

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-18464-04
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-11-21	84-12-12		84-12-01	87-11-30	40

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Employés de la Pharmacie Jean Coutu de Valleyfield 10802 rue Lajeunesse C.P. 415 Ahuntsic Montréal, QC. H3L 3M9	<input type="checkbox"/> Déposant Pharmacie Jean Coutu 76 rue Dufferin Valleyfield, QC. J6S 1Y2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Les Entreprises C.T.P.S. Inc Att: M. Michel Craig 10802 Lajeunesse C.P. 415 Ahuntsic Montréal, QC. H3L 3M9	E.V. Même et 50 Dufferin, Valleyfield Région <u>06-03</u> Activité <u>6811 (8)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Dans votre dossier au Ministère, l'adresse de l'employeur figure comme suit:
 237-A rue Victoria, Valleyfield, QC. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David/dg

85-01-09

Pour renseignements

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

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

18464-04

2724-3

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE LE 21^{ème} JOUR DE NOVEMBRE 1984

ENTRE:

PHARMACIE JEAN COUTU, corps politique dûment constitué en vertu des lois de la Province du 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 PREMIÈRE PART,

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA PHARMACIE 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 DEUXIÈME PART,

ATTESTENT QUE:

Les parties aux présentes ont convenu comme suit:

MOIN DE 15
MINUTES

'84 DEC 12 15:49

MR

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 confirmité avec les dispositions desdites lois.

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION (suite)

- 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 ces droits sont limités par une disposition expresse de la présente convention et dans la mesure où ils le sont.

ARTICLE 4 - DÉDUCTIONS 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.

ARTICLE 4 - DÉDUCTIONS DES COTISATIONS (suite)

- 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 et un dollar cinquante (1.50\$) 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 d'ue 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 chèque à l'ordre du Syndicat, accompagné d'une liste indiquant le nom des membres ayant telles initiations et cotisations et le montant perçu. 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 - SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS

- 6.01 - La Compagnie maintiendra une trousse de premiers soins complète et adéquate à la disposition des employés.
- 6.02 - Un comité de sécurité sera formé entre les parties. Il comprendra:
- Deux (2) représentants de la Compagnie
 - Deux (2) représentants du Syndicat

ARTICLE 6- SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS (suite)

Il est entendu que les membres du Comité devront se rencontrer au moins une fois par mois durant les heures de travail ou en dehors des heures de travail.

Un représentant du Syndicat rappelé à son travail pour siéger sur le dit Comité a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures à temps simple.

Les Employés siégeant sur le Comité sont rémunérés à temps simple.

Les heures affectées par les employés représentant le Syndicat ne sont pas comptées aux fins de déterminer le temps supplémentaire.

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 tous avis qui seront affichés 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

ARTICLE 8 - PRATIQUE INTERDITE (suite)

opérations de la production normale de la Compagnie, exception faite de ce qui est prévu par la convention.

8.02 - Les personnes du Comité exécutif du Syndicat désignées par le Président, pourront s'occuper des intérêts de l'Association durant les heures de travail à la condition d'obtenir au préalable la permission de l'Employeur, laquelle ne peut être refusée indûment et 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 GÉNÉRALES

9.01 - Tous les nouveaux employés régis par cette convention devront être membres de l'Association comme condition du maintien de leur emploi.

L'employé régulier est soumis à une période de probation de quatre (4) mois de service continu à compter de la date de son dernier embauchage, période au cours de laquelle il devra avoir effectivement travaillé soixante (60) jours.

L'employé à temps partiel est soumis à une période de probation de six (6) mois de service continu à compter de la date de son dernier embauchage, période au cours de laquelle il devra avoir effectivement travaillé deux cent quarante (240) heures.

ARTICLE 9 - CONDITIONS GÉNÉRALES (suite)

- 9.02 - Lors de l'engagement d'un nouvel employé, les conditions d'emploi seront stipulées par écrit et, placées en filière dans le bureau du personnel pour références futures. Une copie devra être remise à l'Association dans les cinq (5) jours suivant son engagement.
- 9.03 - La Compagnie s'engage à fournir gratuitement, deux (2) uniformes par année, à tous les employés régis par cette convention.

