NOM

NO 05700-0

C.A.E. 6811 NO.CONV. 57000
AFFIL. 5 NB.EMPL. 35
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 62200 61
PERS.VIS. 5 NO.ACC. M18464013
DATE ENR.840312

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

05700-0

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 2 1 0 9

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	☒ 1ière convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18464-13 M-18464-13

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-11-10	83-11-17		83-06-01	85-12-31		35

Association	Employeur
☐ Déposant Synd. des salariés des pharmacies Jean Coutu de Mtl et région(CSD) 1259 rue Berri ste 600 Montréal,Québec H2L 4C7	☐ Déposant Pharmacie d'escompte Jean -Coutu 100 Boul. Brien Repentigny, Québec J6A 5N4

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail , à l'exception du gérant, de l'administrateur, de l'assistant -gérant, des pharmaciens et des gardiens de sécurité.

Région	Activité	Affiliation
06-06	6811(8)	9

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

DEPOSANT: Centrale des Syndicats
démocratiques
Att: François Vaudreuil
1259 rue Berri ste 600
Montréal, Québec
H2L 4C7

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	83-12-19

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

003 (011)

RECHERCHE

18464-13
5700-0

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

Pharmacie d'Escomptes Jean Coutu
100 Boul Brien,
Repentigny, Québec
J6A- 5N4

Ci-après appelé
l'"EMPLOYEUR"

et

Syndicat des Salariés des Pharmacies Jean Coutu de Montréal et Région
(C.S.D.),
1,259 rue Berri, Suite 600
Montréal, Québec
H2L 4C7

Ci-après appelé le
"SYNDICAT"

'83 NOV 17 11 19

ARTICLE 1 DEFINITIONS

1.01

Dans la présente convention collective de travail à moins que le contexte ne s'y oppose les termes et les expressions suivants signifient:

1.

L'Administrateur

La personne désignée par l'Employeur pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.

2.

Convention

La présente convention collective de travail.

3.

Employeur

Pharmacie d'Escomptes Jean Coutu,
100 Boul. Brien,
Repentigny, Québec
J6A - 5N4

4.

Fonction

L'ensemble des tâches assumées par un salarié.

5.

Grief

Toute mésentante relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

6.

Jour ouvrable

Jour de la semaine pendant lequel un salarié est programmé. Ces jours ne comprennent pas un jour férié payé, un jour de congé hebdomadaire d'un salarié concerné, la période de

salaire payé et convenu entre le salarié et l'Employeur, si ce salaire ou ce taux horaire de salaire payé et convenu est supérieur à celui de la convention.

14.

Salarié

Les salariés visés par l'accréditation syndicale apparaissant à l'annexe "A" de la convention. Ce terme comprend"

a) Salarié régulier

Désigne tout salarié qui travaille habituellement trente-cinq (35) heures ou plus par semaine.

b) Salarié régulier à temps partiel

Désigne tout salarié qui travaille habituellement vingt-cinq (25) heures ou moins par semaine.

c) Salarié temporaire

Désigne tout salarié embauché pour remplacer sous réserve du sous-paragraphe 14.08.11 un salarié régulier ou un salarié régulier à temps partiel dans les cas d'abscence à la suite de maladie, d'accident, de congé de maternité, de congé sans solde, de la prise du congé annuel payé ou de la période du délai de nomination prévue au sous-paragraphe 14.08.7.

15.

Syndicat

Syndicat des salariés des Pharmacies Jean Coutu de Montréal et région
(C.S.D.)
1,259 rue Berri, Suite 600
Montréal, Québec
H2L - 4C7

16.

Traitement

Le salaire effectif ou le taux horaire de salaire effectif d'un salarié et les avantages pécuniaires stipulés dans la convention.

congé annuel payé d'un salarié ou tout congé autorisé d'un salarié.

7.

Mise à pied

Perte temporaire d'emploi d'un salarié due à un manque de travail.

8.

Mutation

Le passage d'un salarié à une fonction comportant une échelle de salaire identique.

9.

Pharmacien-stagiaire

Une personne embauchée par l'Employeur pour parfaire ses connaissances professionnelles en effectuant un stage de formation pratique prescrit par l'Ordre des Pharmaciens. Cette personne ne fait pas partie de l'unité de négociation.

10.

Promotion

Le passage d'un salarié à une fonction comportant une échelle de salaire dont le maximum est supérieur.

11.

Rétrogradation

Le passage d'un salarié à une fonction comportant une échelle de salaire dont le maximum est inférieur.

12.

Salaire

Le salaire ou le taux horaire de salaire spécifié à l'annexe "C" de la convention.

13.

Salaire effectif

Le salaire ou le taux horaire de salaire spécifié à l'annexe "C" de la convention ou le salaire ou le taux horaire de

salaire payé et convenu entre le salarié et l'Employeur, si ce salaire ou ce taux horaire de salaire payé et convenu est supérieur à celui de la convention.

14.

Salarié

Les salariés visés par l'accréditation syndicale apparaissant à l'annexe "A" de la convention. Ce terme comprend"

a) Salarié régulier

Désigne tout salarié qui travaille habituellement trente-cinq (35) heures ou plus par semaine.

b) Salarié régulier à temps partiel

Désigne tout salarié qui travaille habituellement vingt-cinq (25) heures ou moins par semaine.

c) Salarié temporaire

Désigne tout salarié embauché pour remplacer sous réserve du sous-paragraphe 14.08.11 un salarié régulier ou un salarié régulier à temps partiel dans les cas d'absence à la suite de maladie, d'accident, de congé de maternité, de congé sans solde, de la prise du congé annuel payé ou de la période du délai de nomination prévue au sous-paragraphe 14.08.7.

15.

Syndicat

Syndicat des salariés des Pharmacies Jean Coutu de Montréal et région
(C.S.D.)
1,259 rue Berri, Suite 600
Montréal, Québec
H2L - 4C7

16.

Traitement

Le salaire effectif ou le taux horaire de salaire effectif d'un salarié et les avantages pécuniaires stipulés dans la convention.

ARTICLE 2 INTERPRETATION - VALIDITE

2.01

Interprétation

1.

L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice versa.

2.

Les règles et les dispositions de la convention s'inpterprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier.

2.02

Validité

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public ne peut affecter la validité des autres dispositions de la convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

ARTICLE 3 BUT

3.01

La convention a pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail des salariés visés par la convention.

ARTICLE 4

CARATERE REPRESENTATIF - JURIDICTION - TRAVAIL DES PERSONNES HORS DE L'UNITE DE NEGOCIATION - ENTENTE INDIVIDUELLE.

4.01

Caractère représentatif

L'Employeur reconnait le Syndicat comme étant le seul agent négociateur de tous les salariés visés par l'accréditation syndicale émise en sa faveur le 26 avril 1983 par le service du droit d'association du Ministère du Travail.

4.02

Juridiction

La convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale.

4.03

Travail des personnes hors de l'unité de négociation

Les personnes hors de l'unité de négociation ne peuvent remplir d'une façon permanente les tâches comprises dans l'unité de négociation.

Le fait, en comparaison avec la pratique actuelle, de modifier l'utilisation des personnes hors de l'unité de négociation pour effectuer des tâches comprises dans les fonctions des salariés ne doit pas avoir comme conséquence de réduire le nombre d'heures de la semaine régulière de travail ni de provoquer ou maintenir la mise à pied d'un salarié.

4.04

Entente individuelle

L'Employeur convient de ne pas solliciter et de ne pas conclure avec un salarié d'entente individuelle venant en conflit avec le but ou une disposition de la convention. Une telle entente est nulle et non avenue et ne peut être invoquée par l'Employeur contre un salarié dans l'exercice de ses droits.

ARTICLE 5 DROIT DE GERANCE

5.01

Le Syndicat reconnait qu'il appartient à l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la convention.

ARTICLE 6 SECURITE SYNDICALE - PRECOMPTE FORMULES T-4 ET T.P.4

6.01

Adhésion syndicale

1.

Au moment de la signature de la convention, tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat pour toute la durée de la convention.

2.

Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat pendant sa période de probation.

6.02

Précompte

L'Employeur retient sur chaque paie de tout salarié, la cotisation syndicale ou une somme égale à la cotisation syndicale dont le montant est spécifié à l'Employeur. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu au cours de chaque mois dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, par chèque, payable au Syndicat, et addressé au trésorier du Syndicat accompagné d'une liste des salariés indiquant le nom et prénom des salariés et les montants perçus de chacun d'eux au cours du mois du précompte. De plus, l'Employeur doit remettre à la même occasion, une liste qui contient les informations suivantes:

a)

Le nom et prénom des nouveaux salariés, leur fonction, leur salaire effectif ou leur taux horaire de salaire effectif, leur date d'embauchage et leur numéro d'assurance sociale.

b)

La liste des salariés qui ont quitté l'emploi de l'Employeur au cours du mois du précompte.

6.03

Formules T-4 et T.P.-4

L'Employeur inscrit sur les formules T-4 et T.P.-4 de chaque salarié le montant total des cotisations syndicales retenues pendant l'année.

ARTICLE 7 REPRESENTANTS SYNDICAUX

7.01

Officiers du syndicat

L'Employeur reconnait les officiers du Syndicat pour les fins de discussion de toute affaire relative à l'interprétation ou à l'application de la convention ou de toute autre affaire concernant les relations entre un salarié, le Syndicat et l'Employeur.

Pas plus de deux (2) officiers à la fois ne peuvent représenter les salariés à moins de dispositions contraires dans la convention. Tout salarié peut accompagner les officiers du Syndicat pour toute affaire le concernant.

7.02

Conseiller syndical

L'Employeur reconnait le conseiller syndical mandaté par le Syndicat.

7.03

Rencontre avec l'Employeur

Sur rendez-vous convenu avec les représentants de l'Employeur, ceux-ci s'engagent à recevoir le conseiller syndical accompagné des officiers du Syndicat.

7.04

Liste des représentants autorisés

Les Syndicat fourni à l'Employeur et ce dernier au Syndicat une liste des représentants autorisés à accomplir toute fonction relative à l'application de la convention.

ARTICLE 8 ACTIVITES SYNDICALES

8.01

Rencontre avec l'Employeur

Après avoir obtenu la permission de l'Employeur, laquelle permission ne leur est pas refusée sans motif valable, les officiers du Syndicat ne subissent aucune réduction de traitement par suite de leur présence à des réunions avec les représentants de l'Employeur alors que normalement ils devraient être à leur travail.

8.02

Négociation

Deux (2) salariés de départements différents désignés par le Syndicat,peuvent s'absenter de leur travail sans réduction de traitement pour assister à des séances de négociation ou de conciliation.

8.03

Congrès - Réunions syndicales

L'Employeur accorde un permis d'abscence, sans solde, à tout salarié qui en fait la demande par écrit à l'Administrateur pour assister à des congrès ou réunions syndicales. La demande écrite doit être accompagnée d'une photocopie de l'avis de convocation et doit être présentée au moins dix (10) jours à l'avance, sauf dans les cas d'urgence où le délai de dix (10) jours est réduit à (3) jours. Un tel permis d'abscence ne peut être accordé à plus de deux (2) salariés à la fois de départements différents.

