

NO

9053-07

NOM

*Pharmacies Universelles Ltée*

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1983 20 05  
M.T.M.S.R.

'83 FEV 21 13 26  
PAR MESSAGEUR *mk*

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LES PHARMACIES UNIVERSELLES LIMITEE  
(DIVISION TABAC ET CONFISERIE)  
5870, est boul. Métropolitain  
Montréal, (Québec)  
H1S 1A8

Partie de première part,

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
LOCAL 502, T.U.A.C.  
1010, rue Ste-Catherine est  
bureau 510  
Montréal, (Québec)  
H2L 2G3

Partie de seconde part.

Assurance collective et fonds de pension  
Salaires  
Conditions générales de travail  
Durée de la convention  
Régime d'assurance collective

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>
1	Préambule et reconnaissance
2	Définitions
3	Droits de la direction
4	Pratiques interdites
5	Sécurité et déductions syndicales
6	Représentation syndicale
7	Tableau d'affichage
8	Grief
9	Arbitrage
10	Mesures disciplinaires
11	Examen médical
12	Ancienneté
13	Poste vacant, promotion, mise à pied et embauchage
14	Congés fériés
15	Congés spéciaux
16	Vacances
17	Heures de travail
18	Temps supplémentaire
19	Assurance collective et fonds de pension
20	Salaires
21	Conditions générales de travail
22	Durée de la convention
Annexe A:	Régime d'Assurance Collective

1.01

L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective au nom de tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec décrit comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des contremaîtres et des personnes au-dessus du rang de contremaître."

Il est convenu par l'Employeur que la présente convention s'appliquera et couvrira les salariés de l'Employeur dans tout établissement futur, propriété de/ou administré par l'Employeur, le tout dans l'éventualité où l'Union des Employés de Commerce, Local 502 T.U.A.C. obtiendrait une accréditation pour ces salariés.

- 2.01 Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:
- Salarié: Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01.
- 2.02 Salarié régulier: Tout salarié qui a complété sa période de probation de soixante (60) jours consécutifs de calendrier et dont la semaine de travail est telle que stipulée à l'article 17.01.
- 2.03 Salarié à temps partiel: Tout salarié dont la semaine de travail est moindre que celle du salarié régulier.
- 2.04 Salarié à l'essai: Tout salarié embauché dans le but d'obtenir un poste régulier et qui n'a pas complété sa période de probation de soixante (60) jours consécutifs de calendrier. Ce salarié est assujéti à toutes les dispositions de la convention collective sauf à la procédure de grief ainsi qu'aux procédures relatives aux promotions, transferts, postes vacants ou nouveaux postes régis par cette convention.
- 2.05 Salarié temporaire: Tout salarié dont la semaine de travail peut-être égale à celle du salarié régulier mais dont la durée du travail est pour une période de temps déterminée.
- 2.06 Salarié étudiant: Tout salarié embauché pour remplacer des salariés réguliers en vacances.
- 2.07 Etablissement: Etablissement exploité par l'Employeur selon les dispositions de la clause 1.01.
- 2.08 Genre et nombre: le genre masculin étant aussi employé pour le féminin, on fera les substitutions nécessaires lorsqu'il y aura lieu, et à moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclura le singulier et vice-versa.
- 2.09 Annexes: Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.
- 2.10 Loi applicable: Aucune clause de cette convention collective ne sera inférieure à ce que stipulera toute loi applicable.

2.11

Infractions aux lois: Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient une infraction aux lois applicables, les parties négocieront l'une ou l'autre des parties de la convention qui peut être ainsi invalidée.

3.01

L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur:

- A. De maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- B. D'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche;
- C. D'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger, muter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner pour cause juste et suffisante;
- D. D'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention;
- E. De choisir les marchandises à vendre sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et les livreurs;
- F. D'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises.

3.02

Les droits de la direction seront sujets à la procédure de griefs s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils résultent en mesures disciplinaires et/ou s'ils sont utilisés de façon injuste et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.

ARTICLE 4    PRATIQUES INTERDITES

4.01            L'Employeur convient qu'en autant que cette unité de négociation est concernée, il ne donnera son consentement à nulle personne agissant au nom ou pour toute autre Union dans le but:

- A. De solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre telle autre organisation;
- B. De réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.

4.02            Grève ou lock-out: Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention collective, il n'y aura pas de grève, ni lock-out, ni ralentissement de travail à l'établissement de l'Employeur.

4.03            Négociations: Les parties conviennent que, durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

Cependant, cet article n'aura pas pour effet d'enlever le droit de grève ou de lock-out prévu par la loi.

4.04            L'Union convient que, pendant la durée de la présente convention, il n'y aura aucune grève, piquetage, occupation des lieux, arrêt ou ralentissement du travail, soit total ou partiel, et pour quelque raison que ce soit; tout salarié impliqué dans une situation de grève, piquetage, occupation des lieux, arrêt ou ralentissement du travail pendant la durée de la présente convention collective est passible de renvoi immédiat et aucun grief ne peut être logé à ce sujet.