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. À 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 TÉLÉPHONIQUES

- 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 d'abord, ensuite la compétence, l'habileté, l'expérience.

ARTICLE 13 - ASSURANCE GROUPE

- 13.01 - La Compagnie défraiera cent pourcent (100%) du coût de la prime de l'assurance-groupe pour les employés réguliers permanents.

La Compagnie défraiera cinquante pourcent (50%) et l'employé cinquante pourcent (50%) du coût de la prime de l'assurance-groupe couvrant les employés réguliers à temps partiel à l'emploi de la Compagnie avant le premier (1er) décembre mille neuf cent quatre-vingt un (1981). Cette assurance pour ce groupe de salariés est optionnelle.

La Compagnie s'engage à présenter à "Les Services Farmico Inc" la demande des employés à temps partiel à l'effet d'obtenir un assurance-groupe universelle. Dans le cas où "Les Services Farmico" obtiendrait une telle assurance pour l'ensemble des employés à temps partiel du réseau, l'employeur s'engage à la rendre disponible pour les employés à temps partiel régis par la présente convention.

ARTICLE 14 - ANCIENNETÉ

- 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.

ARTICLE 14 - ANCIENNETÉ (suite)

- 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 douze (12) 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 quarante-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 À PIED ET RÉ-ENGAGEMENT

- 15.01 - Un employé perd ses droits d'ancienneté lorsque:
- a) il quitte volontairement son emploi;
 - b) il est absent pour plus de trois (3) jours, sans raison valable;
 - c) s'il est mis-à-pied pour plus de douze (12) mois;

ARTICLE 15 - MISE À PIED ET RÉ-ENGAGEMENT (suite)

- 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;
 - f) s'il est absent par suite d'une maladie ou d'un accident non survenu dans l'accomplissement du travail pendant plus de quinze (15) mois.
- 15.02 - Dans les cas de mise-à-pied et de rappel, l'ancienneté départementale, habileté, 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 SÉPARATION

- 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 de l'employeur.
- 16.02 - Dans les cas de congédiement, l'employé ainsi que l'Association seront avisés à l'instant.

ARTICLE 16 - AVIS DE SÉPARATION (suite)

- 16.03 - Tout employé régulier ou partiel ayant terminé sa période de probation et qui est mis-à-pied recevra un préavis d'une (1) semaine si l'employé justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu ou plus et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.
- Pour avoir droit au préavis la mise-à-pied doit être estimée à plus de six mois.
- 16.04 - Tout employé régulier recevra un préavis d'une semaine pour toute mise à pied de plus d'un mois et de moins de six (6) mois.
- 16.05 - 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 - PROCÉDURE POUR LE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 18.01 - DÉFINITION: 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.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE POUR LE RÈGLEMENT DE GRIEFS (suite)

- 18.02 - PREMIÈRE ÉTAPE: Tout employé qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, doit dans les sept (7) jours de l'occurrence des faits, présenter un grief écrit 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 quatorze (14) jours de sa présentation.
- 18.03 - DEUXIÈME ÉTAPE: Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante dans le délai prévu ci-haut, il sera référé par écrit, dans les sept (7) jours 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 sept (7) jours de la réception du grief aux officiers de l'Association.
- 18.04 - TROISIÈME ÉTAPE: Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction du salarié ou s'il n'y a pas de réponse, telle que prévue 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 sept (7) jours suivant 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 sept (7) jours, 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 quatorze (14) jours pour rendre leur décision vis-à-vis les griefs faits, soit par la

Compagnie ou d'Association. Après ce délai écoulé, l'une ou l'autre des parties pourra procéder à la quatrième étape qui est l'arbitrage.

