apparaît en annexe "B", de la convention collective.
- 11.05 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent aux salariés 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 salarié à temps partiel a acquis soixante-cinq (65) jours ouvrables d'ancienneté.
- 11.07 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- a) Abandon volontaire de son emploi;
 - b) Renvoi pour juste cause;
 - c) Mise-à-pied excédant douze (12) mois;
 - d) Le défaut par un salarié 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 un salarié 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 des Accidents de Travail du Québec.

11.08

Le salarié 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 les salariés assujettis à la présente convention.

ARTICLE 12

PROMOTION, TRANSFERT, RETROGRADATION

"PROMOTION", désigne la mutation d'un salarié d'une fonction à une autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

"TRANSFERT", désigne la mutation d'un salarié 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 salarié d'une fonction à une autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

12.01

Toute fonction vacante ou nouvellement créée couverte par l'accréditation doit être affichée à l'endroit habituel durant une période de 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 salaires;
- c) La période d'affichage;
- d) Les qualifications normales de la tâche.

12.02

Le salarié appelé à combler une fonction vacante ou nouvellement créée sur une base temporaire en est prévenu par écrit.

12.03

Tout salarié qui désire occuper une fonction affichée doit faire application par écrit pendant la période d'affichage, le salarié transmet copie au Syndicat.

- 12.04 Une fois la période de quinze (15) jours prévue au paragraphe 12.01 expirée, la fonction vacante sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé la fonction, s'il est en mesure de remplir les exigences normales de la tâche. A défaut de postulant et s'il y a des postulants, si aucun d'eux ne peut remplir les exigences de la fonction, l'Employeur peut recruter sa main-d'oeuvre à l'extérieur.
- 12.05 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.
- 12.06 Pendant le temps où la fonction est vacante, mais non-remplie, l'Employeur peut désigner temporairement un salarié régulier pour remplir la fonction vacante ou nouvellement créée et il doit aviser ce salarié régulier qu'il remplit temporairement cette fonction.
- 12.07 Le candidat auquel 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 salarié est maintenu dans sa nouvelle fonction, au terme de sa période d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancienne fonction ou qui est appelé 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 salarié peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs, article 9.
- 12.08 Aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.
- 12.09 Le salarié promu reçoit au départ, dans sa nouvelle classification, le salaire prévu à l'échelle de cette classification, immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans la classification qu'il quitte.
- 12.10 Dans le cas de rétrogradation, le salarié se situe dans sa nouvelle échelle de salaire, à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.

- 12.11 Dans le cas d'une promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.
- 12.12 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 salarié le plus ancien puisse accomplir les exigences normales de la tâche, après la période d'essai prévue à l'article 12.07.
- 13.02 **RAPPEL**, les rappels se font par ordre d'ancienneté en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté sur la liste d'appel, pourvu que le salarié rappelé puisse accomplir les exigences normales de la tâche, après la période d'essai prévue à l'article 12.07.

ARTICLE 14

HEURES DE TRAVAIL

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

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 9.00 heures à 12.00 heures et de 13.00 heures à 17.00 heures.

b) VERIFICATEUR:

Quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, de 9.00 heures à 12.00 heures et de 13.00 heures à 18.00 heures.

COMMIS EN PHARMACIE:

La semaine régulière de travail des commis en pharmacie sera une semaine moyenne de 35½ heures réparties selon le nombre d'employés 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 salarié 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 50%.

16.02

Tout salarié est tenu de faire le temps supplémentaire lorsqu'il en est requis pour l'inventaire. Quant au reste du temps supplémentaire, il sera d'abord offert aux salariés ayant le plus d'ancienneté. Si le temps supplémentaire était refusé par le plus ancien, il sera ensuite offert à son collègue qui le suit immédiatement et ainsi de suite. Toutefois, si aucun des salariés n'accepte de faire de temps supplémentaire, le moins ancien des salariés réguliers devra accepter de combler la fonction vacante et pour laquelle le temps supplémentaire est requis. Il ne sera demandé de temps supplémentaire qu'aux salariés réguliers d'une même fonction.

