

DÉPÔT

22483

Dépôt N°:

--	--	--	--

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
suivant l'article 72 du cec du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-13749-09
Date	Signature 83-11-09	Réception 83-12-02	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des employés de la Cie Zellers des Galeries Terrebonne 1000 rue De Sérigny ste 515 Longueuil, Québec J4K 5B1	<input type="checkbox"/> Déposant Zellers Limited Zellers Limitée 5250 Boul. Decarie Montréal, Québec H3W 3C2

Unité de négociation

Etablissement visé: **1125 Boul. Moody Terrebonne, Québec**

ENTENTE: Page 21 remplace la page 21 de la convention collective vu qu'une erreur s'y était glissée.

Région	06-09	Activité	6425(8)	Affiliation	10
--------	--------------	----------	----------------	-------------	-----------

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

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 11
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

Voir au verso pour les codes

Remarques

**DEPOSANT: Racicot, Lassonde & Associés
Att: Luc Racicot
1000 De Sérigny ste 515
Longueuil, Québec
J4K 5B1**

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	84-02-15

Pour renseignements

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

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

ARTICLE 15 JOURS FERIES

- 15.01 L'Employeur convient d'accorder aux employés l'équivalent de dix (10) jours à titre de congés payés et chômés soient:
- .Le Jour de l'An;
 - .Le lendemain du Jour de l'An ou le lendemain de Noël;
 - .Le lundi de Pâques;
 - .La fête de Dollard;
 - .Le jour de la Saint-Jean-Baptiste;
 - .Le jour du Canada;
 - .La fête du travail (premier lundi de septembre);
 - .Le jour de l'Action de Grâces;
 - .L'anniversaire de naissance de l'employé.
 - .Le Jour de Noël;
- 15.02 Le choix entre les lendemains du Jour de l'An et de Noël sera basé sur l'ancienneté et approuvé par l'Employeur et l'Association trente (30) jours avant la prise dudit congé.
- 15.03 Pour avoir droit à ces congés payés l'employé doit avoir été en service la journée ouvrable à son programme de travail qui précède et qui suit immédiatement le jour férié, à moins d'un permis d'absence autorisé pour cause d'accident ou autre raison valable.
- 15.04 Les congés chômés et payés qui coïncident avec un jour non-ouvrable ou le congé hebdomadaire ou un jour de vacances du salarié régulier, seront reportés à un autre jour convenu avec l'Employeur.

LONGUEUIL, ce 9 novembre 1983

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA
COMPAGNIE ZELLERS DES GALERIES
TERREBONNE

ZELLERS LIMITEE

Par: Lucille Seau

Par: [Signature]

Par: Marie Daudreault

Par: [Signature]

83 1081-2 115


13749-09

MODIFICATIONS A LA
CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE :

ZELLERS LIMITEE
Les Galeries de Terrebonne
Terrebonne, P. Québec

(Ci-après appelée l'"Employeur")

 Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

22483

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-13749-09
Date	Signature 84-03-19	Reception 84-05-17	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des employés de la Cie Zellers des Galeries Terrebonne 1000 rue De Serigny suite 515 Longueuil, Québec J4K 5B1	<input type="checkbox"/> Déposant Zellers Limited Zellers Limitée 5250 Boul. Décarie Montréal, Québec H3W 3C2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Racicot, Lassonde & Associés Att: Luc Racicot 1000 de Serigny Suite 515 Longueuil, Québec J4K 5B1	E.V.: 1125 Boul. Moody Terrebonne, Québec Région <u>06-09</u> Activité <u>6425-(8)</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes →

Remarques

ENTENTE: Modifications a la convention collective, annexes salariales

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /ms

84-06-14

Pour renseignements

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

13749-09

MODIFICATIONS A LA
CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

'84 AVR 18 11 48

INTERVENUE ENTRE : ZELLERS LIMITEE
Les Galeries de Terrebonne
Terrebonne, P. Québec

(Ci-après appelée l'"Employeur")

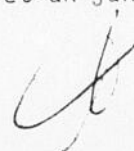
ET : ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
LA COMPAGNIE DE ZELLERS DES
GALERIES DE TERREBONNE,
Terrebonne, P. Québec

(Ci-après appelée l'"Association")

SIGNE à Longueuil le 19 mars 1984

'84 MAI 17 13 41

En vigueur du
Premier janvier 1983
au
Trente-et-un janvier 1985



'84 MAR 23 10 59

ECHELLE DES SALAIRES

Notes explicatives:

Le salarié est rémunéré selon sa fonction et sa classe au taux de l'échelon qui correspond au nombre d'années d'ancienneté complètes au 31 janvier 1984