- 18.06 - QUATRIÈME ÉTAPE: 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. À 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 Ministère 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 sur rendez-vous 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.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE POUR LE RÈGLEMENT DE GRIEFS (suite)

- 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 (2),) 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 délais énoncés au présent article sont de rigueur. Toutefois ces délais peuvent être prolongés avec le consentement écrit des parties.

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 - a) La semaine normale de travail pour les employés réguliers permanents sera répartie sur une période moyenne de cinq (5) jours mais n'excédant jamais six (6) jours consécutifs et sera d'au moins soixante-dix (70) heures en moyenne par période de deux (2) semaines, le tout sous réserve des articles traitant de la mise-à-pied.
- b) Un employé régulier ou à temps partiel ne peut être tenu de travailler plus d'une (1) fin de semaine sur deux (2)
- c) L'employé régulier permanent ne peut être requis de travailler plus de trois (3) soirs par semaine et l'employé à temps partiel plus de quatre (4) soirs par semaine.
- 20.02 - Les employés auront droit à une (1) heure de repas, sans solde ou à une demi-heure de repas avec solde si une situation d'urgence l'exige.
- 20.03 - a) L'employé requis de travailler en surtemps c'est-à-dire au delà de huit (8) heures effectivement travaillées par jour, à l'exception du dimanche ou au delà de quarante deux (42) heures dans sa semaine de travail, est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de moitié.

RÉPARTITION

Le surtemps est volontaire et est offert par ordre d'ancienneté à l'intérieur du département concerné et, par la suite, dans les autres départements et ce, parmi les salariés présents qui satisfont aux exigences normales de la fonction. À défaut de salariés volontaires, l'Employeur peut désigner les salariés ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de l'établissement et qui satisfont aux exigences normales de la fonction.

b) L'employé requis de travailler un (1) jour de fête, tel que défini à l'article 21.01 est rémunéré de la façon suivante:

1o) On calcule la moyenne du salaire journalier de la période de paie précédente en divisant le nombre d'heures travaillées par le nombre de jours effectivement travaillés.

2o) On additionne le nombre d'heures effectivement travaillées ce jour de fête calculées à temps simple.

c) Après en avoir reçu l'autorisation verbale 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.

d) Lorsqu'un employé est requis de demeurer à son poste après ses heures cédulées, il est rémunéré pour la période travaillée si cette période est de sept (7) minutes ou plus, il devra être payé pour un quart (1/4) d'heure et il en est de même pour tous les quarts (1/4) d'heure incomplets et subséquents selon la même règle qui ne peut toutefois s'appliquer qu'une fois par occasion.

20.04 - Les employés réguliers et à temps partiel travaillant le samedi soir après six (6) heures et/ou le dimanche seront rémunérés à leur taux horaire normal plus une surprime de 1.75\$ l'heure pour un minimum de trois (3) heures.

20.05 - 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.

20.06 - La Compagnie accordera à chaque employé une période de repos de quinze (15) minutes sans diminution de salaire pour chaque tiers de journée de travail; un tiers est: l'avant-midi, l'après-midi et la soirée.

20.07 - La salle de repos des employés ne sera pas utilisée par les représentants de Compagnies, sauf en dehors des heures de repos ou de repas.

20.08 - Les parties conviennent que l'Employeur détermine les horaires et que ceux-ci sont octroyés selon l'entente obtenu à cet effet entre les employés et l'Employeur, ou à défaut d'entente ils sont octroyés par ordre d'ancienneté.

Ces horaires ne peuvent être augmentés au delà de la semaine normale de travail.

20.09 - Les horaires des employés réguliers peuvent être modifiés par l'Employeur suite à un avis préalable d'au moins quinze (15) jours aux employés.

20.10 - La période de paie s'étale du dimanche au samedi et est versée à l'employé toute les deux (2) semaines. Advenant modification dans la procédure de paie, l'Employeur avertit les employés au moins deux (2) semaines à l'avance.

20.11 - L'Employeur doit tendre à conserver à la majorité de ses employés le statut d'employé régulier.