8.04

congé sans solde

1.

L'Employeur accorde un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an à un salarié à la fois pour exercer une fonction syndicale à titre de permanent syndical.

2.

Le salarié concerné doit aviser, par écrit, l'Employeur au moins trente (30) jours avant son départ.

3.

a)

Le salarié en congé sans solde continue durant cette période d'accumuler son ancienneté en autant que ce salarié ait acquis un (1) an ou plus d'ancienneté chez l'Employeur au moment de son départ.

b)

Le salarié en congé sans solde qui au moment de son départ n'a pas acquis un (1) an ou plus d'ancienneté chez l'Employeur accumule durant cette période son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum égale à l'ancienneté acquise chez l'Employeur au moment de son départ.

4.

Lorsqu'une fonction devient vacante à la suite d'un tel congé sans solde, l'Employeur doit indiquer dès l'affichage le caractère temporaire de ladite vacance.

5.

Le salarié qui désire retourner à son ancienne fonction doit aviser l'Employeur de son intention au moins trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 9 AFFICHAGE

9.01

Le Syndicat peut afficher sur les tableaux fournis par l'Employeur les communications à ses membres ou les avis de convocation d'assemblées syndicales. L'utilisation des tableaux ne doit pas avoir comme conséquence l'affichage de documents discriminatoires envers l'Employeur et ses représentants.

ARTICLE 10 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

10.01

1.

C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief pouvant survenir au cours de la durée de la convention collective.

2.

Première étape

Tout salarié, tout groupe de salarié ou le Syndicat peut, dans les sept (7) jours de la naissance ou de la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief, soumettre oralement un grief à l'Administrateur avant d'utiliser les étapes suivantes.

L'Administrateur doit rendre sa décision dans les sept (7) jours qui suivent la soumission du grief oral.

Cette première étape de la procédure de règlement des griefs n'est pas obligatoire et le grief peut être soumis directement à la deuxième étape.

3.

Deuxième étape

Si la décision de l'Administrateur n'est pas satisfaisante ou à defaut de réponse de celui-ci ou d'utilisation de la première étape, tout salarié, tout groupe de salarié ou le Syndicat peuvent dans les vingt (20) jours de la naissance ou de la connaissance acquise des faits qui ont donné lieu au grief, soumettre, par écrit, un grief adressé conjointement à l'Administrateur et au Directeur du personnel.

4.

Troisième étape

L'Administrateur et le Directeur du personnel doivent rendre leur décision dans les trente (30) jours de la soumission

écrite du grief. La décision est transmise par écrit. A défaut d'entente ou à défaut de réponse de l'Administrateur ou du Directeur du personnel, le grief peut être déféré à l'arbitrage dans les délais prévus au paragraphe 11.01.1.

10.02

Grief collectif

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions.

10.03

Entente

Tout règlement à intervenir à la suite de grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause et le salarié concerné.

10.04

Formulation du grief

Une erreur dans la formulation ou dans la soumission du grief n'entraine pas son annulation.

10.05

Délais à la procédure

Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas été soumis dans les délais prévus à la procédure de règlement des griefs. Cependant, les parties d'un commun accord peuvent prolonger par écrit, les délais prévus à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage et déroger à cette procédure.

10.06

Directeur du personnel

Pour les fins du présent article, le Directeur du personnel de (Les Services Farmico Inc.) est réputé être le Directeur du personnel de l'Employeur.

10.07

Jour

Pour les fins des articles dix (10) et onze (11), le mot "jour" signifie jour de calendrier à l'exception du samedi, du dimanche, d'un jour férié et d'un jour de congé annuel payé du salarié concerné.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

11.01

Arbitrage

1.

A défaut d'entente écrite, l'une ou l'autre des parties peut, par un avis écrit, déféré le grief à l'arbitrage dans le trente-cinq (35) jours suivant le délai mentionné au paragraphe 10.01.4.

2.

Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions du Code du Travail.

3.

La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail doit informer, par écrit, et promptement l'autre partie.

11.02

Pouvoirs de l'Arbitre

L'Arbitre a le pouvoir de maintenir, annuler, modifier une décision de l'Employeur et de rendre toute décision équitable selon les circonstances. Mais,en aucun cas, il n'est autorisé à rendre des décicions incompatibles avec les dispositions de cette convention. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'Arbitre a le pouvoir de :

a)

Maintenir ou annuler la décision de l'Employeur;

b)

réinstaller le salarié dans tous ses droits et ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire ou des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la suspension ou le congédiement. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de suspension ou du congédiement, le salaire

ainsi gagné peut être déduit;

c)

rendre toute décision équitable dans les circonstances.

11.03

Témoin - Plaignant

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin à l'emploi de l'Employeur est requise à l'audition du grief devant l'Arbitre, l'Employeur doit libérer sans réduction de traitement le plaignant pour la durée de l'audition et le témoin pour la durée du témoingnage.

11.04

Sentence arbitrale

1.

La décision de l'Arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention de même que tout salarié qui y est assujetti. Cette décision doit être exécutée dans les trente (30) jours de sa signification aux parties.

2.

La décision de l'Arbitre doit être communiquée, par écrit, aux parties, dans les soixante (60) jours qui suivent sa nomination.

3.

Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent de consentement écrit remis à l'Arbitre, prolonger les dits délais. De plus, la décision de l'Arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

11.05

Frais et honoraires d'arbitrage

L'Employeur d'une part, et le Syndicat d'autre part, assume leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'Arbitre.

ARTICLE 12

CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLIGIQUES - FONCTION MODIFIEE - FONCTION NOUVELLE - CHARGE DE TRAVAIL - AFFECTATION TEMPORAIRE - REPARTITION DES STATUTS - RESPONSABILITE DU LABORATOIRE

12.01

Changements techniques ou technologiques

1.

Dans l'éventualité d'un changement, d'une modification, d'une transformation ou d'une amélioration technique ou technologique quelconque ayant une incidence sur les conditions de travail des salariés, l'Employeur met tout en oeuvre afin de permettre aux salariés de s'adapter auxdits changements, modifications, transformations ou améliorations.

2.

A la suite d'un changement, d'une modification, d'une transformation ou d'une amélioration technique ou technologique, un salarié peut être requis par l'Employeur d'assister à un programme de formation. Il reçoit le méme traitemenet que s'il avait été au travail, et ce pour toute la période pour laquelle il a été requis de participer à ce programme de formation.

De plus, l'Employeur lui rembourse les frais de déplacement encourus tels que: allocation de kilométrage, péage d'autoroute, stationnnent, repas et motel avec présentation de reçus.

3.

Aucun salarié régulier et salarié régulier à temps partiel ne subit de diminution de son taux horaire de salaire effectif ou de son salaire effectif ni ne subit de réduction

ou de modification de sa semaine régulière de travail à la suite d'un changement, d'une modification, d'une transformation ou d'une amélioration technique ou technologique.

12.02

Fonction modifiée

1.

L'Employeur ne peut modifier de façon permanente les tâches existantes comprises à l'intérieur de la fonction d'un salarié et assigner de façon permanente ce dernier à un autre département que le sien contre son gré.

2.

Lorsque l'Employeur modifie les tâches comprises à l'intérieur de la fonction d'un salarié, il ne peut exiger d'un salarié une charge de travail supérieure à la charge standard de travail.

12.03

Fonction nouvelle

Si l'Employeur décide d'introduire une nouvelle fonction pendant la durée de la convention, il doit établir pour cette nouvelle fonction un nombre de tâches et un taux horaire de salaire effectif comparable et compatible à d'autres fonctions similaires dans son établissement.

12.04

Charge de travail

La charge maximum de travail exigible par l'Employeur pour tout salarié est la charge standard de travail, c'est à dire la quantité de travail qu'un salarié peut raisonnablement accomplir sans le stimulant d'une rémunération adddditionnelle à celle apparaissant à la convention.

12.05

Affectation temporaire

1.

Un salarié peut être affecté temporairement par l'Employeur pour travailler dans un autre département que le sien dans les cas de remplacement de salarié à la suite de la prise de période de repas ou de repos d'un salarié ou dans les cas d'urgence.

2.

L'Employeur ne peut servir ou retenir contre un salarié un dossier défavorable relativement à l'accomplissement d'une tâche particulière comprise dans la fonction de ce salarié, dans le cas où ce salarié se voit retardé dans l'accomplissement d'une tâche comprise dans sa fonction parce que l'Employeur l'a affecté temporairement à d'autres tâches que celles comprises à l'intérieur de sa fonction.

12.06

Répartition des statuts

L'Employeur convient d'accorder à un minimum de soixante pourcent (60%) de l'ensemble des salariés, le statut de salarié régulier. Dans le calcul de la fixation du pourcentage du minimum de salariés réguliers à maintenir, on ne doit pas tenir compte des salariés temporaires.

12.07

Responsabilité du laboratoire

L'Employeur reconnait que les responsabilités exclusives de la vente de médicaments, de poisons et la constitution de "dossier-patient" relève du pharmacien.

ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES - NON DISCRIMINATION

13.01

Le droit

L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier, tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe. L'Employeur se sert d'un avis écrit pour informer le salarié. Un tel avis doit préciser les raisons d'une telle sanction et copie doit alors être transmise au Syndicat.

13.02

Sanction

Toute sanction imposée pour infraction y compris la sévérité de la sanction en tenant compte des circonstances peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage.

13.03

Prescription du droit

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré au dossier du salarié doit être automatiquement effacé(e) du dossier du salarié après dix (10) mois de l'événement qui a donné naissance à la mesure disciplinaire ou à un tel manquement.Ce délai de dix (10) mois est porté à quinze (15) mois dans le cas de mesure disciplinaire de même nature. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après dix (10) jours ouvrables de la naissance d'un manquement et/ou de la connaissance par l'Employeur, et ne peut être invoquée contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'Arbitre de griefs, si cette mesure disciplinaire a été imposée après ce délai de dix (10) jours ouvrables.

13.04

Dossier du salarié

Toute mesure dosciplinaire ou manquement doit être transmis, par écrit, au salarié concerné avant d'être porté à son dossier.

13.05

Signature d'un rapport disciplinaire

Lorsque le salarié signe un tel document, à la demande de l'Employeur, il le fait seulement pour reconnaitre qu'il en a pris connaissance. Un exemplaire de ce document doit être remis au Syndicat au plus tard vingt-quatre (24) heures après la remise d'un tel document au salarié concerné.

13.06

Consultation du dossier du salarié

En avisant l'Administrateur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, tout salarié peut en tout temps prendre connaissance de son dossier. Un officier du Syndicat doit être présent à moins que le salarié ne demande son exclusion.

13.07

Convocation

Lorsque l'Employeur désire rencontrer un salarié pour lui imposer une mesure disciplinaire, ou discuter de cette mesure avec celui-ci, il doit le convoquer au moins vingt-quatre (24) heures avant le début de la rencontre.

A ce moment, l'Employeur doit lui indiquer l'heure, l'endroit et la nature de l'acte qui lui est reproché. Lors de cette rencontre, un officier du Syndicat doit être présent à moins que le salarié ne demande son exclusion.