CLASSE I

Caissière principale

Début	\$6.10
Echelon 1 (6 mois)	6.40
Echelon 2 (1 an)	7.00
Echelon 3 (2 ans et plus)	7.35

CLASSE II

Préposée réception / expédition

Commis de bureau

Début	\$5.75
Echelon 1 (6 mois)	6.20
Echelon 2 (1 an)	6.65
Echelon 3 (2 ans et plus)	7.10

CLASSE III

Adjoint restaurant, cuisinière

Caissière sortie, commis-réserve

Début	\$5.50
Echelon 1 (6 mois)	5.90
Echelon 2 (1 an)	6.35
Echelon 3 (2 ans et plus)	6.65

CLASSE IV

Vendeuse

Début	\$ 5.30
Echelon 1 (6 mois)	5.55
Echelon 2 (1 an)	6.00
Echelon 3 (2 ans et plus)	6.35

ps.
L.O.
L.H.

A
AD

Echelle de salaire
(suite)

CLASSE V

Aide-cuisinière

Début	\$ 5.00
Echelon 1 (6 mois)	5.35
Echelon 2 (1 an)	5.90
Echelon 3 (2 ans et plus)	6.20

CLASSE VI

Serveuse (y compris surnuméraires)

Début	\$ 3.50
Echelon 1 (6 mois)	3.95
Echelon 2 (1 an)	4.35

CLASSE VII

Surnuméraires

Début	\$ 5.00
Echelon 1 (6 mois)	5.30
Echelon 2 (1 an)	5.50
Echelon 3 (2 ans et plus)	5.75

RETROACTIVITE:

La rétroactivité sera calculée sur le total des heures travaillées, ou non, qui seront payées au taux de la présente convention pour et par les employés à temps plein, à temps partiel et les extras. Toutefois, les employés à temps plein et à temps partiels recevront cette rétroactivité même s'ils ne sont plus à l'emploi lors de la signature alors que pour les occasionnels ou les extras, la rétroactivité sera payée en autant qu'ils sont à l'emploi lors de la signature.

.Une augmentation forfaitaire de \$0.25/l'heure à tous les salariés à temps régulier (classe I - II - III - IV - V et VI) dont le taux de salaire se situe au maximum ou supérieure à leur échelle respective au 31 janvier 1984.

René Daudreault

Louise Royon

Lyette Sans

Marie-Lortie

Association des Employés de la Cie Zellers
de Terrebonne

W. J. B. B. B.
M. J. B. B. B.
Zellers Limited - Zellers Ltée

Je 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 Dépôt refusé

02248-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-13749-09
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		83-09-23	83-09-26	83-01-01	85-01-31	120

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Association des Employés de la Cie Zellers des Galeries Terrebonne 1000 rue De Sérigny, ste 515 Longueuil, QC. J4K 5B1	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Zellers Limitée Les Galeries de Terrebonne 5250 boul. Décarie Montréal, QC. H3W 3C2

Unité de négociation

- E.V. 1125 boul. Moody, Terrebonne.

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du gérant associé et du gérant à l'entraînement, des assistants-gérants, des superviseurs, de l'assistante-gérante du personnel, des gérants; du restaurant, de l'entrepôt, du crédit et du personnel et de la secrétaire administrative."

Région	06-09	Activité	6425 (8)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Déposant:
 Racicot, Lassonde & Associés
 Att: M^r Luc Racicot
 1000 rue De Sérigny, ste 515
 Longueuil, QC.
 J4K 5B1

- Prenez note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: ZELLERS LIMITED - ZELLERS LIMITEE.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen/dg	83-10-27

Pour renseignements

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

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

13749-09

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE :

ZELLERS LIMITEE
Les Galeries de Terrebonne
Terrebonne, P. Québec

(Ci-après appelée l'"Employeur")

ET :

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
LA COMPAGNIE DE ZELLERS DES
GALERIES DE TERREBONNE,
Terrebonne, P. Québec

(Ci-après appelée l'"Association")