Les employés qui ont le statut d'employé régulier à la date de la signature de la présente convention le conserve jusqu'à leur départ comme employé de la succursale.

ARTICLE 21 - FÊTES STATUTAIRES

21.01 - Les employés auront droit à neuf (9) congés statutaires payés:

- Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- St-Jean Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Jour de l'anniversaire
de l'employé

De plus, les employés réguliers permanents ont droit à une journée de congé mobile, choisie par l'employé en accord avec le gérant.

Pour avoir droit au paiement d'un jour de congé statutaire ou mobile, l'employé doit avoir complété sa période de probation et avoir travaillé sa journée de travail cédulée qui précède le congé et celle cédulée qui suit immédiatement.

21.02 - a) Le salaire versé à l'employé régulier pour un jour de congé statutaire ou mobile, où il n'a pas travaillé doit être payé comme suit:

On calcule la moyenne du salaire journalier de la période de paie précédente.

b) Les employés à temps partiel ont droit au paiement d'un congé statutaire uniquement lorsque le congé coïncide avec une journée où ils auraient dû normalement travailler selon leur horaire de travail.

21.03 - Si les dits jours de fête arrivent lors des vacances régulières d'un employé et qu'il était normalement cédulé pour travailler, il recevra un jour additionnel payé à ses vacances ou un jour substitué selon entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 21 - FÊTES STATUTAIRES (suite)

- 21.04 a) Tous les employés cédulés pour travailler un jour de fête mentionné à l'article 21.01, en seront avisés deux (2) semaines à l'avance.
- b) Tous les employés cédulés pour travailler le jour de Noël ou le Jour de l'An, devront en être avisés un (1) mois à l'avance. De plus, l'employé ne sera pas cédulé pour travailler les deux (2) fêtes (Noël et Jour de l'An), même si cédulé, une (1) des deux (2) fêtes soit Noël ou le Jour de l'An.
- 21.05 Ne sont pas éligibles au paiement des jours fériés, les employés en congé de maladie, couvert par une assurance, en accident de travail, recevant des bénéfices de tout régime gouvernemental, en mise-à-pied, ou en congé sans solde.

ARTICLE 22 - CONGÉS SPÉCIAUX

22.01 - Tout employé régulier ayant complété sa période de probation a droit aux congés payés suivants:

a) Cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès de son conjoint (conjoint de fait pour plus d'un (1) an) ou de son enfant.

b) Trois (3) jours ouvrables consécutifs à compter du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur.

c) Un (1) jour, soit celui des funérailles, lors du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son gendre, de sa bru, de son beau-père ou de sa belle-mère, de son oncle ou de sa tante, de son beau-frère ou belle-soeur, de son neveu ou nièce, de son petit-fils ou petite-fille.

d) Un (1) jour ouvrable lors du mariage de l'employé; l'employé peut s'absenter du travail le jour du mariage de l'un de ses enfants à la condition que cet évènement ne coïncide pas avec le début ou la fin du congé annuel payé.

e) Deux (2) jours lors de la naissance de son enfant ou pour l'adoption d'un enfant. Il est à noter que tout employé désirant se prévaloir d'un tel congé devra, dans les plus brefs délais, en aviser le gérant de la succursale.

Les employés en congé sans solde, en congé de maladie, en congé de maternité, ou non cédulés, ne pourront pas se prévaloir des congés sociaux.

Les employés à temps partiel bénéficient du nombre de congés sociaux calculés toutefois en jours consécutifs de calendrier à partir de l'évènement, et ne sont rémunérés que pour les jours de congé coïncidant avec les jours où ils étaient supposés travailler, ils sont payés au pro-rata des heures qu'ils auraient dû travailler.

L'employé a droit à un jour de congé additionnel si l'évènement a lieu à plus de 240 km de l'établissement de l'employeur. L'employé pourra se prévaloir d'un jour de congé sans solde si l'évènement a lieu à plus de 160 km et moins de 240 km de l'établissement de l'employeur.