13.08

Non discrimination

L'Employeur ne doit exercer des mesures disciplinaires contre un salarié, un délégué syndical à cause de son sexe, de son âge, de son statut syndical ou social et de son appartenancce politique.

ARTICLE 14 ANCIENNETE

14.01

Définition

1.

L'ancienneté signifie la durée de service continu du salarié chez l'Employeur calculée en années, en mois et en jours depuis son dernier embauchage,sans toutefois rétroagir à sa dernière date d'embauchage.

2.

Pour le salarié régulier à temps partiel, il est reconnu un mois d'ancienneté par cent-quarante (140) heures travaillées. L'ancienneté s'acquiert en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées depuis sa dernière date d'embauchage chez l'Employeur.

14.02

Acquisition

1.

Salarié régulier

Après soixante (60) jours effectivement travaillés, le salarié régulier acquiert son droit d'ancienneté et il rétroagit à soixante (60) jours travaillés sans toutefois rétroagir à une date antérieure à sa date d'embauchage.

2.

Salarié régulier à temps partiel

Après quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, le salarié régulier à temps partiel acquiert son droit d'ancienneté et il rétroagit au nombre d'heures effectivement travaillées depuis sa dernière date d'embauchage, sans toutefois rétroagir à une date antérieure à sa date d'embauchage.

3.

Salarié temporaire

a)

Un salarié temporaire n'acquiert pas d'ancienneté

b)

Lorsqu'un salarié temporaire devient régulier ou salarié régulier à temps partiel, il acquiert un crédit d'ancienneté égal à toutes les heures ou parties d'heures travaillées comme salarié temporaire.

c)

Un salarié temporaire bénificie des dispositions de la convention de la même manière qu'un salarié en probation.

d)

Un salarié temporaire qui devient salarié régulier ou un salarié régulier à temps partiel est assujetti à la même période de probation qu'un salarié de l'extérieur.

14.03

Période de probation

Un salarié est considéré en période de probation et son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté qu'après avoir été à l'emploi de l'Employeur pour un total de soixante (60) jours travaillés dans le cas d'un salarié régulier et de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier dans le cas d'un salarié régulier à temps partiel.

Pendant sa période de probation, un salarié bénéficie de toutes les dispositions de la convention, à l'exception de:

a) la procédure de grief en cas de renvoi;

b) l'ancienneté;

c) l'assurance collective;

d) fond de pension.

e) jours fériés payés

f) congés sociaux

g) article 12

14.04

Accumulation - Conservation

1.

a)

Dans le cas de maladie ou d'accident, un salarié accumule son ancienneté pour une période égale à son ancienneté au moment du début de son absence jusqu'à concurrence d'un maximum de quinze (15) mois et la conserve par la suite.

b)

Dans le cas d'une mise à pied pour manque de travail, un salarié accumule son ancienneté pour une période égale à son ancienneté au moment du début de sa mise à pied et la conserve par la suite jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois.

2.

L'ancienneté n'est pas perdue et continue de s'accumuler dans le cas d'absence autorisée par la convention ou l'Employeur, de congés, de jours fériés payés prévus par la convention, à l'exception d'un congé sans solde prévu à l'article 26.07.

3.

Dans le cas de la prise d'un congé sans solde prévue à l'article 26.07, l'ancienneté n'est pas perdue et le salarié conserve son ancienneté pour toutes la durée du congé sans solde.

4.

S' il est déterminé qu'un salarié ne peut reprendre le travail à la suite d'une maladie ou d'un accident, le délai nécessaire à son rétablissement lui est accordé.

14.05

Retour après absence

Lors du retour d'un salarié après une période d'absence autorisée, il doit être réinstallé à sa fonction qu'il occupait au moment de son départ, sauf s'il y a eu entente écrite contraire. Si la fonction est abolie, le salarié exerce son droit d'ancienneté selon les mécanismes de mise à pied prévus au paragraphe 14.08.12.

14.06

Ancienneté de réseau

L'ancienneté acquise par un salarié au sein du réseau des Pharm-Escomptes Jean Coutu est reconnue uniquement pour l'établissement du quantum de congé annuel payé, des avantages sociaux, de la progression salariale et du préavis de mise à pied. L'ancienneté de réseau ne supplante en aucun temps l'ancienneté acquise chez l'Employeur dans les cas de mouvements de main d'oeuvre, de mise à pied et du choix de la prise du congé annuel payé.

14.07

Liste d'ancienneté

La liste d'ancienneté de tous les salariés régis par la convention en date du premier juin 1983 apparait à l'annexe "D" de la convention. Par la suite, au premier mars de chaque année, l'Employeur affiche la liste d'ancienneté acquise chez l'Employeur et dans le réseau. Une copie de la liste d'ancienneté est remise au Syndicat dans les plus brefs délais. Cette liste est affichée pendant trente (30) jours et tout salarié qui croit qu'une correction doit être apportée en fait la demande à l'Employeur pendant cette période. A défaut d'entente, un salarié peut loger un grief selon la procédure de griefs et d'arbitrage prévue aux articles "10" et "11" de la convention. Après ce délai et sous réserve du droit d'un salarié de loger un grief, la liste

est considérée définitive et réputée être partie intégrante de la convention et elle lie les parties jusqu'à un nouvel affichage.

14.08

Application du droit d'ancienneté

1.

Principe général

Dans tous les cas de mouvement de main d'oeuvre, la préférence d'emploi est accordée au salarié qualifié ayant accumulé le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

2.

Salarié qualifié

Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié qui possède les qualifications de base de la fonction concernée et qui satisfait aux exigences normales de la dite fonction, après une période d'essai d'une durée de trente (30) jours ouvrables. La preuve que le salarié ne peut accomplir normalement le travail incombe à l'Employeur.

3.

Application de l'ancienneté

Les parties conviennent que l'ancienneté s'applique sur une base générale sans égard au statut d'un salarié.

4.

Affichage d'une fonction vacante

i)

Lorsque l'Employeur décide de combler une fonction vacante ou une fonction nouvellement créée, couverte par la convention, par un salarié régulier ou un salarié régulier à temps partiel, il doit l'afficher à l'endroit désigné à cet effet dans son établissement pendant une période de sept (7) jours et ce, au plus tard, sept (7) jours après le départ du salarié, s'il s'agit d'une fonction vacante.

Les salariés qui désirent obtenir telle fonction doivent postuler en apposant leur signature sur l'avis

d'affichage de l'Employeur.

Cet avis d'affichage doit indiqué:

a) le titre de la fonction

b) la nature de la fonction

c) les exigences de la fonction

d) le nombre d'heures de la semaine régulière de travail

e) l'échelle de salaire

Une photocopie de l'avis d'affichage sur lequel apparaissent les noms et prénoms des postulants doit être remise au Syndicat dans les cinq (5) jours suivants la fin de la période d'affichage. L'Employeur avise le Syndicat, par écrit, du choix du candidat.

ii)

Lorsqu'un salarié qui a obtenu la fonction retourne à son ancienne fonction, pendant la période d'essai stipulée au sous-paragraphe 14.08.2, la candidature des salariés ayant postulé est valable. Dans ce cas l'Employeur doit appliquer l'ancienneté tel que prévu au sous-paragraphe 14.08.1 à l'égard de ces salariés avant de procéder à un nouvel affichage.

5.

<u>Les exigences d'une fonction</u>

Les exigences d'une fonction doivent être pertinentes et en relation avec la nature de la fonction à combler.

6. Salarié absent du travail pendant la période d'affichage

Le salarié absent du travail à la suite d'une absence prévue ou autorisée par la convention ou l'employeur, peut, dans le cinq (5) jours ouvrables de son retour au travail, postuler pour la fonction affichée lors de son absence. Cependant, ce salarié ne peut postuler que dans un délai maximum de vingt (20) jours de la date limite de réception des postulants.

7. Délai de nomination

La fonction peut être comblée temporairement jusqu'à la nomination du postulant laquelle doit se faire dans les vingt (20) jours de la date limite de réception des postulants.

8. Nomination

L'Employeur doit accorder la fonction au salarié qualifié postulant et qui a acquis le plus d'ancienneté sous réserve des sous-paragraphes 14.08.1 et 14.08.2 dans les quinzes (15) jours suivants la fin de la période d'affichage. S'il n'y a aucun salarié qualifié postulant, l'Employeur doit offrir la fonction à combler à un salarié temporaire avant de procéder au recrutement à l'extérieur.

9. Retour à l'ancienne fonction

En tout temps pendant sa période d'essai, le salarié peut renoncer à sa nouvelle fonction et réintégrer son ancienne fonction sans préjudice à tous ses droits.

Dans le cas où l'Employeur n'est pas satisfait du salarié, il peut le retourner à son ancienne fonction sans préjudice aux droits du salaré à l'intérieur d'une période d'essai de trente (30) jours ouvrables.

Si un salarié réintègre son ancienne fonction pendant la période d'essai, l'Employeur doit réintégrer dans son ancienne fonction tout autre salarié affecté par se mouvement de main d'oeuvre.

10. <u>Salarié qui postule à une autre fonction pendant sa période d'essai</u>

Tout salarié qui postule à une autre fonction pendant la période d'essai prévue au sous-paragraphe 14.08.2, renonce à la fonction pour laquelle il était en essai lorsqu'il est choisi et débute sa nouvelle période d'essai.

11. <u>Fonction dépourvue temporairement de son titulaire</u>

Lorsqu'une fonction est dépourvue temporairement de son titulaire à la suite de toute absence temporaire d'un salarié tel que : congé de maternité, accident ou maladie, congé sans solde, de la prise du congé annuel payé pour une période de moins de trente (30) jours, l'Employeur peut combler la fonction par un salarié temporaire. Dans le cas d'absence temporaire d'un salarié prévue pour plus de trente (30) jours, la fonction doit être offerte au salarié régulier ou au salarié régulier à temps partiel qui a acquis le plus d'ancienneté en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la fonction. A défaut de salarié régulier ou salarié régulier à temps partiel volontaire qui satisfait aux exigences normales de la foncton, l'Employeur peut combler la fonction par un salarié temporaire.

12. <u>Mise à pied</u>

a)

Dans tous les cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté est le premier à être mis à pied à

condition que les salariés qui restent au travail satisfassent aux exigences normales de la fonction concernée, sous réserve du sous-paragraphe 14.08.2.

b)

L'Employeur doit aviser par écrit, le Syndicat et le salarié concerné de toute mise à pied. Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie moins d'un 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) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans et plus service continu. A défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu d'imdemniser le salarié mis à pied sur la base d'un jour régulier de salaire pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis.

Cette indemnité doit être remise au salarié avant la mise à pied.

13.

Rappel au travail

a)

Les salariés qui ont été mis à pied les derniers sont rappelés les premiers dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au sous-paragraphe 14.08.12 en autant qu'ils satisfassent aux exigences normales de la fonction.

b)

Le rappel au travail est fait par courier recommandé envoyé à la dernière adresse connue du salarié.

c)

Le salarié qui était à l'essai lors de sa mise à pied et qui est rappelé par l'Employeur se voit créditer le nombre de jours d'essai déjà accomplis préalablement à

sa mise à pied.