16.03

Si un salarié revient au travail sur demande de l'Employeur, il est rémunéré 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 FERTES

17.01

Tout salarié régulier 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) St-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 salarié, 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 salarié ne perd pas ce congé férié. Le salarié pourra reprendre dans les quinze (15) jours précédant ou suivant le jour du congé et ce, au choix de l'employé après entente avec l'employeur.

17.04

Tout salarié qui travaille l'un de ces jours de congé férié qu'il soit cédulé ou non, sera rémunéré 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 salarié qui a moins de quatre (4) 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 salarié qui a quatre (4) ans et plus de service continu au 30 avril dans une ou des fonctions régulières, a droit à 15 jours ouvrables ou trois (3) 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 salarié 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 salariés.
- 18.05 Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le salarié.
- 18.06 Le salarié 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 salarié, les sommes accumulées sont remises à ses ayants-droit.
- 18.07 L'indemnité des vacances annuelles payées est remise au salarié 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.

18.09

- a) A l'intérieur de chaque classification, les salariés procèdent au choix des dates de leurs vacances selon leur ordre d'ancienneté de fonction entre le 1er et le 15 avril de chaque année.
- b) L'Employeur détermine ensuite la date des vacances annuelles de chaque salarié en tenant compte de la préférence exprimée et de l'ancienneté appliquée par fonction et selon les besoins du service, soit une 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 salarié:

- a) Trois (3) jours ouvrable 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 sa belle-soeur, de son beau-frère, de ses grands-parents, de son beau-père, de sa belle-mère, de sa bru ou de son gendre.
- c) Un (1) jour ouvrable de congé à l'occasion de la naissance d'un enfant ou de l'adoption.
- d) Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, le salarié 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 salarié 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 salarié 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 ASSURANCE

20.01

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 : 50%

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

20.02

Congés de maladie:

Chaque salarié bénéficie, en début d'année, au premier janvier d'une banque de congés maladie de huit (8) jours ouvrables qu'il pourra utiliser tout au cours de l'année. Le solde des jours restant, non-utilisé, au 31 décembre de chaque année, sera payé au salarié 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 salarié 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 salarié 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 la 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 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 le salarié et l'Employeur, se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- 21.03 Si la salariée enceinte doit quitter avant qu'elle n'ait atteint son huitième mois de grossesse, tel que susdit à l'article 21.02, elle pourra épuiser ses congés de maladie et par la suite son absence sera sans solde.
- 21.04 La salariée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième et le quatre-vingt-dixième jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin à cet effet.
- 21.05 La salariée qui ne peut reprendre son travail après le quatre-vingt-dixième jour suivant l'accouchement à cause de maladie a le droit à compter de cette date, aux bénéfices de congés-maladie ou d'assurance-salaire, le tout sujet aux dispositions de l'article traitant des congés de maladie et de telle assurance-salaire et de l'ancienneté.

ARTICLE 22

PAIEMENT DU SALAIRE

- 22.01 Sur le chèque de salaire, l'Employeur inscrit les nom, prénom, la date de paie, les heures de travail, le temps supplémentaire, les déductions effectuées et le montant net du salaire.

- 22.02 Si le paiement est fait en argent, un état doit accompagner l'enveloppe de paie et contenir toutes les informations dont il est ici question.
- 22.02 Le salaire est distribué en monnaie légale ou par chèque les jeudis de chaque semaine.
- 22.03 Si le salarié occupe une fonction mieux rémunérée que la sienne pour la moitié ou plus d'une journée, il reçoit pour toute cette journée le salaire de cette fonction mieux rémunérée.
- 22.04 L'employeur remet au salarié le jour même de son départ un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une semaine à l'avance. L'employeur remet ou expédie au salarié la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du salarié en y incluant ses bénéfices marginaux.
- 22.05 Le salarié 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.