- 5.01 Condition d'emploi: Tout salarié doit, comme condition d'emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention.
- 5.02 Carte et frais d'adhésion: Tout salarié doit signer une carte d'adhésion au moment de son embauchage autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paie hebdomadaire après une période d'attente de trente (30) jours de calendrier, suivant la date de son embauchage et à la remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 5.03 Déductions syndicales à la source: Tout salarié doit signer une carte au moment de son embauchage autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de son premier chèque de paie.
- 5.04 Remises des cotisations et frais d'initiation à l'Union: L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15e) jour de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait, accompagnés d'un rapport détaillé.
- 5.05 Responsabilité de l'Employeur: Toute retenue syndicale non prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité de l'Employeur, c'est-à-dire que les prélèvements non-effectués seront payés par ce dernier.
- 5.06 Nouveau salarié: L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenue syndicale par chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser les copies au bureau de l'Union accompagnant le rapport mensuel, le tout tel que prescrit par l'Union, sauf dans les cas des étudiants embauchés en vue de remplacer les salariés réguliers au cours des mois de juin, juillet et août, pendant la période des vacances annuelles.

- 5.07 Liste des salariés: Une liste des salariés actifs et des salariés terminés au cours de l'année sera envoyée à l'Union avant le 15 février de chaque année et inclura les renseignements suivants: le numéro du salarié, sa location, son nom et son prénom, son adresse complète, le code de sa classification, son numéro d'assurance sociale, sa date de naissance, sa date d'emploi, sa date de fin de service, le total des retenues syndicales tel qu'indiqué sur la formule T-4 remise au salarié. L'Employeur avisera l'Union dès la cessation d'emploi d'un salarié.
- 5.08 Vote: Si un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, Local 502 T.U.A.C. pour la formation de l'Exécutif de l'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de chacun des établissements. La tenue d'un tel vote ne devra pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.
- 5.09 T4 et TP4: Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et TP4.

- 6.01 Visite du représentant: Le représentant du Local 502, a la permission d'entrer dans les locaux de l'Employeur pour se rendre à l'endroit de travail des salariés pourvu qu'il n'entrave pas la marche normale des opérations de l'Employeur. Il devra au préalable, informer le directeur du personnel ou son remplaçant, de sa visite.
- 6.02 Permis d'absence: Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union qui en fera la demande par écrit vingt-et-un (21) jours à l'avance, pourra obtenir un permis d'absence sans solde pour une période de six (6) mois au maximum, à la condition que l'Employeur puisse raisonnablement se passer de ses services.
- 6.03 Délégué et substitut: a) Un (1) délégué d'Union par quart de travail pourra être élu ou désigné parmi les salariés pour représenter leur intérêts.
- b) Un (1) délégué d'Union substitut par quart de travail pourra être élu ou désigné parmi les salariés pour représenter leur intérêts. Toutefois, ces derniers n'auront aucune autorité de représentation, sauf lors d'une absence de leur délégué officiel respectif.
- L'Employeur n'est pas tenu de reconnaître comme délégué d'Union un salarié régulier de moins d'un an de service continu avec l'Employeur.
- 6.04 Permis d'absence au délégué: Le délégué d'Union, tel que défini à l'article 6.03 a), pourra obtenir un permis d'absence sans solde pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année. L'Union fera sa demande au moins quinze (15) jours avant le début du permis d'absence désiré. Ce permis d'absence ne sera pas accordé pendant la période suivante: du 1er décembre au 15 janvier. Un (1) seul délégué à la fois pourra obtenir un permis d'absence.
- 6.05 Ancienneté préférentielle: Le délégué d'Union est considéré comme le salarié ayant le plus d'ancienneté dans les cas suivants: mise à pied résultant d'un manque de travail et rappel au travail.

- 6.06 Négociations: Un délégué d'Union par quart de travail sera libéré, sans perte de salaire, pour assister aux séances de négociations.
- 6.07 Autorité du délégué syndical: Il est entendu que le délégué et le délégué substitut d'Union ont leur travail à accomplir pour l'Employeur. Lorsque l'un d'eux devra s'occuper d'un grief, il ne laissera pas son travail sans avoir auparavant obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat et cette autorisation ne sera pas indûment refusée. Il est également entendu que le délégué et le délégué substitut d'Union n'ont aucune autorité pour décréter une grève ou pour provoquer une interruption ou un ralentissement de travail pendant la durée de la présente convention collective, de telles actions de leur part entraînant le renvoi immédiat.
- 6.08 Identification: L'Employeur autorise l'affichage à la vue de tous d'une carte d'identification du Local 502, T.U.A.C. dans l'établissement visé par cette convention. Les salariés pourront porter leurs boutons d'Union en tout temps au travail.
- 6.09 Réunion mensuelle: Une rencontre groupant les représentants de l'Employeur, de l'Union et des délégués syndicaux, pourra être tenue mensuellement sur présentation d'un ordre du jour par l'une ou l'autre des parties, afin de discuter de questions d'intérêt commun.

7.01

Tableau d'affichage: L'Employeur met à la disposition des salariés un tableau d'affichage pouvant servir à des fins syndicales. L'Employeur utilisera ce même tableau pour afficher tout avis concernant les salariés. Ce tableau sera installé à la vue des salariés, à leur endroit de travail ou à proximité du poinçon.

8.01            Définition du grief: Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de l'une quelconque des stipulations de cette convention, est considérée comme un grief, à la condition qu'il soit soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance des faits ou de la décision.

Lorsqu'un grief est présenté, il doit contenir un énoncé de la nature du grief et spécifier la ou les clauses non respectées.