14.

Non exercice de l'ancienneté

Le fait d'exercer ou de ne pas exercer son droit d'ancienneté n'affecte en rien les droits d'un salarié.

14.09

Fonction hors de l'unité de négociation

Tout salarié affecté à une fonction hors de l'unité de négociation n'est plus assujetti à la convention mais peut réintégrer l'unité de négociation avec tous ses droits dans les trente (30) jours consécutifs de son affectation.

14.10

Perte de l'ancienneté

Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1.

Une démission volontaire;

2.

Une mise à pied pour une période excédant douze (12) mois;

3.

L'omission d'un salarié, sans motif justifié, de se présenter au travail dans les sept (7) jours de la réception d'un avis de rappel au travail par courier recommandé à la dernière adresse fournie par le salarié.

4.

Congédiement pour une cause juste et raisonnable à la condition que ce dit congédiement ne soit pas annulé par une sentance arbitrale.

ARTICLE 15 HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

15.01

La semaine régulière de travail et les heures régulières quotidiennes de travail sont les suivantes:

1.

Salariés réguliers

a)

i)

La semaine régulière de travail des salariés réguliers est constituée d'un minimum de trente-cinq (35) heures et d'un maximum de quarante-deux (42) heures du dimanche au samedi inclusivement, répartie en un maximum de cinq (5) jours de travail de neuf (9) heures consécutives à l'exception du dimanche, au maximum étalées entre neuf heures (9:00 hres) et vingt-deux heures (22:00 hres)

ii)

Les salariés qui occupent les fonctions de chef-réceptioniste et commis à la réception peuvent débuter leur journée régulière de travail à huit heures (8:00 hres).

iii)

Advenant que les heures d'ouverture et de fermeture de l'établissement soient modifiées, les parties conviennent de se rencontrer afin de modifier la programmation des horaires quotidiens de travail.

b)

Le nombre d'heures régulières et le nombre de jours réguliers de la semaine régulière de travail de chaque salarié régulier apparaissent à l'annexe "F" de la

convention et constituent le nombre d'heures hebdomadaires garanties à un salarié régulier calculé et réparti sur la moyenne de huit (8) semaines consécutives, tel que prévu au sous-paragraphe 15.01.3.b).

c)

Les salariés réguliers ont droit à un minimum de deux (2) congés hebdomadaires à être pris pendant leur semaine de travail, soit entre le dimanche et le samedi.

d)

Les salariés réguliers peuvent être requis de travailler un maximum d'un samedi et d'un dimanche par période de trois (3) semaines. Les jours travaillés du samedi et du dimanche doivent être consécutifs. Dans l'établissement de la programmation du travail du samedi et du dimanche, l'Employeur doit tenir compte de l'ancienneté pour le choix de la fixation du samedi et du dimanche travaillés et d'une rotation entre les salariés concernés de façon à ne pas défavoriser un salarié régulier au détriment d'un salairé régulier à temps partiel. Lorsque les circonstances le permettent, l'Employeur établit la rotation sur une base de quatre (4) semaines ou plus. La preuve que l'Employeur ne peut établir une rotation sur une base plus grande que trois (3) semaines lui incombe.

Tout salarié régulier qui veut travailler un plus grand nombre de samedi et de dimanche que ce qui est prévu au présent paragraphe, peut en formuler la demande à l'Administrateur.

2.

Salariés réguliers à temps partiels

a)

i)

La semaine régulière de travail des salariés réguliers à temps partiel est constituée d'au plus vingt-cinq (25) heures du dimanche au samedi inclusivement sous réserve du sous-paragraphe 15.06 réparties en un maximum de cinq (5) jours de travail n'exédant pas neuf (9) heures consécutives par jour à l'exception du dimanche entre neuf heures (9:00 hres) et vingt-deux heures (22:00 hes).

ii)

Les salariés qui occupent les fonctions de chef-réceptioniste et commis à la réception peuvent débuter leur journée régulière de travail à huit heures (8:00 hres).

iii)

Advenant que les heures d'ouverture et de fermeture de l'établissement soient modifiées, les parties conviennent de se rencontrer afin de modifier la programmation des horaires quotidiens de travail.

b)

Les salariés réguliers à temps partiel ont droit à un minimum de deux (2) congés hebdomadaires à être pris pendant leur semaine de travail, soit entre le dimanche et le samedi.

c)

Les salariés réguliers à temps partiel peuvent être requis de travailler un maximum d'un samedi et d'un

dimanche par période de deux (2) semaines; les jours travaillés du samedi et du dimanche doivent être consécutifs.

3.

Programmation des horaires quotidiens de travail

a)

La programmation des horaires quotidiens de travail est établie pour une période de huit (8) semaines en tenant compte des normes ci-après établies:

i)

La programmation des horaires quotidiens de travail est établie par l'Administrateur après consultation et entente avec les salariés concernés de chaque département avant de procéder à l'affichage.

ii)

Dans l'établissement de cette programmation, il faut tenir compte d'une rotation parmi les salariés tant qu'aux heures régulières de travail et aux jours réguliers de travail. A défaut d'entente des salariés sur cette rotation, la programmation est établie de façon équitable selon les règles et dispositions du présent article en tenant compte de tous les salariés concernés.

b)

La programmation des horaires quotidiens de travail pour une période de huit (8) semaines est affichée sur un tableau installé dans la salle de repos des salariés au moins deux (2) semaines avant le début de la période mentionnée.

Une copie de la programmation départementale des horaires quotidiens de travail est remise au

Syndicat au plus tard le jour suivant de l'affichage.

c)

Aucune modification ne peut être apportée à cette programmation sauf dans un cas de force majeure.

15.02

Période de repas

Le temps de repas est compris dans le heures régulières de travail du salarié. Tout salarié a droit à trente (30) minutes rémunérées pour prendre son repas.

A la demande d'un salarié l'Employeur peut accorder une heure non rémunérée pour la prise de cette période de repas. A ce moment le temps du repas n'est pas compris dans les heures régulières de travail.

15.03

Période de repos

a)

Tout salarié a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes pour chaque tiers de journée de travail, comprise dans ses heures régulières de travail, ce repos est pris vers le milieu de chaque tiers de journée après entente avec l'Administrateur.

b)

Un salarié peut ajouter à la prise de période de repas les périodes de repos auxquelles il a droit durant ce jour de travail après avoir reçu l'approbation de l'Administrateur.

15.04

Réduction de travail

Lorsqu'il y a diminution du volume de travail, l'Employeur ne réduit pas le nombre d'heures de la semaine de travail des salariés tel que défini à l'annexe "F" de la convention, mais procède plutôt à des mises à pied.

15.05

Travail du soir

Le salarié régulier peut être requis de travailler un maximum de trois (3) soirs par semaine et le salarié régulier à temps partiel peut être requis de travailler un maximum de quatre (4) soirs par semaine.

Lorsque les circonstances le permmettent, l'Employeur établie le maximum du travail de soir requis à deux (2) soirs pour le salarié régulier et à trois (3) soirs pour le salarié régulier à temps partiel. L'établissement de ce maximum ne doit par avoir pour conséquence de défavoriser un salarié régulier au détriment d'un salairé régulier à temps partiel. La preuve que l'Employeur ne peut établir le maximum du travail du soir lui incombe.

L'établissement de la programmation de l'horaire de travail du jeudi et du vendredi soir doit se faire par rotation ou entente entre les salariés concernés.

Tout salarié qui désire travailler un plus grand nombre de soir que ce qui est prévu au présent paragraphe peut en formuler la demande à l'Administateur.

15.06

Heures excédentaires de travail

Les heures excédentaires de travail à la programmation des horaires de travail ou en plus du maximum prévu au sous-paragraphe 15.01.2, sont volontaires et doivent être offertes par ordre d'ancienneté de façon à permettre au salarié le plus ancien de travailler jusqu'à concurrence de quarante-deux (42) heures de travail et d'un maximum de cinq (5) jours par semaine au taux horaire de salaire effectif.

Cependant, lorsqu'un salarié régulier ou un salarié régulier à temps partiel est mis à pied, l'Employeur doit d'abord offrir les heures de travail excédentaires au salarié ayant acquis le plus d'ancienneté et qui satisfait aux exigences normales de la

fonction qui est mis à pied avant de l'offrir aux autres salariés.

15.07

Travail des caissiers après les heures de fermeture

Lorsqu'un caissier est requis de demeurer à son poste de travail après les heures de fermeture pour compléter le service à la clientèle ou pour la période du balancement de l'argent de sa caisse, il est rémunéré pour la période travaillée à son taux de salaire horaire effectif applicable sous réserve du sous-paragraphe 16.07.

15.08

Heures de travail des salariés temporaires

Les heures de travail effectuées par un salarié temporaire ne doivent pas avoir comme conséquence de provoquer ou de maintenir la mise à pied d'un salarié régulier ou d'un salarié régulier à temps partiel, ni de le priver d'exécuter des heures de travail excédentaires.

15.09

Heures consécutives de travail

Toutes les heures régulières de travail programmées de chaque salarié doivent être consécutives.

15.10

Travail des caissiers avant les heures d'ouverture

Le caissier doit être à son poste de travail avant l'ouverture de l'établissement.

15.11

Echange d'un jour régulier de travail ou d'un congé hebdomadaire

Deux (2) salariés peuvent s'échanger un jour régulier de travail ou un jour d'un congé hebdomadaire pourvu que l'Employeur y consente et que se fait ne cause pas une rémunération de travail en temps supplémentaire.

ARTICLE 16 SALAIRES

16.01

Salaires

Les salariés reçoivent les salaires qui apparaissent à l'annexe "C" de la convention.

16.02

Fonctions et classes de salaire

Les fonctions et leurs classes de salaire applicables aux salariés concernés sont mentionnées à l'annexe "B" de la convention.

16.03

Echelle salariale

1.

La progression dans l'échelle salariale se fait d'un échelon à l'autre à la date anniversaire du salarié et ce, en se référant à la dernière date d'embauche du salarié dans le réseau.

2.

L'intégration dans l'échelle salariale à un échelon supérieur d'un nouveau salarié possédant une expérience pertinente se fait après en avoir informé le Syndicat.

3.

Advenant que le Gouvernement augmente le salaire minimum, l'Employeur garantit que l'échellon un (1) soit supérieur de trente-trois cents (0.33$) au salaire minimum alors en vigueur.

16.04

Remise de la paie

La paie du salarié lui est remise par chèque, le jeudi à toutes les deux (2) semaines pour les heures de travail effectuées les deux (2) dernières semaines régulières de travail.

16.05

Bulletin de paie

Le bulletin de paie accompagnant le chèque de paie doit fournir les informations suivantes:

- le nom du salarié
- la période couverte
- le taux horaire de salaire effectif
- le nombre d'heures régulières et supplémentaires
- le cumulatif du nombre d'heures régulières de travail à l'intérieur d'une année.
- la rémunération brute
- la rémunération nette
- la rémunération brute cumulative

16.06

Prime

Tout salarié qui effectue du travail entre 18:00 hres et la fermeture le samedi et/ou pour tout travail effectué le dimanche reçoit une prime de un dollar soixante-quinze (1.75$) l'heure pour chaque heure travaillée.