1000
MONTREAL
MESSAGING

83 SEP 26 14:07

ms

En vigueur du

Premier janvier 1983
au
Trente-et-un janvier 1985

TABLE DES MATIERES

Article 1	Interprétation.....	1
Article 2	Reconnaissance.....	2
Article 3	Droits de la direction.....	3
Article 4	Régime associatif.....	4
Article 5	Représentation de l'Association.....	5
Article 6	Règlement de griefs.....	6-7
Article 7	Arbitrage des griefs.....	8
Article 8	Grève et lock-out.....	9
Article 9	Ancienneté.....	10-11
Article 10	Promotion - poste vacant.....	12-13
Article 11	Mise à pied - licenciement - réembauche.....	14
Article 12	Durée et horaire de travail.....	15-16
Article 13	Rémunération - échelle de travail.....	17-18
Article 14	Congés annuels (vacances).....	19-20
Article 15	Jours fériés.....	21
Article 16	Permission d'absence - congé de maternité.....	22
Article 17	Congés exceptionnels.....	23
Article 18	Santé et bien-être.....	24-25
Article 19	Avantages sociaux.....	26
Article 20	Avis.....	27
Article 21	Durée de la convention.....	28
	Annexe "A" (Echelle de salaire)	
	Lettre d'entente	

ARTICLE 1 INTERPRETATION

1.01 Dans la présente convention les termes ont le sens suivant:

- a) Salarié: partout où il se rencontre dans cette convention collective, il signifie un salarié régulier à temps plein ou un salarié régulier à temps partiel ou tous les salariés de l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation;
- b) Salarié régulier: désigne un salarié à temps plein ou à temps partiel et qui remplit les conditions telles que définies ci-après;
- c) Salarié à temps plein: signifie un salarié qui ayant accumulé à son crédit le nombre de jours d'essai prévu dans la convention, travaille régulièrement à temps plein pour toute la durée de la semaine de travail;
- d) Salarié à temps partiel: signifie un salarié qui ayant accumulé à son crédit le nombre de jours d'essai prévu à la convention collective travaille un minimum de vingt-cinq (25) heures dans une (1) semaine de travail;
- e) Salarié occasionnel: signifie un salarié embauché pour travailler occasionnellement et dont l'ancienneté se calcule après trois (3) mois d'emploi. Un (1) mois en pareil cas signifie que l'employé est rentré au travail durant le mois indépendamment du nombre d'heures ou de jours travaillés. Ce salarié n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective sauf celles qui le concerne aux articles: salaire, ancienneté, promotion, jours fériés, programmation et horaire de travail et le procédure de griefs relativement à ces clauses (extras).

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

2.01

L'Employeur reconnaît l'Association pour fins de négociations collectives et de son application, comme le représentant de tous ses salariés couverts par le certificat d'accréditation de reconnaissance associative et tel qu'énumérés sur le certificat.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01 L'Association reconnaît formellement le droit et la compétence de la direction et de l'Employeur d'administrer et de gérer son entreprise comme elle l'entend sauf dans les domaines où ce droit est restreint par la présente convention collective.

ARTICLE 4 REGIME ASSOCIATIF

- 4.01 Tous les salariés couverts par la présente convention devront payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale de l'Association.
- 4.02 Tout salarié régi par la présente convention et membre de l'Association au moment de la signature de la présente convention se doit de demeurer membre en règle de l'Association.
- 4.03 L'Employeur déduira de la paie de tous les salariés, et ce, à toutes les deux (2) semaines, un somme déterminée par l'Association et représentant la cotisation syndicale hebdomadaire. Les sommes déduites seront remises à l'Association au plus tard le 15 du mois suivant accompagnées d'une liste de salariés et du montant prélevé.
- 4.04 L'Association avisera l'Employeur de tout changement dans le montant de la cotisation syndicale et l'Employeur n'effectuera la déduction qu'à compter de la réception de tel avis.
- 4.05 Il est entendu que l'Employeur n'est pas forcé de congédier un salarié qui est suspendu ou expulsé de l'Association, sauf pour raison de non-paiement de la cotisation.
- 4.06 La Compagnie remettra en même temps que les T4 ou T4A ou sur ce document, une attestation des montants versés à l'Association durant l'année fiscale pour chaque employé.

ARTICLE 5 REPRESENTATION DE L'ASSOCIATION

- 5.01 L'Association peut désigner quatre (4) représentants parmi les salariés de l'Employeur pour constituer un comité de grief et ses représentants devront être des salariés réguliers ayant complétés leur période d'essai, en autant qu'ils ont un (1) an ou plus de service chez l'Employeur;
- 5.02 L'Association peut désigner quatre (4) salariés soit à temps plein ou soit membre de leur exécutif parmi les salariés d'un (1) an ou plus de service pour constituer le comité de négociations et assister aux négociations de la convention, sans perte de salaire pour trois (3) employés;
- 5.03 Il est entendu que ces représentants susmentionnés ont leur travail régulier à accomplir pour l'Employeur et que s'il est nécessaire pour eux de s'absenter de leur poste pour s'occuper de grief, ou assistance aux négociations, ils devront, au préalable, obtenir la permission du gérant général du magasin, permission qui ne leur sera pas indûment refusée.
- 5.04 L'Association avisera l'Employeur par écrit des noms de ses représentants ainsi que de tout changement qui pourra se produire avant que l'Employeur ne soit obligé de les reconnaître.
- 5.05 L'Employeur convient d'accorder à l'Association des privilèges de se servir d'un tableau d'affichage qui sera placé à un endroit que les parties pourront convenir. Le tableau servira aux fins suivantes:
- avis d'élection de l'Association;
 - résultat des élections et mises en nomination;
 - avis des assemblées de l'Association et autres activités similaires;
 - avis des activités et loisir et sociales de l'Association;
 - tout autre document approuvé par le directeur général du magasin.