8.02            Procédure: Première étape: La partie concernée, le salarié ou le représentant autorisé, soumet le grief écrit dans le délai susmentionné au chef de service ou au représentant désigné de l'une ou l'autre des parties, et la réponse écrite de l'une ou l'autre des parties doit être rendue dans les dix (10) jours ouvrables. Copie de ladite réponse écrite doit être remise à l'autre partie, au salarié et à son ou ses représentant (s) désigné (s).

Deuxième étape: Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la réponse à la première étape, la partie non satisfaite doit faire part au directeur du personnel ou à son remplaçant de sa décision de procéder à la deuxième étape. Le directeur du personnel ou son remplaçant tiendra une réunion dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception d'un tel avis. L'agent d'affaires, le délégué syndical et le salarié concerné participeront à cette réunion qui aura pour but d'examiner les faits de la mésentente et de tenter d'en venir à une entente sur le règlement du grief. Une réponse écrite sera transmise par l'Employeur aux personnes participantes à cette réunion, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la réunion.

Troisième étape: Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de la réponse à la deuxième étape, la partie non satisfaite doit faire part à l'autre partie de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage. Seules les circonstances et les faits contenus dans la version écrite originale du grief et ceux contenus dans les réponses écrites de l'autre partie sont soumises à l'arbitrage.

L'Employeur peut également se prévaloir de cette procédure; dans ce cas, les rôles déterminés ci-haut seront inversés.

Par entente écrite entre les parties, les délais mentionnés dans cet article peuvent être prolongés.

Par entente mutuelle entre les deux parties, cette procédure peut être accélérée, dépendant de la nature du grief.

- 8.03 Congédiement: Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par un salarié ou l'Union, s'il croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les dix (10) jours ouvrables de la date du congédiement et il sera étudié à compter du deuxième échelon.
- 8.04 Dossier du salarié: Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué s'il est daté de plus de six (6) mois. Dans le cas d'une mesure disciplinaire, ce délai est de douze (12) mois.
- 8.05 Correspondance: Toute correspondance concernant la procédure de griefs pourra être transmise de main à main entre le délégué de l'Union et le Directeur du personnel ou son délégué sur les lieux de travail. En cas d'absence du délégué de l'Union ou du directeur du personnel et de son délégué cette correspondance devra être faite par courrier recommandé.
- 8.06 Entente individuelle: Il est convenu que l'Employeur ne conclura aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et buts de cette convention avec aucun salarié régi par cette convention ou pour tout travail présent ou futur pouvant être exécuté par les salariés régis par cette convention.

ARTICLE 9     ARBITRAGE

- 9.01     Arbitrage: Les griefs sont entendus par un arbitre seul choisi par les parties par entente mutuelle et, à défaut d'une telle entente, il est désigné par le Ministre du Travail. L'arbitre choisi ou désigné et les parties doivent être en mesure de procéder dans les trente (30) jours qui suivent la nomination de l'arbitre, à moins d'entente entre les parties ou d'impossibilité pour l'arbitre de procéder dans le délai prescrit.
- 9.02     Décision: L'arbitre qui entend le grief, doit obligatoirement rendre et faire parvenir sa décision aux parties dans les trente (30) jours suivant la dernière audition.
- 9.03     Frais d'arbitrage: Les parties assument leurs propres frais et dépenses ainsi que les frais et dépenses de son ou ses représentants et témoins, mais les frais de l'arbitre sont assumés par la partie perdante, si tel est le cas, ou autrement, suivant la décision qu'il peut rendre.
- 9.04     Frais remboursés par le Gouvernement: Si, pendant la durée de cette convention, le gouvernement provincial ou fédéral consent à absorber les honoraires et/ou frais d'arbitres, il est mutuellement entendu que de tels paiements seraient demandés au Gouvernement.
- 9.05     Décision finale de l'arbitre: Les décisions de l'arbitre sont finales et exécutoires et lient les parties. Cependant, l'arbitre pour rendre ses décisions est soumis aux dispositions de la présente convention et n'a aucun droit d'amender, de changer, de modifier ou d'ajouter toute clause ou article à la présente convention ou rendre toute décision contraire ou incompatible avec ses dispositions.
- 9.06     Sanctions: Dans le cas où l'arbitre en vient à la conclusion que le salarié a été suspendu ou congédié pour cause, il ne peut changer ou modifier la décision de l'Employeur, à moins qu'il n'en vienne à la conclusion motivée par écrit que la mesure prise par l'Employeur est disproportionnée avec l'offense reprochée au salarié. Il peut alors substituer à la sanction imposée par l'Employeur toute autre sanction qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances, sauf dans les cas où la mesure disciplinaire a été imposée pour les raisons suivantes: vol, malhonnêteté, se présenter au travail sous l'influence de boissons alcooliques ou de drogues, consommation de boissons alcooliques ou de drogues durant les heures de travail.

ARTICLE 10 MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 Avertissement officiel: Lorsqu'un salarié est sujet à un avis ou une mesure disciplinaire, l'Employeur lui fera parvenir cet avis, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de l'infraction ou de la connaissance des faits de l'incident. Une copie de cet avis sera transmise à l'Union.
- 10.02 Présence du délégué: Au début de l'entrevue, le directeur du personnel ou son représentant demandera au salarié s'il désire la présence du délégué d'Union à titre de témoin. Cette demande devra être faite en présence du délégué.
- 10.03 Suspension: Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.