16.07

La rémunération du travail exécutée après les heures programmées

Le temps rémunéré est calculé en unités de quinze (15) minutes. Le calcul des fractions d'unités restantes se fait suivant les normes ci-après établies. Toute partie plus grande que sept-quinzième (7/15) d'unité est complétée à l'unité et toute partie plus petite ou égale à sept-quinzième (7/15) d'unité est considérée comme nulle.

ARTICLE 17 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01

Règle générale

Tout travail exécuté par un salarié un jour de congé annuel payé ou tout travail en plus de quarante-deux (42) heures par semaine et cinq (5) jours par semaine est considéré comme du temps supplémentaire.

17.02

Rémunération

Tout salarié qui effectue du travail en temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

1.

Le travail exécuté en plus de quarante-deux (42) heures par semaine ou cinq (5) jours par semaine est rémunéré au taux horaire de salaire effectif majoré de cinqante pourcent (50%).

2.

Tout travail exécuté un jour de congé annuel payé est rémunéré au taux horaire de salaire effectif majoré de cinquante pourcent (50%).

17.03

Répartition

Le temps supplémentaire 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 employés présents qui satisfassent aux exigences normales de la fonction. A défaut de salarié volontaire, l'Employeur peut désigner le salarié ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de l'établissement et qui satisfait aux exigences normales de la fonction.

ARTICLE 18 JOURS FERIES PAYES - CONGE MOBILE

18.01

a)

Tout salarié a droit aux jours fériés payés, soit:

1- Le Jour de l'An

2- Le Vendredi Saint

3- La Fête de Dollard

4- La Fête Nationale du Québec

5- La Confédération

6- La Fête du Travail

7- L'Action de Grâces

8- Le Jour de Noel

9- L'anniversaire de naissance du salarié.

b)

Congé mobile

Si plusieurs employés d'un même département désire se prévaloir de leur congé mobile la même journée, l'Employeur accorde le congé au salarié qui a acquis le plus d'ancienneté chez l'Employeur.

Tout salarié régulier a droit à une congé mobile par année à être pris entre le lundi et mercredi d'une semaine. Le salarié doit aviser l'administrateur de son choix de la prise de ce congé mobile au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

18.02

Anniversaire de naissance du salarié

Si l'anniversaire de naissance d'un salarié ne coincide pas avec un jour ouvrable, ce salarié a droit à un jour de congé payé à être pris à une date qu'il choisit en accord avec l'Administrateur.

18.03

Jour de l'observance

Les jours fériés payés sont observés la journée même à moins qu'un Gouvernement ne fixe une autre journée ou après entente entre les parties.

18.04

Droit à la rémunération

1.

Pour avoir droit aux jours fériés payés le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédent et le suivant, sauf si l'absence est autorisée par la convention ou pour tout autre raison valable.

2.

Le salarié régulier à temps partiel a droit à la rémunération d'un jour férié payé lorsque ce jour férié coincide avec un jour ouvrable ou un jour de la semaine pendant lequel normalement ce salarié travaille.

3.

Ne sont pas éligibles au paiement des jours fériés les salariés en maladie couverts par une assurance, en accident de travail, ou recevant des bénéfices de tout régime gouvernemental.

18.05

Rémunération

1.

Salarié régulier

Pour un jour férié payé, l'Employeur paie au salarié régulier l'équivalent d'un jour régulier de travail. Le nombre d'heures qui constituent un jour régulier de travail pour les fins de calcul du présent paragraphe, s'obtient en divisant le nombre d'heures de la semaine régulière de travail par le nombre de jours de la semaine régulière de travail apparaissant à l'annexe "F" de la convention.

2.

Salarié régulier à temps partiel

Pour un jour férié, l'Employeur paie au salarié régulier à temps partiel un nombre d'heures égal aux heures effectivement travaillées ce jour férié ou l'équivalent d'un jour régulier de travail, soit le plus avantageux des ceux. Le nombre d'heures qui constituent un jour régulier de travail pour les fins du présent paragraphe s'obtient en divisant le nombre d'heures de la période de paie précédante par le nombre de jours effectivement travaillés au cours de cette période.

18.06

Jour férié payé qui coincide avec un congé hebdomadaire ou un jour de congé annuel payé

Lorsqu'un de ces jours fériés payés coincide avec un congé hebdomadaire ou un jour de congé annuel payé d'un salarié, celui-ci a droit à la rémunération de ce jour ou à un jour additionnel de congé férié payé. Si le salarié choisit un jour additionnel de congé payé, ce jour est reporté et pris à une date ultérieure convenue et décidée avec l'Administrateur.

18.07

Rémunération d'un jour férié payé

Le travail exécuté un jour férié payé n'est rémunéré qu'au taux horaire de salaire effectif majoré de cent pourcent (100%), pour toutes les heures travailliées ce jour férié payé.

ARTICLE 19 CONGE ANNUEL PAYE

19.01

Année de référence

L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs qui s'étend du premier mai de l'année précendante au trente (30) avril de l'année en cours.

19.02

Tout salarié ayant moins d'une année de service à l'emploi de l'Employeur au trente (30) avril d'une année a droit à un jour ouvrable de congé annuel payé par mois complet de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables consécutifs rémunérés au taux de quatre pourcent (4%) de ses gains bruts.

Le salarié qui a accumulé des crédits de vacances pour moins de dix (10) jours peut compléter ces dix (10) jours par un congé sans solde.

19.03

Tout salarié ayant un (1) an et moins de cinq (5) ans de service à l'emploi de l'Employeur au trente (30) avril de chaque année a droit à deux (2) semaines consécutives de congé annuel payé par année, rémunéré au taux de quatre pourcent (4%) de ses gains bruts ou deux (2) semaines de salaire régulier, soit le plus avantageux des deux pour le salarié concerné.

19.04

Tout salarié ayant cinq (5) ans et moins de huit (8) ans de service à l'emploi de l'Employeur au trente (30) avril de chaque année a droit à trois (3) semaines consécutives de congé annuel payé par année, rémunéré au taux de six pourcent (6%) de ses gains bruts ou trois (3) semaines de salaire régulier soit le plus avantageux des deux pour le salarié concerné.

19.05

Tout salarié ayant huit (8) ans et plus de service à l'emploi de

l'Employeur au trente (30) avril de chaque année a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé par année rémunéré au taux de huit pourcent (8%) de ses gains bruts ou quatre (4) semaines de salaire régulier ou le plus avantageux des deux pour le salarié concerné.

19.06

Périodes du congé annuel payé

1.

Tout salarié a droit de prendre un maximum de trois (3) semaines consécutives entre le 15 mai et 15 septembre.

2.

La période de prise du congé annuel payé va du premier (1ier) mai au trente (30) novembre de l'année en cours et du quinze (15) janvier au trente (30) avril de l'année suivante.

Les salariés peuvent prendre le nomore de jours ou de semaines consécutives jusqu'à concurrence de trois (3) semaines de congé annuel payé auxquels ils ont droit ou qu'ils n'ont pas pris. Si le salarié a plus de trois (3) semaines, après entente avec l'Employeur, il pourra les prendre ultérieurement. Cependant les congés annuels ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre.

3.

Les jours ou semaines de congé annuel payé ne peuvent être reportés d'une année à l'autre.

19.07

Choix du congé annuel payé

1.

Entre le premier (1ier) et quinze (15) mars de chaque année, l'Employeur affiche une liste des salariés et le quantum de jours ou de semaines de congé annuel payé auquel ils ont droit. Le salarié transmet son choix à l'Administrateur au plus tard le premier (1ier) avril par écrit. Le choix et la prise du congé annuel payé se font en tenant compte de l'ancienneté des salariés et de la nécessité d'assurer les opérations. La priorité est accordée au salarié ayant acquis le plus d'ancienneté.

L'Employeur ne pourra sans raison valable refuser d'accorder le choix du congé annuel payé à un salarié.

2.

La liste des choix de la prise du congé annuel payé doit être affichée au plus tard le trente (30) avril de chaque année.

3.

Un salarié n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer le congé annuel d'un autre salarié après l'affichage de la liste.

19.08

Départ du salarié

Lorsque tout salarié quitte le service de l'Employeur la rémunération du congé annuel payé due lui est remise avec sa paie régulière.

19.09

Prise du congé annuel

La prise du congé annuel se fait sur la base de la semaine régulière de travail soit du dimanche au samedi par tranche de cinq (5) jours ouvrables tant que le salarié dispose de ce nombre de jours de congé annuel.

19.10

Pour être éligible au présent article un salarié doit accomplir au moins quarante-deux (42) heures effectives de travail dans l'année de référence.

ARTICLE 20 CONGES SOCIAUX - CONGE DE MATERNITE

20.01

Tout salarié a droit aux congés sociaux suivants, sans réduction de traitement:

1.

a)

Salarié régulier

Dans le cas du décès d'un conjoint vivant avec un salarié régulier ou de l'enfant d'un salarié régulier ou de l'enfant de son conjoint, ce salarié régulier a droit à un congé payé de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à partir du jour du décès.

b)

Salarié régulier à temps partiel

Dans le cas du décès d'un conjoint vivant avec un salarié régulier à temps partiel ou de l'enfant d'un salarié régulier à temps partiel ou de l'enfant de son conjoint, ce salarié régulier à temps partiel a droit à un congé payé de cinq (5) jours consécutifs à partir du jour du décès en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables pour le salarié concerné.

2.

a)

Salarié régulier

Dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur d'un salarié régulier ce salarié a droit à un congé payé de trois (3) jours ouvrables et consécutifs à partir du jour du décès.

b)

Salarié régulier à temps partiel

Dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur d'un salarié régulier à temps partiel, ce dernier a

droit à un congé payé de trois (3) jours consécutifs à partir du jour du décès en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables pour le salarié concerné.

3.

Dans le cas du décès du grand-père, de la grand-mère du salarié ou de son conjoint, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la bru, du neveu, de la nièce, du petit-fils, de la petite-fille, de l'oncle ou de la tante d'un salarié, ce dernier a droit à un congé payé d'un jour entre le jour du décès et les funérailles, en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable pour le salarié concerné.

4.

A l'occasion de son mariage, un salarié a droit à un congé payé d'un jour ouvrable.

5.

A l'occasion du mariage de son enfant, un salarié a droit à un congé payé d'un jour ouvrable à la condition que cet évenement ne coincide pas avec le début ou la fin du congé annuel payé.

6.

A l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant un salarié a droit à un congé payé de deux (2) jours consécutifs à la condition que cet évenement ne coincide pas avec le début ou la fin du congé annuel payé pour le salarié concerné.

20.02

<u>Rémunération</u>

La rémunération à être versée au salarié dans les cas prévus au paragraphe 20.01 est égale au nombre d'heures programmées rémunérées au taux horaire de salaire effectif.