Pour cet article, le mot jour ouvrable se définit comme étant un jour de la semaine pendant lequel un employé est programmé. Ces jours ne comprennent pas un jour férié payé, un jour de congé hebdomadaire d'un employé, la période de vacance, d'un employé ou tout congé autorisé d'un employé.

ARTICLE 23 - BONI DE FIN D'ANNÉE

23.01 - Tout employé ^{régulier ou à temps partiel} a droit à un boni de fin d'année mérité jusqu'à concurrence d'une (1) semaine payée. *P. BR*

À chaque trimestre, l'employé cumule une (1) journée de boni mérité s'il n'a pas été absent, ~~pendant quelques jours à l'intérieur d'un trimestre.~~ L'employé ne peut perdre les journées déjà acquises des trimestres antérieurs s'il est absent pendant quelques jours à l'intérieur d'un trimestre. *P. BR*

1o) trimestre: inclus les mois de décembre à février = 20% d'une (1) semaine normale de travail;

2o) trimestre: inclus les mois de mars à mai = 20% d'une (1) semaine normale de travail;

3o) trimestre: inclus les mois de juin à août = 20% d'une (1) semaine normale de travail;

ARTICLE 23 - BONI DE FIN D'ANNÉE (suite)

4o) trimestre: inclus les mois de septembre à novembre = 20% d'une (1) semaine normale de travail;

Si aucune absence durant l'année = 20% en supplément, pour compléter une semaine normale à 100%.

UNE (1) SEMAINE MOYENNE NORMALE DE TRAVAIL

Pendant un trimestre, l'employé peut avoir été en congé de maladie pendant plusieurs jours et cependant, il ne perd qu'une seule journée, soit celle qui correspond à ce trimestre.

Sj l'employé n'a pas été absent pendant l'année, une cinquième (5o) journée est ajoutée aux quatre (4) premières.

Ne sont pas considérés comme des jours d'absence: un remplacement autorisé prévu depuis plus d'une (1) semaine, un congé statutaire, congé mobile, congé social, congé de maternité et période de vacance.

PROCÉDURE DE PAIEMENT

Le calcul pour le paiement du boni mérité s'effectuera selon la moyenne hebdomadaire d'heures travaillées, multipliée par le taux régulier. Ce boni sera versé à l'employé à la paie précédant le 25 décembre.

ARTICLE 24 - VACANCES PAYÉES

24.01 - La Compagnie accorde aux employés des vacances payées, conformément au tableau suivant:

<u>DURÉE DE SERVICE</u>	<u>DURÉE DE VACANCES</u>	<u>PAIE DE VACANCES</u>
Moins d'un (1) an	Un (1) jour par mois complet de service avec un maximum de dix (10) jours	4% de la rémunération totale
de 1 à 4 ans de service continu	deux (2) semaines	4% de la rémunération totale
de 4 à 5 ans de service continu	deux (2) semaines	5% de la rémunération totale
de 5 à 8 ans de service continu	trois (3) semaines	6% de la rémunération totale
8 ans et plus	quatre (4) 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 1er 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 le choix de vacances aux employés suivant leur ancienneté après leur avoir fait choisir leurs dates éventuelles de prise de vacances entre le 1er et le 15 mars de chaque année. Les employés choisiront pas plus de deux (2) semaines consécutives.
- d) Le gérant préparera une liste contenant les dates de vacances de chaque employé 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 - ÉCHELLE DE SALAIRES

- 25.01 - La Compagnie convient de payer à tous les employés, les augmentations de salaire selon l'annexe "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

reconnait la durée de son service continu accumulé depuis son dernier embauchage.

- 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 cinq (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 - DURÉE DE LA CONVENTION

26.01 - La présente convention entrera en vigueur à compter du

[Handwritten signatures]

1^{er} DÉCEMBRE 1984 et sera effective jusqu'au

30 NOVEMBRE 1987.

26.02 - 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.