ARTICLE 11    EXAMEN MEDICAL

- 11.01        Frais d'examen: Les salariés se soumettent promptement à tout examen médical demandé par l'Employeur pourvu toutefois que ce dernier en assume les frais.
- 11.02        Choix du médecin: L'Employeur se réserve le droit de choisir le médecin qui fait l'examen et l'Union peut, si elle croit qu'on a été injuste envers un salarié, faire examiner de nouveau ledit salarié par son propre médecin et aux frais de l'Union.
- 11.03        Temps de l'examen: Tout examen médical doit être fait sur les heures de travail et ledit examen doit être payé au salarié à son taux horaire régulier de salaire.
- 11.04        Il est de la responsabilité du salarié de rapporter toute absence du travail et de soumettre une preuve médicale ou autre dans le cas d'une absence excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 12 ANCIENNETE

- 12.01 Ancienneté: L'ancienneté d'un salarié régulier est déterminée selon la date à laquelle il a commencé à occuper un poste régi par cette convention.
- 12.02 Droits d'ancienneté: Pour acquérir les droits d'ancienneté, un salarié à l'essai doit d'abord avoir complété la période de probation de 60 jours consécutifs de calendrier. Il est entendu que ces droits ne s'acquièrent pas pour les salariés temporaires, temps partiel et étudiants.
- 12.03 Perte d'ancienneté: La perte d'ancienneté signifie la perte d'emploi. Un salarié perd ses droits d'ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- A- Départ volontaire du salarié;
  - B- Congédiement justifié;
  - C- Après une absence de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans avis;
  - D- S'il y a manque de travail ou mise à pied pour une période de plus de douze (12) mois dans un poste régulier;
  - E- S'il y a manque de travail ou mise à pied pour une période de moins de douze (12) mois et qu'il ne se conforme pas à la procédure de rappel mentionnée en 13.05;
  - F- Après une absence au travail de plus de deux (2) ans pour cause de maladie ou blessure ne résultant pas de son travail.
- 12.04 L'Employeur tiendra prioritairement compte de l'ancienneté dans tous les cas de mise à pied.
- 12.05 Tout salarié ayant complété sa période d'essai qui est absent de son travail à cause de maladie ou de blessure résultant de son travail, conserve ses droits d'ancienneté jusqu'au moment où il est déclaré apte à retourner au travail ou tant et aussi longtemps qu'il est soumis aux exigences de la Loi des accidents du travail et de la Commission.

12.05 Dans le cas de blessure ou maladie ne résultant pas de son travail, le salarié conserve son droit à l'ancienneté jusqu'au moment où il est déclaré apte à retourner au travail et ce, pour une période maximale de deux (2) ans.

Dans les deux cas, l'Employeur convient de réinstaller le salarié au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident, ou à une fonction équivalente s'il y a lieu.

ARTICLE 13 POSTE VACANT, PROMOTION, MISE A PIED ET EMBAUCHAGE

13.01

a) Promotion et vacance: Tout poste vacant régi par cette convention sera affiché pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs, à l'exception des postes vacants pour un travail sur l'équipe de soir. Les salariés intéressés devront inscrire leur nom sur l'avis affiché.

b) Avis: L'avis comportera le titre d'occupation du poste vacant et une description générale des exigences normales de la fonction.

c) Décision: L'Employeur communiquera sans délai la liste des candidats au représentant autorisé de l'Union dans l'établissement. Il devra mettre en vigueur sa décision dans le plus bref délai possible en indiquant le choix qu'il a fait. Le choix de l'Employeur doit être fait en tenant compte de l'ancienneté et des exigences normales de la fonction.

d) Promotion hors unité: Dans le cas de promotion hors de l'unité de négociation, le salarié qui se révèle incapable d'accomplir son nouveau travail d'une façon satisfaisante, durant une période d'essai de soixante (60) jours de calendrier, pourra revenir dans son unité de négociation à sa fonction antérieure, sans perte d'ancienneté.

13.02

Les personnes exclues de l'unité de négociation ne doivent pas accomplir de travail qui autrement serait effectué par un salarié de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:

a) Pour voir à la formation des nouveaux salariés durant leur période de probation, les périodes d'entraînement ou de familiarisation à la suite d'une promotion ou d'un transfert ou d'une mise à pied, ou lors de la mise en opération d'un nouvel équipement.

b) Lorsqu'il s'agit d'expérience dans le but d'établir une nouvelle méthode opérationnelle ou suite à l'implantation d'une telle méthode de travail.

c) Lorsqu'il s'agit d'un travail pour lequel il y a entente au préalable entre les parties.

13.03

Contrat à forfait: Aucun salarié ne sera mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

13.04

Préavis de mise à pied: Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, un salarié qui justifie d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié 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 et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

L'Employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis sauf dans les cas de faute grave du salarié, de cas fortuit ou de manque de travail causé par un arrêt de travail d'une autre unité de négociation chez l'Employeur.

13.05

Mise à pied et rappel: L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont établi leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied seront les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur. L'Employeur offrira, s'il y a lieu, au salarié mis à pied la possibilité de combler un poste temporaire ou à temps partiel, pendant que son nom est inscrit sur la liste de rappel pour un poste régulier.

Si le salarié mis à pied travaille sur un poste temporaire ou à temps partiel, il est entendu que c'est son dernier jour travaillé sur un poste régulier qui établit la durée de son droit de rappel.