20.03

Dans tous les cas mentionnés aux sous-paragraphes 20.01.1,20.01.2 et 20.01.3, le salarié a droit à un jour de congé payé additionnel si l'évenement a lieu à plus de deux-cent-quarante (240) km. de l'établissement de l'Employeur.

Le salarié pourra se prévaloir d'un jour de congé sans solde si l'événement a lieu à plus de cent-soixante (160) km. et moins de deux-cent-quarante (240) km. de l'établissement de l'Employeur.

20.04

Avis

Le salarié doit aviser l'Employeur de l'événement qui justifie la prise de congés sociaux le plus tôt possible.

20.05

Congé de maternité

1.

Naissance

Dans le présent article le terme "naissance" comprend la fin d'une grossesse, incluant l'accouchemnent prématuré ou fausse-couche survenant après le troisième (3ième) mois de grossesse.

2.

Cessation du travail

En cas de maternité, la salariée obtient, sur demande, un congé de maternité sans solde, qui lui permet de quitter temporairement sa fonction et lui réserve le droit, après la naissance de son enfant, de reprendre sa fonction.

La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin traitant.

3.

Retour au travail

La salariée doit revenir au travail dans les huit (8) mois suivant la naissance de son enfant. Si la salariée est incapable de revenir au travail dans un délai de huit (8) mois ou si l'état de son enfant le nécessite, le délai nécessaire à son rétablissement ou au rétablissement de son enfant ne lui est pas refusé. Un certificat médical peut être exigé par l'Employeur attestant que l'état de santé de la salariée ou celui de son enfant ne lui permet pas de reprendre sa focntion.

A son retour au travail, la salariée ne subit aucun préjudice à ses droits.

4.

Adoption

Dans le cas d'adoption d'un enfant, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois.

20.06

Fonction de juré ou témoin

L'Employeur paie à tout salarié appelé, choisi ou assigné comme juré ou assigné comme témoin, la différence entre la paie de juré ou de témoin et son salaire régulier qu'il aurait autrement gagné à condition que le salarié ne soit pas une partie à la cause.

ARTICLE 21 BONI DE FIN D'ANNEE

21.01

Boni de fin d'année

1.

a)

Tout salarié ayant un (1) an de service au premier (1ier) décembre de chaque année a droit à un boni de trois (3) jours réguliers de travail conformément à l'annexe "F" de la convention sans réduction de traitement.

b)

Tout nouveau salarié régulier, embauché entre le premier (1ier) décembre et le trente (30) novembre d'une année, a droit à vingt-cinq pourcent (25%) d'un jour régulier de travail conformément à l'annexe "F" par mois travaillé sans réduction de traitement à partir du mois de son embauchage au trente (30) novembre suivant.

2.

Salarié régulier à temps partiel

a)

Tout salarié régulier à temps partiel ayant un (1) an de service au premier (1ier) décembre de chaque année a droit à un boni de soixante pourcent (60%) de la moyenne hebdomadaire d'heures effectivement travaillées sans réduction de traitement.

Pour les fins du présent paragraphe, le calcul de la moyenne hebdomadaire d'heures régulières s'obtient en divisant le nombre d'heures effectivement travaillées au cours de l'année précédent l'année de référence par le nombre de semaines travaillées au cours de cette même année ou en divisant le nombre d'heures travaillées au cours des deux (2) dernières périodes de paie précédent le paiement du solde des heures de maladie non utilisé par le nombre de

semaine soit le plus avantageux des deux (2).

b)

Tout nouveau salarié régulier à temps partiel embauché entre le premier (1ier) décembre d'une année et le trente (30) novembre de l'année suivante a droit à quinze pourcent (15%) d'un jour régulier de travail par mois travaillé à partir du mois de son embauchage jusqu'au trente (30) novembre.

21.02

Paiement du boni

Le boni de fin d'année est payé à la dernière paie précédant le jour de Noel.

ARTICLE 22 ASSURANCE COLLECTIVE - FOND DE PENSION

22.01

Plan d'assurance collective

L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur pendant la durée de la convention le plan d'assurance collective actuel, sous réserve de l'article 22.03.

22.02

Contribution

Le coût des primes de cette assurance collective est entièrement assumé par l'Employeur.

22.03

Modification

L'Employeur ne modifiera pas le plan d'assurance collective en vigueur à moins que cette modification signifie une augmentation des bénifices pour les salariés.

22.04

Adhésion

L'adhésion au plan d'assurance collective est obligatoire pour tous les salariés réguliers.

22.05

Police maitresse et renseignement

L'Employeur convient de transmettre au Syndicat une copie de la police maitresse du plan de l'assurance collective et tout renseignement jugé pertinent à l'interprétation de cette police maitresse.

22.06

Régime des rentes

Employeur s'engage à maintenir en vigueur pendant la durée de la convention le régime des rentes des employés de "Les Services Farmico Inc." et autres compagnies.

ARTICLE 23 SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

23.01

Principe général

1.

Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la Province et les règlements passés en vertu d'icelles.

2.

Le Syndicat s'engage à coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de telles mesures.

23.02

Comité Paritaire

1.

Constitution du Comité Paritaire

Les parties constituent par la convention un Comité Paritaire de santé et sécurité au travail ci-après appelé "Comité Paritaire". Ce Comité Paritaire est formé de deux (2) représentants du Syndicat de départements différents et de deux (2) représentants de l'Employeur.

2.

Fonctions du Comité Paritaire

a)

Le Comité Paritaire veille à l'amélioration des conditions de santé, de sécurité, d'hygiène et de bien-être des salariés.

b)

Les représentants syndicaux et patronaux du Comité Paritaire peuvent faire leur enquête conjointement. Les représentants du Syndicat peuvent, dans ces circonstances, s'absenter de leur travail pendant les heures de travail sans réduction de traitement après

avoir obtenu l'autorisation de l'Admnistrateur, laquelle autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

c)

Le Comité Paritaire soumet par écirt au représentant patronal ses recommandations ou rapports et en transmet copie au représentant syndical.

d)

L'Employeur doit, dans le plus court délai possible, donné suite à toute recommandation majoritaire du Comité.

e)

Au cas de recommandation non majoritaire, le Comité Paritaire, soumet le rapport des représentants des parties au représentant patronal pour considération et décision par l'Employeur lequel en avise le Comité Paritaire.

f)

Les deux (2) représentants syndicaux doivent être présents lors de la visite sur les lieux de travail par un inspecteur du Ministère du Travail.

3.

Réunions du Comité Paritaire

Le Comité Paritaire se réunit aussi souvent que nécessaire.

4.

Formation des membres du Comité Paritaire de santé et sécurité au travail

Les salariés, membres du Comité Paritaire, peuvent s'absenter, au maximum deux (2) jours par année, sans réduction de traitement pour suivre des cours reliés au secteur commerce sur la santé, le bien-être et la sécurité au travail, si ces dits cours sont requis par la C.S.S.T..

23.03

Maladie ou accident

Le salarié ne subit pas de réduction de traitement pour la journée pendant laquelle il a subit un accident du travail ou une maladie professionnelle.

23.04

Premiers secours

L'Employeur doit mettre à la disposition des salariés, une trousse de premiers soins pour son établissement.

23.05

Poste de travail des caissières

Le plancher du poste de travail des caissières doit être recouvert de tapis.

23.06

Salle de repos des salariés

L'Employeur met à la disposition des salariés une salle afin qu'ils puissent prendre leur période de repos et de repas. L'usage de cette salle doit servir uniquement à cette fin et doit être bien aérée.

ARTICLE 24 UNIFORMES

24.01

Uniformes

L'Employeur fournit à tout salarié régulier deux (2) uniformes par période de neuf (9) mois et au salarié régulier à temps partiel deux (2) uniformes par période de douze (12) mois. Le salarié doit en assumer l'entretien à la condition que le dit uniforme soit de type "lavable à la machine".

ARTICLE 25 GREVES ET LOCK OUT

25.01

Grèves et lock-out

Les termes grève et lock-out ont le sens qu'il leurs est donné par le Code du Travail. En conséquence la grève et le lock-out sont prohibés pendant la durée de la convention.

De plus le Syndicat et l'Employeur, ou une personne agissant dans l'intérêt d'une des parties, ne peut ordonner, encourager ou appuyer un ralentissement d'activités destinées à limiter la production au sens de la loi.

ARTICLE 26 CLAUSES GENERALES

26.01

Billets de loterie

Aucun salarié n'est tenu de vendre un nombre minimum de billets de loterie et n'est tenu de payer au complet un livret partiellement vendu. Pour éviter les erreurs possibles, chaque salarié est tenu d'aller chercher lui-même ses billets auprès du responsable.

26.02

Balancement de l'argent d'une caisse

Le caissier n'est pas responsable du déficit de sa caisse.

26.03

1.

Cours de perfectionnement

Lorsqu'un salarié assiste à un cours de perfectionnement à la demande de l'Employeur, il reçoit le même traitement que s'il avait été au travail, et ce, pour toute la période du cours.

De plus, l'Employeur lui rembourse les frais de déplacement encourus, tels que, allocation de kilométrage, péage d'autoroute, stationnements, repas, motels, sur présentation de reçus, après entente avec l'Employeur.

2.

Frais de déplacement

Lorsqu'un salarié est requis par l'Administrateur de se déplacer à l'extérieur de sa succursale (séminaire, réunion, etc...) il pourra réclamer les frais de déplacement suivants:

a)

Transport

Automobile

Vingt-deux cents (.22) par kilomètre parcouru. Le

Kilométrage est calculé de la succursale à la destination (aller-retour).

Autre moyen de transport:

Remboursement sur présentation de reçus.

Logement

Remboursement des frais d'hôtel pouvant atteindre un maximum de quarante dollars (40$) par jour sur présentation d'un reçu.

Repas

Déjeuner

Remboursement pouvant atteindre un maximum de cinq dollars (5$) par jour

Diner

Remboursement pouvant atteindre un maximum de sept dollars (7$) par jour

Souper

Remboursement pouvant atteindre un maximum de douze dollars (12$) par jour.

26.05

Réunion avec l'Employeur en dehors des heures régulières de travail

La présence d'un salarié à une réunion avec l'Employeur en dehors des heures régulières de travail est volontaire. Tout salarié qui participe à une telle réunion a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures au taux horaire régulier de salaire à moins qu'il ne soit déjà sur place et dans ce cas, il sera rénuméré au taux horaire régulier de salaire pour la durée de cette réunion.

26.06

Tempete de neige

Tout salarié qui se présente à l'établissement de l'Employeur et qui ne peut compléter ses heures régulières de travail ou si l'Employeur ferme son établissement en raison d'une tempête de

neige, ce salarié a droit à la rémunération des heures travaillées avec une rémunération minimale de trois (3) heures de son taux horaire de salaire effectif ou les heures effectivement travaillées soit le plus élevé des deux.

26.07

1.

Congé sans solde

L'Employeur peut accorder un congé sans solde d'une durée maximum d'un an à tout salarié qui en fait la demande. Le salarié doit formuler sa demande par écrit à l'Employeur avec copie au Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance. Cet écrit doit mentionner la période du congé sans solde désiré et les motifs qui incitent le salarié à formuler une telle demande.