26.03 - EN FOI DE QUOI, les parties ont signées par la présente convention, lecture faite à Valleyfield, Prouince de Québec' ce 21^e jour de NOVEMBRE 1984.

[Handwritten signatures]

PHARMACIE JEAN-COUTU VALLEYFIELD

[Handwritten signatures: Gilles Raymond, Henri B. Loutchard]

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA PHARMACIE JEAN-COUTU DE VALLEYFIELD

[Handwritten signatures: Réjean Lavoie, Genevieve Robichaud, Genevieve Chénier]

CONSEILLER-TECHNIQUE

[Handwritten signatures: Rita Lussier, Michel Lussier]

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION

- 1 - Préposé aux cosmétiques
- 2 - Caissier
 - Technicien de laboratoire
 - Etalagiste
 - Préposé aux inventaires
 - Préposé à la photographie

ECHELLE DES SALAIRES

ANNEXE "A"

Employé classe (1)

		3 mois	6 mois	12 mois	24 mois	36 mois	48 mois	60 mois	72 mois
régulier	Embauche								
emps partiel	Embauche	420 hrs	840 hrs	1,680 h	3,360 h	5,040 h			
régulier									
Classe (1)	4.33\$	4.58\$	4.83\$	5.08\$	5.20\$	5.55\$	5.95\$	6.25\$	6.45\$
Partiel									
Classe (1)	4.33\$	4.58\$	4.83\$	5.08\$	5.20\$	5.55\$			

Employé classe (2)

		3 mois	6 mois	12 mois	24 mois	36 mois		
régulier	Embauche							
Temps partiel	Embauche	420 hrs	840 hrs	1,680 h	2,520h	3,360 h	4,200 h	5,040 h
régulier								
Classe (2)	4.33\$	4.58\$	4.83\$	5.45\$		6.05\$		6.55\$
Partiel								
Classe (2)	4.33\$	4.58\$	4.83\$	5.45\$	5.75\$	6.05\$	6.30\$	6.55\$
		48 mois	60 mois	72 mois				
régulier								
classe (2)		6.95\$	7.35\$	7.75\$				

I. EMPLOYÉS RÉGULIERS

1) Les employés réguliers dont les noms suivent reçoivent l'augmentation de leur taux de salaire au 1er décembre de chaque année:

Pauline Audet
Jeanine Gaboury
Réjanne Booth
Maryse Landry
Noëlla Parent
Gisèle Poirier
Laurette Vallée

2) Tous les autres employés réguliers reçoivent une augmentation à la date anniversaire de leur dernier embauchage.

3) L'employé régulier qui atteint la fin de l'échelle d'ancienneté obtient une augmentation de son taux de salaire de six (6) pourcent annuellement. L'employé régulier appartenant à la classe un (1) ne reçoit que la moitié de la dite augmentation. La première augmentation est due un (1) an après avoir atteint le dernier échelon.

B) EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

1) Les employés à temps partiel accumulent de l'ancienneté jusqu'au 1er décembre 1984; à compter de cette date, leur ancienneté s'accumule en heures oeuvrées et celles-ci s'additionnent à l'ancienneté déjà acquise.

2) La conversion de l'ancienneté acquise jusqu'au 1er décembre 1984 en heures oeuvrées pour chacun des employés à temps partiel sont les suivants:

3) L'employé à temps partiel qui atteint la fin de l'échelle d'ancienneté obtient une augmentation de son taux de salaire de trois (3) pourcent pour chaque 840 heures effectivement travaillées après avoir atteint le dernier échelon. L'employé à temps partiel appartenant à la classe un (1) ne reçoit que la moitié de la dite augmentation.

4) Les employés à temps partiel sont régis par les quantum de vacances consentis aux employés réguliers, mais sur la base des heures effectivement oeuvrées; cependant, la rémunération du congé annuel n'est établie que sur le pourcentage des gains bruts totaux.