Les rappels se font par courrier recommandé ou par télégramme à la dernière adresse connue du salarié (il est d'ailleurs de la responsabilité de ce dernier d'aviser le Service du Personnel de tout changement d'adresse). Sur réception de tel avis, le salarié doit, dans les deux (2) jours ouvrables, aviser l'Employeur de son intention de retourner au travail et il doit effectivement se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis à moins que, dans ledit délai de deux (2) jours, il avise l'Employeur qu'il est empêché de se rapporter au travail par une maladie justifiée ou toute autre cause jugée raisonnable. L'Employeur peut toujours effectuer des rappels par téléphone si la situation l'exige à condition que cela ne cause pas de préjudice à un salarié ayant droit au rappel selon la procédure normale.

ARTICLE 14 CONGES FERIES

14.01 Congés fériés: Les jours suivants sont chômés et payés:

1. Le 1er janvier
2. Le 2 janvier
3. Le lundi de Pâques
4. Le 24 mai ou le jour décrété fête légale par le gouvernement
5. La Saint-Jean Baptiste
6. La Confédération
7. La Fête du Travail
8. L'Action de Grâce
9. Le 24 décembre à compter de midi, ou dès la fin du travail des commandes si ce travail n'est pas terminé à midi, à la condition que le temps supplémentaire requis soit rémunéré à temps double.
10. Le 25 décembre
11. Le 26 décembre
12. Le 31 décembre à compter de midi, ou dès la fin du travail des commandes si ce travail n'est pas terminé à midi, à la condition que le temps supplémentaire soit rémunéré à temps double.

Equipe de soir: Les 24 et 31 décembre, après les quatre (4) premières heures de travail selon l'horaire quotidien en vigueur ou jusqu'à la fin du travail des commandes si ce travail n'est pas terminé après quatre (4) heures, à la condition que le temps supplémentaire requis soit rémunéré à temps double.

14.02 Un congé férié tel qu'énuméré à l'article 14.01 équivaut à sept (7) heures et demie ( $\frac{1}{2}$ ). Cependant, si le total des heures travaillées et des heures fériées excède trente-sept (37) heures et demie ( $\frac{1}{2}$ ), la différence sera rémunérée à taux simple.

Dans le cas où un congé férié tombe un lundi, le nombre d'heures prévues pour cette journée deviendra le nombre d'heures que les salariés travailleront le mardi.

- 14.03 Congés durant les vacances: Dans le cas où l'un ou plusieurs des jours fériés mentionnés à l'article 14.01 tombent au cours de la période de vacances du salarié, l'Employeur allouera un ou des jours de vacances supplémentaires avec paye, pour chacun des jours fériés.
- Après que tous les salariés auront inscrit leurs périodes de vacances, ces jours supplémentaires devront être inscrits sur la cédule de vacances, ce choix se fera en conformité avec la période de vacances et en conformité avec le nombre maximum de salariés qui peuvent prendre leurs vacances simultanément, tel que déterminé par l'Employeur lors de l'affichage de la cédule de vacances
- 14.04 Travail un jour de fête: Tout travail exécuté un jour de fête effectivement chômé par un salarié régulier est rémunéré au taux double en plus du paiement de la fête.
- 14.05 Jour non ouvrable: Si un ou des congé (s) férié (s) mentionné (s) ci-haut tombe (nt) un jour non ouvrable, il sera reporté le jour ouvrable suivant ou précédent, à moins de dispositions contraires contenues dans un arrêté en conseil applicable.
- 14.06 Indemnité par l'assurance: Il est bien entendu que, lorsque la compagnie d'assurance verse une indemnité pour des jours de maladie pour lesquels le salarié a droit à des congés payés, l'Employeur n'aura à verser que la différence entre le salaire régulier et le montant reçu de la compagnie d'assurance.
- 14.07 Droit aux congés fériés: Pour avoir droit à la paie de jour férié payé, tout salarié doit:
- a) Avoir complété sa période de probation;
  - b) Avoir travaillé la journée normale précédant et suivant immédiatement le jour où tel jour férié est observé, sauf s'il est absent pour causes ou raisons valables qu'il doit justifier;
  - c) Avoir travaillé le jour où ce jour férié payé est observé, s'il en est requis dans un cas de force majeure (Act of God);
  - d) Ne pas avoir été mis à pied une semaine avant la date effective du congé;
  - e) Ne pas recevoir des prestations de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail ou de la Régie de l'Assurance Automobile, ou tout autre organisme gouvernemental.

SUITE

14.07 . Cependant, si un jour férié tombe durant la période de probation d'un salarié, cette journée lui est payée s'il complète sa période de probation et demeure avec l'Employeur.

15.02 Congé pour mariage. A l'occasion de son mariage, un salarié bénéficie d'un congé de quinze jours ouvrables sans perte de salaire. Les jours de congé sont payés à son salaire habituel.

A l'occasion de son mariage, le salarié pourra bénéficier d'un congé de quinze jours ouvrables sans perte de salaire, à condition qu'il soit marié.

Pour le mariage d'un frère ou d'une sœur, le salarié devra profiter au plus d'absence quinze (15) jours avant la date du mariage et pourra alors jouir d'une journée sans perte de salaire s'il s'agit d'un jour ouvrable.

15.03 Congé pour naissance ou adoption. A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié bénéficie d'un congé d'absence de deux (2) jours ouvrables sans perte de salaire.