L'Employeur doit prendre en considération toute demande de congé sans solde et transmettre sa réponse par écrit au salarié avec copie au Syndicat dans les plus brefs délais. Cet écrit doit mentionner la raison qui justifie la décision de l'Employeur.

2.

Le salarié qui désire revenir au travail avant la date prévue doit en informer par écrit l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance.

3.

Un salarié en congé sans solde ne bénéficie d'aucun des avantages de la convention à l'exception de la conservation de son ancienneté prévue au paragraphe 14.04.3 et du maintien de son assurance-groupe.

26.08

Changement d'adresse

Tout salarié est responsable d'aviser par écrit l'Employeur de tout changement d'adresse.

26.09

Examen médical

Tout nouveau salarié, comme condition d'emploi, doit subir avant la fin de sa période de probation, un examen médical chez un médecin désigné et payé par l'Employeur.

ARTICLE 27 BENIFICES MARGINAUX

27.01

Bénifices marginaux

Dans l'éventualité que les bénifices marginaux et les échelles de salaire des salariés du réseau des Pharm-Escomptes Jean Coutu soient améliorés pendant la durée de la convention, tels bénifices et échelles de salaire sont accordés au méme moment aux salariés concernés.

ARTICLE 28 POLITIQUE D'ESCOMPTES ET DE COMMISSIONS

28.01

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

28.02

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

28.03

Escompte sur tout achat de produits

1.

Tout salarié reçoit un escompte de vingt pourcent (20%) sur tous les achats de produits pharmaceutiques prescrits par un médecin et sur tout autre prpduit vendu dans l'établisement sous réserve des sous-paragraphes 29.03.2 et 29.03.3.

2.

Tout salarié reçoit un escompte de cinquante pourcent (50%) sur tout achat des produits de cosmétiques de marque "René Garraud" et "Personnelle".

3.

Aucun escompte n'est accordé à l'achat des produits suivants: le lait, le pain, le tabac, les cigarettes et les spéciaux.

28.04

Période pour l'achat

Le salarié doit effectuer ses achats personnels en dehors de ses heures programmées.

ARTICLE 29 ANNEXES

Les annexes "A","B","C","D","E" et "F", font partie intégrante de la convention ainsi que les lettre d'ententes.

ARTICLE 30 AMENDEMENTS - LOI DE NORMES DU TRAVAIL

30.01

Amendements

Les parties peuvent, d'un commun accord, pendant la durée de la convention, négocier et apporter à cette convention tout amendement qu'elles jugent nécessaires dans l'intérêt des parties.

30.02

Loi sur les normes du travail

Les dispositions de la loi sur les normes du travail s'appliquent à moins de dispositions plus avantageuses de la convention.

ARTICLE 31 DUREE DE LA CONVENTION

31.01

1.

La convention est en vigueur à partie du premier (1ier) juin 1983 et le demeure jusqu'au trente et un (31) décembre 1985 (mille-neuf-cent-quatre-vint-cinq).

2.

Rétroactivité

L'augmentation de salaire applicable en vertu de l'annexe "C" de la convention est payée sur toutes les heures travaillées depuis le premier juin 1983 et est versée aux salariés dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de la convention.

31.02

Maintien des conditions de travail

A partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation contraire de la future convention collective.

EN FOIE DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous sous leur nom corporatif par l'entremise de leurs représantants dûment autorisés à signer.

Montréal, ce 10 ième jour du mois de NOVEMBRE 1983.

PHARMNACIE D'ESCOMPTES JEAN COUTU

SYNDICAT DES SALARIES DES PHARMACIES JEAN COUTU DE MONTREAL ET REGION (C.S.D.)

(La convention)

ANNEXE «A»

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-18464-13
(M-18464-09)

AFFAIRE: MR-015-03-83

MONTREAL, le 26 avril 1983

P R E S E N T :

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Alfred ROBINDAINE

SYNDICAT DES SALARIES DES
PHARMACIES JEAN-COUTU DE
MONTREAL ET REGION (CSD)
1259, rue Berri
Suite 600
Montréal, (Québec)
H2L 4C7

REQUERANT

-et-

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
LA PHARMACIE JEAN-COUTU
DE REPENTIGNY INC.
10802, rue Lajeunesse
C.P. 415 Ahuntsic
Montréal, (Québec)
H3L 3N9

INTIME

-et-

PHARMACIE D'ESCOMPTE JEAN-COUTU
100, Boul. Brien
Repentigny, (Québec)
J6A 5N4

MISE EN CAUSE

D E C I S I O N

Le 4 mars 1983, le requérant dépose une requête en accréditation pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des gérants, de l'administrateur, des pharmaciens et gardiens de sécurité. "

de: la mise en cause

Par une accréditation accordée le 27 décembre 1979, l'intimé représente:

> *"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des pharmaciens"*

de: la mise en cause.

La convention collective au dossier se termine le 30 mai 1983.

L'audition fut tenue le 21 avril 1983 au Ministère du travail à Montréal.

Il y a accord des parties sur l'unité de négociation suivante:

> *"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du gérant, de l'administrateur, de l'assistant-gérant, des pharmaciens et des gardiens de sécurité. "*

et sur les personnes visés par cette unité.

L'enquête sur le caractère représentatif révèle que le requérant a satisfait les exigences du Code du travail pour avoir droit à l'accréditation et que l'intimé ne possède plus le caractère représentatif requis par la loi, compte tenu des démissions qui lui ont été signifiées dans les délais.

CONSIDERANT que la présente requête est déposée à l'intérieur des délais de l'article 22d) du Code du travail;

CONSIDERANT l'accord des parties sur l'unité de négociation;

CONSIDERANT que le requérant possède le caractère représentatif requis par la loi;

CONSIDERANT que l'intimé ne représente plus la majorité du groupe pour lequel il est accrédité;

CONSIDERANT les dispositions du Code du travail et, en particulier, l'article 43;

POUR CES MOTIFS le soussigné

ACCREDITE SYNDICAT DES SALARIES DES PHARMACIES JEAN-COUTU DE MONTREAL ET REGION (CSD)

pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du gérant, de l'administrateur, de l'assistant-gérant, des pharmaciens et des gardiens de sécurité. "

de: PHARMACIE D'ESCOMPTE JEAN-COUTU

établissement visé:

100, boul. Brien
Repentigny, (Québec)

Alfred Robindaine
Alfred ROBINDAINE
Commissaire du travail

AR/dl

PROCUREUR DU REQUERANT: Me André Thibodeau

PROCUREUR DE L'INTIME: Mme Marthe Mongrain

PROCUREUR DE LA MISE EN CAUSE: Me Claude LeCorre

COPIE CONFORME
Danielle Lafortune
BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

ANNEXE "B"

Repentigny

NOM	PRENOM	FONCTION	STATUT	CLASSE DE SALAIRE	SALAIRE AU 01-06-83
Arav,	Carole	caissier	T	-	-
Beaudoin	Françoise	c.labo	R	2	5.75$
Bellemare	France	c.labo	R	2	5.75$
Bertrand	Johanne	c.labo	R	2	7.83$
Carbonneau	Lise	caissier	R	2	6.88$
Champagne	Sylvain	c.plancher	R	2	4.83$
Charest	Lucie	caissier	R	2	7.95$
Cimon	Normande	c.labo	T	-	-
Coutu	Sylvie	c.labo	R	2	~~5.75$~~ $6.21
Desrosiers	Jeanne-Mance	c.plancher	R	2	5.70$
Ethier	Sylvain	c.plancher	R	2	5.43$
Gemme	Gisèle	caissier	R	2	5.75$
Koslosky	Laurent	c.plancher	P	2	6.21$
Koslosky	Marc	c.plancher	P	2	5.43$
Koslosky	Martin	c.plancher	P	2	5.43$
Kolsosky	Yves	c.plancher	P	2	6.63$
Lacombe	Lynda	c.bureau	R	2	5.43$
Lecours	Marie-Josée	c.plancher	R	2	4.83$
Marien	Patrice	c.labo	T	-	-
Mousseau	Julie	c.cosm	P	1	5.50$
Paquet	Joseée	caissier	P	2	4.83$
Paquette	Suzie	caissier	T	-	-
Peltier	Micheline	c.plancher	R	2	5.43$
Pelletier	Françoise	caissier	P	2	6.63$
Poulin	Sylvie	c.cosm	R	1	6.20$

ANNEXE "C"

SALAIRES

Les salariés couverts par la présente convention reçoivent le salaire correspondant à leur échelon d'ancienneté à l'intérieur de la Pharm-Escomptes Jean Coutu et selon la classe à laquelle ils appartiennent.

Les salariés appartiennent aux classes suivantes:

Classe 1- cosméticien

Classe 2- commis de plancher
commis à la réception
commis de laboratoire
caissier

L'échelle de salaire pour les salariés de classe "1" est la suivante:

Ancienneté de calendrier

Embauche 3 mois	6 mois	12 mois
4.33$ 4.58$	4.83$	5.08$

Ancienneté en heures

Embauche 420 hres	840 heures	1680 heures
4.33$ 4.58$	4.83$	5.08$

Pour les salariés hors de cette échelle salariale, il y a une augmentation annuelle au taux suivant:

	Classe "1"	
Juin 1983	4.0 pourcent	4.0%
Juin 1984	2.5 pourcent	2.5%
Juin 1985	2.0 pourcent	2.0%

ANNEXE "B"

Repentigny

NOM	PRENOM	FONCTION	STATUT	CLASSE DE SALAIRE	SALAIRE AU 01-06-83
Arav,	Carole	caissier	T	-	-
Beaudoin	Françoise	c.labo	R	2	5.75$
Bellemare	France	c.labo	R	2	5.75$
Bertrand	Johanne	c.labo	R	2	7.83$
Carbonneau	Lise	caissier	R	2	6.88$
Champagne	Sylvain	c.plancher	R	2	4.83$
Charest	Lucie	caissier	R	2	7.95$
Cimon	Normande	c.labo	T	-	-
Coutu	Sylvie	c.labo	R	2	~~5.75$~~ $6.21
Desrosiers	Jeanne-Mance	c.plancher	R	2	5.70$
Ethier	Sylvain	c.plancher	R	2	5.43$
Gemme	Gisèle	caissier	R	2	5.75$
Koslosky	Laurent	c.plancher	P	2	6.21$
Koslosky	Marc	c.plancher	P	2	5.43$
Koslosky	Martin	c.plancher	P	2	5.43$
Kolsosky	Yves	c.plancher	P	2	6.63$
Lacombe	Lynda	c.bureau	R	2	5.43$
Lecours	Marie-Josée	c.plancher	R	2	4.83$
Marien	Patrice	c.labo	T	-	-
Mousseau	Julie	c.cosm	P	1	5.50$
Paquet	Joseée	caissier	P	2	4.83$
Paquette	Suzie	caissier	T	-	-
Peltier	Micheline	c.plancher	R	2	5.43$
Pelletier	Françoise	caissier	P	2	6.63$
Poulin	Sylvie	c.cosm	R	1	6.20$

Ricard	Johanne	c.cosm	R	1	6.03$
Schmidt	Thérèse	c.cosm	R	1	6.73$
Thériault	Denise	c.cosm	P	1	5.73$
Trudel	Micheline	c.cosm	T	-	-
Villeneuve	Josée	c.plancer	R	2	4.58$
Vinet	France	c.cosm	P	1	5.08$

ANNEXE "C"

SALAIRES

Les salariés couverts par la présente convention reçoivent le salaire correspondant à leur échelon d'ancienneté à l'intérieur de la Pharm-Escomptes Jean Coutu et selon la classe à laquelle ils appartiennent.