ARTICLE 23

INDEXATION DES SALAIRES

- 23.01 A compter du 18 juillet 1982 et par la suite à chaque année à la même date, l'employeur accorde à chaque salarié l'indexation suivante:

Si l'indice des prix à la consommation (I.P.C.) publié par Statistique Canada dépasse neuf pour cent (9%) pour la période de juillet 1981 à juillet 1982, l'employeur accorde un (1) seul montant forfaitaire égal à la différence entre neuf pour cent (9%) et l'augmentation réelle du coût de la vie, lequel montant n'excédant pas quatre pour cent (4%) sur le salaire prévu à la convention.

Le même mode d'indexation est appliqué pour les périodes de juillet 1982 à juillet 1983 si l'I.P.C. dépasse neuf pour cent (9%) et de juillet 1983 à juillet 1984 si l'I.P.C. dépasse douze pour cent (12%).

L'indexation n'est pas cumulative et n'est pas intégrée à l'échelle des salaires mais, elle est versée sur la première paie suivant la publication du taux d'augmentation du coût de la vie, taux moyen annuel pour les mois de juin 1982, 1983 et 1984.

ARTICLE 24

DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

24.01

La présente convention est en vigueur du 12 juillet 1981 au 18 juillet 1984.

Advenant 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 au de lock-out.

Cette convention est signée à Rimouski, le 20
ième jour de Octobre 1981.

VERREAULT ET DUFOUR-PHARMACIENS

Pauline Roy

LE SYNDICAT DES EMPLOYES EN PHARMACIE
DE RIMOUSKI (CSN)

Carmen Reusque (présidente)

Carmen Deschênes Secrétaire

UNION "A"

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné, autorise mon employeur, Verreault et Dufour, pharmaciens, à retirer de ma paie la cotisation syndicale au montant fixé par le Syndicat, et à remettre ce montant au trésorier du Syndicat. Cette autorisation est valable pour le temps où le Syndicat sera l'agent négociateur officiel.

Toute révocation de ma part pour mettre fin à cette autorisation à mon employeur devra être faite par écrit entre le soixantième (60ième) et le trentième (30ième) jour avant la terminaison de la convention collective signée entre le Syndicat et mon employeur.

En foi de quoi, j'ai signé devant témoin

Signature de l'employé(e)

Témoin

Date

A N N E X E " B "

Ancienneté (liste des employés)

Nom	Date
DESCHESNES, Carmen	01-02-71
LEBLOND, France	18-11-72
PARENT, Christine	04-02-74
LEVESQUE, Carmen	24-02-73

A N N E X E " C "

Salaires

Commis en pharmacie	18-07-81	18-07-82	18-07-83
les 3 premiers mois	4,64\$	5,02\$	5,53\$
de 3 mois à 1 an	5,07	5,49	6,05
de 1 an à 2 ans	5,49	5,94	6,54
de 2 ans à 3 ans	5,90	6,39	7,04
3 ans et plus	6,32	6,84	7,54



17-020

20465-01
L

FÉDÉRATION DU COMMERCE INC.
124, rue Sainte-Marie, Rimouski, QC
G5L 4E3 723-7811

COURRIER RECOMMANDE

Le 23 octobre 1981

Commissaire général du Travail
Ministère du Travail
Service du droit d'association
425, rue Saint-Amable
Québec (Québec)
G1R 4Z1



A L'ATTENTION DE MONSIEUR PIERRE BELLEMARE

OBJET: Correction du dépôt d'une convention collective, dossier
no. Q-20465-01, daté du 21 octobre 1981.

Cie.: Verreault et Dufour Pharmaciens
Monsieur, *et; Syndicat des employés en Pharmacie de Rimouski, C.S.N.*

Le deuxième (2e) paragraphe du dépôt de la convention collective,
ci-haut mentionné, aurait dû se lire comme ceci:

"Cette convention collective entre en vigueur le 12 juillet 1981 et
expire le 18 juillet 1984. Elle couvre quatre (4) salariés."

M'excusant de cette erreur, je vous prie d'agréer, Monsieur, mes
salutations distinguées.

Brigitte Jean

Brigitte Jean,
secrétaire

c.c. Employeur
Syndicat
Fédération