15.04 Un jour de congé tel qu'énuméré ci-dessus équivaut au nombre d'heures prévu à l'article en vigueur.

ARTICLE 15    CONGES SPECIAUX

- 15.01    Congé de mortalité: Tout salarié bénéficie d'un permis d'absence sans perte de salaire pour les fins et périodes de temps suivantes, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables.
- A. A l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours consécutifs.
  - B. A l'occasion du décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur: trois (3) jours consécutifs.
  - C. A l'occasion du décès du beau-père et de la belle-mère: trois (3) jours consécutifs.
  - D. A l'occasion du décès du grand-père ou de la grand-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur: un (1) jour, soit celui de l'enterrement.
- 15.02    Congés pour mariage: A l'occasion de son mariage, un salarié peut s'absenter pour une période de trois (3) jours sans perte de salaire, pourvu que lesdits trois (3) jours ne soient pas ajoutés à ses vacances régulières et qu'ils soient des jours ouvrables.
- A l'occasion du mariage d'un enfant, le salarié pourra s'absenter le jour même du mariage sans perte de salaire, s'il s'agit d'un jour ouvrable.
- Pour le mariage d'un frère ou d'une soeur, le salarié devra produire un avis d'absence quinze (15) jours avant la date du mariage il pourra alors jouir d'une (1) journée sans solde pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.
- 15.03    Congé pour naissance ou adoption: A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié bénéficie d'un permis d'absence de deux (2) jours ouvrables sans perte de salaire.
- 15.04    Un jour de congé tel qu'énuméré ci-haut équivaut au nombre d'heures prévu à l'horaire en vigueur.

15.05 Congé de maladie: Une prime d'assiduité annuelle, non cumulative, payable dans les quinze (15) jours qui suivent le 26 septembre de chaque année:

<u>Années de service</u>	<u>Congé de maladie</u>
Moins d'un (1) an	7½ heures par deux (2) mois
Entre 1 an et 3 ans	75 heures
Entre 3 ans et 10 ans	90 heures
10 ans et plus	112½ heures

Après cinq (5) ans de service continu, dans tous les cas, sauf lors d'un congédiement pour cause, le salarié régulier reçoit lors de son départ le solde de jours de congés de maladie à son crédit. Dans le cas de décès, les sommes impliquées sont remises aux héritiers légaux.

15.06 Avis d'absence ou de retard: Les salariés qui sont malades ou en retard doivent en informer le Service du Personnel avant le début de leur période de travail. Dans le cas des salariés de jour, l'avis devra être reçu avant 8:30 heures et, pour les salariés de soir, une (1) heure et demie (½) avant le début de leur horaire de travail.

15.07 Fonction de juré: Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

15.08 Témoin: Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena recevra la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

15.09 Election: Lors d'une élection fédérale, provinciale, ou municipale, l'Employeur détermine pour chaque salarié ses heures d'absence, sans perte de salaire, selon la loi applicable.

15.10 Pour avoir droit au bénéfice prévu aux clauses 15.07 et 15.08, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes:

- A. Avoir complété sa période de probation;
- B. Avertir son contremaître aussitôt qu'il reçoit sa convocation comme témoin ou juré;
- C. Fournir la preuve des sommes d'argent reçues comme témoin ou juré;
- D. Retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs de témoin ou juré.

15.11

Avis à l'Employeur: Dans tous les cas, le salarié visé doit prévenir l'Employeur avant son départ. Sur demande, il doit fournir une déclaration écrite attestant l'événement.

ARTICLE 16 VACANCES

16.01

L'Employeur accorde à ses salariés des vacances payées, calculées au pourcentage de la rémunération globale pour la période allant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours et allouées selon les critères suivants:

Les salariés ayant à leur crédit au 1er mai:

<u>SERVICE CONTINU</u>	<u>VACANCES PAYEES</u>
Moins d'un (1) an	Une journée par mois de service, payable à 4% de la rémunération (maximum dix (10) jours ouvrables)
1 an à 4 ans	Deux (2) semaines (4% de la rémunération)
4 ans à 10 ans	Trois (3) semaines (6% de la rémunération)
10 ans à 18 ans	Quatre (4) semaines, maximum trois (3) consécutives (8% de la rémunération)
18 ans à 25 ans	Cinq (5) semaines, maximum quatre (4) consécutives (10% de la rémunération)
25 ans et plus	Six (6) semaines, maximum quatre (4) consécutives (12% de la rémunération)

Tout salarié qui bénéficie de deux (2) semaines ou plus de vacances payées pourra obtenir une semaine additionnelle de vacances à ses frais pourvu qu'il en fasse la demande entre le 1er mars et le 15 avril et que telle semaine soit disponible après que tous les salariés aient choisi leurs vacances et après que tous les jours supplémentaires pour des congés durant les vacances aient été inscrits et en conformité avec le nombre maximum de salariés qui peuvent prendre leurs vacances simultanément. Telle semaine ne devra pas être contradictoire avec le nombre maximum de semaines consécutives permises.

Si le salarié n'a pas fait sa demande entre le 1er mars et le 15 avril, il devra se conformer à la clause 16.08 du présent article.