Les salariés appartiennent aux classes suivantes:

Classe 1- cosméticien

Classe 2- commis de plancher
commis à la réception
commis de laboratoire
caissier

L'échelle de salaire pour les salariés de classe "1" est la suivante:

Ancienneté de calendrier

Embauche 3 mois	6 mois	12 mois
4.33$ 4.58$	4.83$	5.08$

Ancienneté en heures

Embauche 420 hres	840 heures	1680 heures
4.33$ 4.58$	4.83$	5.08$

Pour les salariés hors de cette échelle salariale, il y a une augmentation annuelle au taux suivant:

	Classe "1"	
Juin 1983	4.0 pourcent	4.0%
Juin 1984	2.5 pourcent	2.5%
Juin 1985	2.0 pourcent	2.0%

L'échelle des salaires pour les salariés de la classe "2" est la suivante:

Ancienneté de calendrier

Embauche	6 mois	12 mois	18 mois
4.33$	4.83$	5.08$	5.43$

24 mois	30 mois	36 mois	48 mois
5.75$	6.21$	6.38$	6.88$

Ancienneté en heures

Embauche	840 hres	1680 hres	2520 hres
4.33$	4.83$	5.08$	5.43$

3360 hres	4200 hres	5040 hres	6720 hres
5.75$	6.21$	6.38$	6.88$

Pour les salariés en dehors de l'échelle salariale il y a une augmentation annuelle au taux suivant"

Juin 1983 8 pourcent (8%)

Juin 1984 5 pourcent (5%)

Juin 1985 4 pourcent (4%)

PROGRESSSION DANS L'ECHELLE SALARIALE

1.

Salariés réguliers à temps partiel embauchés avant le trente et un (31) décembre 1982 (mille-neuf-cent-quatre-vingt-deux)

Les salariés réguliers à temps partiel embauchés avant le trente et un (31) décembre 1982 progressent d'un échelon à l'autre dans l'échelle salariale conformément aux dispositions du paragraphe 16.03 de la convention.

2.

Salariés réguliers à temps partiel embauchés après le trente et un (31) décembre 1982 (mille-neuf-cent-quatre-deux)

Les salariés réguliers à temps partiel embauchés après le trente et un (31) décembre 1982 acquierent un crédit d'ancienneté égal à trois (3) mois à chaque fois qu'ils ont complété quatre-cent-vingt (420) heures de travail et un crédit de six (6) mois à chaque fois qu'ils ont complété huit-cent-quarante (840) heures de travail.

ANNEXE "C"

(Continuité)

LISTE NO "1"

Nom des produits	Commissions
Complex "C" Fortis	.50
Complex "C" 500	.50
Bronchial sirop	.25
Bronchodex pédiatrique	.25
Bronchodex fort	.25
Bronchodex supp adultes	.25
Bronchodex supp enfants	.25
Bronchodex supp bébés	.25
Calcium sirop	.25
Digestex	.25
Extrait de fraises	.25
Gelée Royale	.75
Gelée Royale et Ginseng	1.00
Hémor-Stop	.25
Kollium	.50
Nausex	.25
Tabac Coco	.25
Stomatex	.25
Supravite Junior	.50
Supravite 16 ans	.50
Supravite 35 ans	.50
Supravite C-1000	1.00
Supravite ampoules	.50
Théophylline	.50
A.S.A. entérique	.50

ANNEXE "C"

(Continuité)

LISTE NO "2"

1- Appareils électriques

2- Appareils électriques qui fonctionnent à batteries (Excepté les lampes de poche)

3- Briquets non jetables

4- Cadrans

5- Montres

6- Porte-monnaies

7- Porte-clefs de plus de 2.00$

8- Caméras

9- Accessoires pour les caméras

10- Flash électroniques

11- Projecteurs

12- Lampes de projection

13- Ecrans

14- Colleuses pour film

15- Radios

16- Appareils à cassettes

17- Cassettes vierges

18- Ecouteurs pour système de son

19- Ensembles de crayons et plumes de plus de 2.00$

20- Indexes téléphoniques

21- Agenda

22- Album photos

23- Ensembles de lampe solaire, lampes seules

24- Ensembles de lampe chaleur, lampes seules

25- Calculatrices

26- Adapteurs électriques pour calculatrices

27- Jeux électroniques

28- Ensembles de manicure

29- Trousses de voyage

30- Bijoux

31- Bracelets pour arthrite

32- Verres fumés dispendieux

33- Balances de bain

34- Pipes

35- Batteries pour appareils auditifs

36- Batteries pour montres

37- Batteries pour calculatrices

38- Batteries rechargeables

39- Bracelets de montres

40- Cadres pour photos

41- Ensemble pour arrêter de fumer

42- Convertisseur de voltage pour appareils électriques

43- Adapteur pour prise de courant

44- Loupes

45- Boussoles

46- Pédomètres

47- Lampes de rechange pour rasoirs électriques

48- Baromètres

49- Etuis à lunettes

50- Films Etco

51- Machines à cigarettes

52- Appareils Water Pik

53- Filtes à eau "Instapure" de Water Pik

54- Jumelles

55- Blaireaux

56- Rouleaux chaiffants électriques

57- Visionneurs Panavue

58- Jeux de cartes dispendieux

59- Détecteur de fumée

EXEMPTION: Produits annoncés en spécial.

ANNEXE "D"

Repentigny

1= Ancienneté accumulée chez l'Employeur en mois au 01-06-83

2= Date d'embauche chez l'Employeur

3- Date d'embauche dans le réseau

NOM	PRENOM	1	2	3
Arav	Carole	-	06-06-83	06-06-83
Beaudoin	Françoise	20.8	28-05-81	28-05-81
Bellemare	France	7	10-11-82	10-11-82
Bertrand	Johanne	46	23-07-79	23-07-79
Carbonneau	Lise	49.6	01-01-79	01-01-79
Champagne	Sylvain	8	22-09-82	22-09-82
Charest	Lucie	61	01-05-78	01-05-78
Cimon	Normande	-	11-02-82	11-02-82
Coutu	Sylvie	9	13-09-82	~~13-09-82~~ 02-09-80
Desrosiers	Jeanne-Mance	26	24-03-81	24-03-81
Ethier	Sylvain	22.4	28-08-81	28-08-81
Gemme	Gisèle	22.3	19-01-81	19-01-81
Koslosky	Laurent	23.3	27-05-80	27-05-80
Koslosky	Marc	15.4	01-09-81	01-09-81
Koslosky	Martin	14.2	01-09-81	01-09-81
Koslosky	Yves	34.1	02-07-79	02-07-79
Lacombe	Lynda	20.	05-10-81	05-10-81
Lecours	Marie-Josée	3.8	14-12-82	14-12-82
Marien	Patrice	0	12-05-83	12-05-83
Mousseau	Julie	23.2	05-06-80	05-06-80
Paquet	Josée	5.7	19-06-82	19-06-82
Paquette	Suzie	-	31-05-83	31-05-83
Peltier	Micheline	16.3	05-09-81	05-09-81

Pelletier	Françoise	46	23-07-79	23-07-79
Poulin	Sylvie	54	04-11-78	04-11-78
Ricard	Johanne	45	20-08-79	20-08-79
Schmidt	Thérèse	67	17-10-77	17-10-77
Thériault	Denise	38	30-08-78	30-08-78
Trudel	Micheline	-	06-06-83	06-06-83
Villeneuve	Josée	3.7	24-01-83	24-01-83
Vinet	France	15.3	22-10-81	22-10-81

ANNEXE "E"

COMMISSIONS DE VENTES

Le département des caisses

On donne une commission à chaque caissier de deux pourcent (2%) sur le montant de vente des billets de loteries.

Laboratoire et plancher

Les salariés inscrivent sur la feuille "Liste de produits Jean Coutu" (Liste no 1) la quantité vendue pour chaque produit. Les commissions prévues à cette liste sont sujettes à changement sans préavis. De plus, les produits énumérés pourront être modifiés ou supprimés sans préavis.

Photo

La ou les personnes responsables du développement de la photographie reçoivent trois pourcent (3%) de commissions sur la facturation du développement moins le montant de la marchandise non-livrée à la clientèle.

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 en est de même pour les produits cosmétiques de marque "Personnelle". De plus, le salarié reçoit deux pourcent (2%) du montant total de ses ventes sur les produits énumérés à la liste no 2. Il est entendu que cette liste pourra être modifiée de temps à autre, tant qu'à la commission qu'aux produits eux-mêmes.

Commissions 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 quinze pourcent (15%) 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 ttravaillées. Il en est de même pour les commissions sur la vente de produits dans le département des teintures qui seront remises à la responsable du département des teintures.

Retour des produits en inventaire

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

ANNEXE "F"

REPENTIGNY

1- Nombre moyen des heures travaillées de la semaine régulière de travail

2- Nombre de jours maximum de la semaine régulère de travail

NOM	PRENOM	1	2
Beaudoin,	Françoise	35.25	5
Bellemarre,	France	36.50	5
Bertrand,	Johanne	37.00	5
Carbonneau,	Lise	36.25	4
Champagne,	Sylvain	41.25	5
Charest,	Lucie	36.25	4
Coutu,	Sylvie	36.25	5
Desrosiers,	Jeanne-Mance	35.50	4
Ethier,	Sylvain	41.50	5
Gemme,	Gisèle	36.25	4
Lacombe,	Lynda	40.00	5
Lecourt,	Marie-Josée	35.33	4
Peltier,	Micheline	35.33	4
Poulin,	Sylvie	36.25	4
Ricard,	Johanne	36.25	4
Schmidt,	Thérèse	35.00	4
Villeneuve,	Josée	35.33	4

LETTRE D'ENTENTE

Le salarié qui au cours d'une année de référence stipulée au paragraphe 19.01 complète sa cinquième (5ième) ou huitième (8ième) année de service chez l'Employeur, a droit de prendre la semaine supplémentaire qui lui échoit, dès qu'il a acquis sa cinquième (5ième) ou sa huitième (8ième) année de service chez l'Employeur. La prise de cette semaine supplémentaire doit être fixée entre le moment où le salarié acquiert sa cinquième (5ième) ou sa huitième (8ième) année des service chez l'Employeur et la fin de l'année de référence.

EN FOIE DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous sous leur nom corporatif par l'entremise de leurs représantants dûment autorisés à signer.

Montréal, ce 10ième jour du mois de NOVEMBRE 1983.

PHARMNACIE D'ESCOMPTES JEAN COUTU

SYNDICAT DES SALARIES DES PHARMACIES JEAN COUTU DE MONTREAL ET REGION (C.S.D.)