ANNEXE "B"

POLITIQUE D'ESCOMPTE ET DE COMMISSIONS

1 - Tout salarié qui reçoit un cadeau, un échantillon ou autres peut le conserver pour son utilité personnelle à la condition qu'il en avise immédiatement l'Employeur.

2 - Dans le cas où les salariés ont droit aux commissions sur les ventes, de telles commissions sont réparties selon les modalités prévues à l'annexe "E" de la convention.

3 -

ESCOMPTE À L'ACHAT

A) le salarié bénéficie des escomptes suivants:

- 1) vingt pourcent (20%) sur la majorité des produits vendus en succursale.
- 2) dix pourcent (10%) sur les produits ménagers et de papier.
- 3) toutefois, les escomptes ne s'appliquent pas aux tabacs, cigarettes, super-spéciaux, lait de bébé, produits laitiers et couches de bébé.

B) l'escompte est applicable immédiatement à l'achat à la condition qu'au préalable le salarié ait complété une facture décrivant les articles achetés, le prix de vente, l'escompte réclamé. Cette facture doit être payée au laboratoire.

4 -

PÉRIODE POUR L'ACHAT

Les achats seront effectués durant les périodes de repos, avant ou après les heures de travail. Les achats seront payés à une caisse du laboratoire qui appliquera les escomptes appropriés et seront vérifiés par un assistant-gérant, le gérant ou le pharmacien en devoir. Les achats vérifiés seront rangés à un autre comptoir, avec les coupons de caisse et le nom de l'employé.

ANNEXE "C"

Pour les fins de cette convention, il y aura trois (3) catégories d'employés.

A) Les employés réguliers permanents:

Ceux qui, selon leur horaire de travail effectuent soixante-dix (70) heures en moyenne par période de deux (2) semaines.

B) Les employés à temps partiels:

Ceux qui, selon leur horaire de travail effectuent en moyenne moins de trente cinq (35) heures par semaine.

C) Les employés étudiants:

Sont des employés membres du syndicat mais qui sont embauchés temporairement durant le cours de leurs études ou durant la période estivale.

Ces employés n'accumulent pas d'ancienneté et leur nombre ne peut excéder trois (3) au cours d'une même période programmée.

ANNEXE "D"

1 - 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.

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

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

4 - Il est entendu entre les parties, qu'il y aura dans la mesure du possible rotation sur les équipes qui doivent travailler les jours de fêtes statutaires.

5 - Congé sans solde

Lorsque les opérations le permettent, l'Employeur peut accorder un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an à l'employé qui en fait la demande. Un employé en congé sans solde accumule son ancienneté mais ne reçoit aucun bénéfice découlant de la convention.

ANNEXE "E"

COMMISSIONS DE VENTES

Cosmétiques

Produits "René Garraud"

Chacun inscrit sur une feuille, chaque produit qu'il vend ainsi que le prix. A la fin du mois, le salarié reçoit dix pourcent (10%) du montant total de ses ventes. Il est de même pour les produits cosmétiques de marque "Personnelle".

Commission des fournisseurs

Les chèques de commissions sont faits à l'ordre de la pharmacie et le fournisseur remet le chèque à l'Administrateur qui, après l'avoir montré au chef-cosméticien, s'assure de la remise d'un montant représentant dix pourcent (10%) du total des commissions au chef-cosméticien. Le chef-cosméticien et le personnel travaillant aux cosmétiques se partagent le montant résiduaire au prorata des heures travaillées. Il en est de même pour les commissions sur la vente de produits dans le département des teintures qui sont remises au responsable du département des teintures.

Retour des produits en inventaire

A l'exception des produits endommagés, le montant total des commissions est réduit du montant exigé des fournisseurs pour les surplus de produits non-vendus et qui sont retournés au fournisseur.

Non éligibilité aux commissions

Le salarié ne peut se prévaloir de commission sur la vente des produits annoncés en super spéciaux.

Le salarié ne pourra également se prévaloir de commission sur la vente avec escompte faite à un employé.