- 16.02      Choix de vacances: Les vacances annuelles des salariés seront choisies par ordre d'ancienneté sur chaque quart de travail et le nombre de salariés qui pourront prendre leurs vacances simultanément sera établi par l'Employeur, selon les besoins du service.
- De façon à ce que le choix des vacances soit effectué et accordé par ordre d'ancienneté, l'Employeur affichera du 1er mars au 15 avril de chaque année, un avis demandant aux salariés d'y inscrire leur choix. Sur cet avis, l'Employeur spécifiera le nombre de salariés qui peuvent prendre leurs vacances simultanément. Les salariés qui n'auront pas fait connaître leur choix le 31 mars, seront limités aux périodes non choisies.
- 16.03      Période de vacances: La période normale de vacances s'établira à compter du 1er juin au 30 septembre ou à toute autre période choisie par le salarié après entente entre le salarié et l'Employeur.
- 16.04      Départ du salarié: Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur auront droit au paiement de salaires de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, basé sur leurs années de service au moment de tel départ, d'après 4%, 6%, 8%, 10% et 12% de leurs gains, tel qu'applicable depuis le 1er mai.
- 16.05      Salaire de vacances: Le salaire de vacances d'un salarié lui sera remis avant son départ pour ses vacances.
- 16.06      Les vacances ne seront pas cumulatives.
- 16.07      Mariage: Le salarié qui contracte mariage, aura préférence pour le choix de ses vacances.
- 16.08      Si un salarié n'a pas fait connaître son choix de vacances, lors de la période d'affichage, ou si un salarié désire changer son choix de vacances, il devra dans l'une ou l'autre de ces situations, aviser l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance. Avec l'autorisation de ce dernier, il devra choisir ses vacances en conformité avec le nombre maximum de salariés qui peuvent prendre leurs vacances simultanément.

ARTICLE 17 HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 La semaine normale de travail est de trente-sept (37) heures et demie ( $\frac{1}{2}$ ) dans une période de cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement.
- A. Equipe de jour: du lundi au vendredi: 8:00 heures à 16:30 heures.
- B. Equipe de soir: La répartition de l'horaire hebdomadaire sur une base quotidienne est déterminée par l'Employeur en fonction de ses besoins opérationnels. Tout changement à l'horaire quotidien sera confirmé par écrit à l'Union et aux salariés concernés au moins deux (2) semaines avant sa mise en vigueur. L'horaire quotidien en vigueur le lundi suivant la signature de la convention collective ne sera pas indûment modifié par l'Employeur.
- 17.02 Période de repas:
- A. Les salariés de jour ont droit à une (1) heure pour le dîner. La période de dîner sera prévue entre 11:30 heures et 14:00 heures.
- B. Les salariés de l'équipe de soir, ont droit à une période de trente (30) minutes pour le souper.
- 17.03 Période de repos: Tout salarié a droit à deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune, la première vers le milieu de la première période de travail et la seconde, vers le milieu de la seconde moitié de sa période de travail.

ARTICLE 18    TEMPS SUPPLEMENTAIRE

18.01    Définition du temps supplémentaire:

A) Journée régulière: Le temps supplémentaire débute lorsqu'un salarié, après avoir complété le nombre d'heures prévues dans une journée régulière sur son quart de travail, exécute tout travail requis par l'Employeur ou son représentant.

B) Fin de semaine: Tout travail effectué par un salarié le samedi ou le dimanche, à la demande de l'Employeur ou de son représentant, est considéré comme du temps supplémentaire. Dans les deux cas, l'Employeur doit garantir cinq (5) heures de travail.

18.02    Taux applicable au temps supplémentaire:

A) Journée régulière: une fois et demie le taux horaire régulier pour les deux premières heures et deux fois le taux horaire régulier pour les autres heures.

B) Samedi: une fois et demie le taux horaire régulier.

C) Dimanche: deux fois le taux horaire régulier.

18.03    Calcul du taux horaire: Le taux horaire d'un salarié s'obtient en divisant son salaire régulier par le nombre d'heures de sa semaine régulière de travail.

18.04    Distribution du temps supplémentaire:

A) L'Union convient que la bonne marche des affaires nécessite parfois du temps supplémentaire et, d'autre part, l'Employeur reconnaît que le travail supplémentaire ne fait pas partie intégrante de la programmation normale de travail et s'engage à restreindre le travail supplémentaire au minimum.

B) Pour faire effectuer du temps supplémentaire, l'Employeur doit procéder de la façon suivante:

Pour faire du temps supplémentaire il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de l'unité de négociation en procédant d'abord parmi les salariés réguliers présents et, ensuite, parmi les salariés à temps partiel présents.

SUITE

18.04 Si l'on obtient pas un nombre suffisant (maximum de cinq (5) salariés) en procédant par le volontariat, des salariés présents seront assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de l'unité d'abord, parmi les salariés à temps partiel présents et ensuite parmi les salariés réguliers présents.

C) Il est mutuellement entendu que l'Employeur n'a aucune obligation de remplacer un salarié régulier d'un quart de travail donné par un salarié régulier d'un autre quart de travail.

18.05 Période de repos: Tout salarié qui aura à travailler du temps supplémentaire excédant deux (2) heures de travail après sa journée régulière de travail, aura droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes avec pleine rémunération et, par la suite, quinze (15) minutes additionnelles pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.

ARTICLE 19 ASSURANCES COLLECTIVES ET FONDS DE PENSION

19.01 Assurances collectives: Il est mutuellement convenu que les salariés bénéficieront du plan d'assurance déjà établi par les Pharmacies Universelles pour leurs salariés. Cet article entrera en vigueur à compter du 1er juin 1977. La prime sera payée à part égale entre l'Employeur et le salarié, soit 50%.

19.02 Fonds de pension: L'Employeur convient de maintenir le même plan de retraite dont certains salariés bénéficiaient avant la signature de la convention et/ou de leur faire bénéficier de tout nouvel avantage et/ou programme.

ARTICLE 20 SALAIRES

- 20.01 A compter du 27 septembre 1982, tout salarié régi par cette convention collective recevra une augmentation de salaire de \$40.00 par semaine.
- 20.02 A compter du 27 septembre 1983, tout salarié régi par cette convention collective recevra une augmentation de salaire de \$35.00 par semaine.
- 20.03 Taux minimum: Durant la durée de cette convention, le taux minimum d'embauchage pour un salarié régulier est de \$255.00 par semaine.
- 20.04 L'adoption de la présente convention n'entraînera aucune réduction de salaire.
- 20.05 Lorsqu'un salarié remplace dans une classification exclue de l'unité de négociation (poste de supervision), il recevra un minimum de quinze dollars (\$15.00) d'augmentation par semaine sur son salaire et il conservera tous les droits et privilèges de la convention collective.
- 20.06 a) Une prime de deux dollars (\$2.00) par soirée complète travaillée est payée à tous les salariés de l'équipe de soir.
- b) Les salariés appelés à travailler sur la gerbeuse reçoivent une prime de \$1.00 par journée complète travaillée.
- 20.07 Relevé de traitement: Sur le relevé de traitement, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, le temps supplémentaire, les primes, les cotisations syndicales, les frais d'initiation, les déductions effectuées en détail (impôt fédéral, impôt provincial, assurance-chômage), ainsi que le montant net du salaire.
- 20.08 Retenue pour dommages: Aucune retenue ne pourra être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention pour des dommages causés à l'Employeur, ou pour toute autre considération sans une autorisation écrite du salarié concerné, sauf pour les retenues légales et obligatoire, tels que impôts, assurance-chômage, etc...

20.09

Remise de la paie: Les salariés de l'équipe de jour sont payés le jeudi midi et les salariés de l'équipe du soir, le jeudi avant 18:30 heures. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

Un nouveau salarié ne reçoit sa première paie que le deuxième jeudi après le jour où il a commencé à travailler et, par la suite, chaque semaine de travail est payée la semaine suivante.

ARTICLE 21    CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

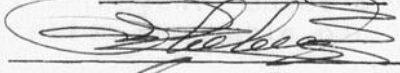
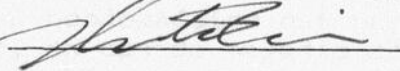
- 21.01        Sécurité et santé: L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- 21.02        Salle de repos: Une salle adéquate pour le lunch et le repos sera fournie: elle sera chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopérera avec l'Employeur afin de maintenir cette salle de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.
- 21.03        Aucune perquisition ne sera tolérée ou permise dans les effets personnel d'un salarié sans sa présence.

ARTICLE 22 DUREE DE LA CONVENTION

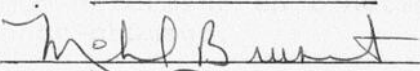

22.01 Il est mutuellement convenu que la présente convention entrera en vigueur à compter du 27 septembre 1982 et pour une période de deux (2) ans, soit jusqu'au 26 septembre 1984.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, le 15 ième jour du mois de février 19 83

POUR L'EMPLOYEUR

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

LES PHARMACIES UNIVERSELLES, LIMITEE

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE (groupe 735)

TABLEAU DES PRESTATIONS

Salariés seulement

Assurance au décès et invalidité: \$10,000.00

Mort accidentelle et mutilation : \$10,000.00

L'assurance au décès et l'assurance mort accidentelle et mutilation sont réduites de moitié à l'âge de 65 ans.

Prestation hebdomadaire: Une indemnité égale à 66 2/3% du salaire déclaré par l'Employeur, sujet à un maximum déterminé en fonction de la rémunération assurable par l'assurance-chômage.

La prestation hebdomadaire est payable en cas d'accident dès la 1ère journée, en cas de maladie dès la 8ième journée et jusqu'à concurrence de 26 semaines par période d'invalidité.

Dépendants seulement

Assurance au décès

Conjoint: \$1,000.00

enfants : de la 15ième journée à 6 mois  
\$250.00  
6 mois à 21 ans, ou 25 ans si  
étudiant \$500.00

Salariés et dépendants:

Hospitalisation:

Chambre semi-privée

FRAIS DIVERS: Les frais admissibles sont remboursés après une franchise annuelle de \$25.00 par individu ou par famille selon le tableau qui suit:

FRAIS ADMISSIBLES

PARTIE A: Médicaments:

- a) médicaments: sur recommandation médicale pourcentage remboursable 100%

PARTIE B: Soins Paramédicaux:

- a) Chiropraticien, ostéopathe, naturopathe et pōdiatre: \$10.00 par traitement  
b) Orthophoniste, audiologiste, physiothérapeute et psychologue: \$15.00 par traitement  
c) Rayon X : \$25.00 maximum


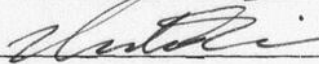
Maximum global admissible par année de convention: \$300.00 par personne assurée.

PARTIE C: Autres frais:

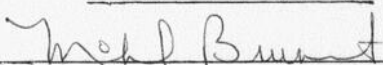

Sont admissibles les frais raisonnables et nécessaires réclamés du salarié et réellement encourus par lui sur recommandation d'un médecin.

Soins dentaires (traitement de base): Les frais admissibles sont remboursés à raison de 80%, maximum \$500.00 après une franchise annuelle de \$25.00 par individu ou par famille.

POUR L'EMPLOYEUR

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_