ARTICLE 6 REGLEMENT DE GRIEFS

- 6.01 Aux termes de la présente, grief signifie une mésentente quant à l'application ou à l'interprétation de la convention collective ou du contrat individuel de travail.
- 6.02 Tout salarié ou l'Association se croyant lésé par une décision prise par l'Employeur a le droit de soumettre un grief pour enquête et règlement selon la procédure établie par la présente convention. Dans tous les cas l'Employeur a le fardeau de la preuve du bien-fondé de sa décision.
- 6.03 Première étape:
Un salarié qui se croit lésé doit soumettre sa plainte verbalement à la direction du personnel du magasin dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui y donne lieu ou de la connaissance qu'il a de l'événement.
La directrice du personnel doit donner sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. A ce niveau l'employé(e) peut être accompagné(e) ou non d'un membre du comité de grief.
- 6.04 Deuxième étape:
Si la réponse verbale n'est pas satisfaisante le salarié peut soumettre son grief par écrit lui-même ou par l'entremise de l'Association, au gérant du magasin dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui y donne lieu ou de la connaissance qu'il a eu de l'événement. Ce dernier doit donner une réponse par écrit dans dix (10) jours ouvrables suivants.
- 6.05 Troisième étape:
Si la réponse n'est pas satisfaisante le grief peut être référé à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables de la réponse du gérant.
- 6.06 Si l'Association désire soumettre un grief collectif elle peut le présenter directement à la deuxième étape.
- 6.07 Tous les délais prévus ci-haut sont de rigueur mais peuvent être extensionnés par entente écrite entre les parties.

ARTICLE 6 (suite) REGLEMENT DE GRIEFS

- 6.08 Toute décision à laquelle en arriveront l'Employeur et l'Association sera finale et obligatoire pour l'Employeur, l'Association et le(s) salarié(s) concerné(s).
- 6.09 Toute plainte, tout blâme pouvant être argué devant un arbitre devra avoir été fait par écrit et transmis à l'Association.
- 6.10 Lors de toute discussion sur le sort disciplinaire d'un employé, les membres du comité de grief doivent être présents.

ARTICLE 7 ARBITRAGE DES GRIEFS

- 7.01 L'Association ou le(s) salarié(s) concerné(s) devront selon le délai prévu à l'article 6.05, donner l'avis d'arbitrage et dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de l'avis mentionné au présent paragraphe, les parties essaieront de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. A défaut d'entente, le grief sera référé dans les vingt (20) jours ouvrables suivants à l'un des arbitres dont les noms apparaissent sur une lettre d'entente annexée aux présentes et selon leur disponibilité.
- 7.02 L'arbitre a juridiction et est autorisé pour interpréter et appliquer les dispositions à la présente convention, mais il n'est pas autorisé à modifier ou changer de quelque façon que ce soit les dispositions de cette convention et à rendre une décision incompatible avec stipulations de la présente convention.
- 7.03 Les parties aux présentes verront à ce que les procédures de l'arbitrage soient expéditives et la décision de l'arbitre donnée dans un délai n'excédant pas trente (30) jours après la dernière audition. La décision qui sera finale et liera les parties à cette convention, ainsi que les salariés concernés. Les parties conviennent que sur demande des parties, l'arbitre pourra prolonger le délai prévu pour une autre période qu'ils pourront déterminer.
- 7.04 Les séances d'arbitrage se feront dans la région de Montréal où à tout autre endroit convenu par écrit par les deux (2) parties.
- 7.05 Les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à part égale entre les parties.
- 7.06 Dans les cas de suspension ou congédiement, l'arbitre aura le pouvoir de:
- a) maintenir la suspension ou le congédiement;
 - b) réinstaller le salarié suspendu ou congédié dans ses fonctions avec ou sans indemnité;
 - c) ordonner la modification du dossier de l'employé suivant sa décision.

ARTICLE 8 GREVE ET CONTRE-GREVE

8.01 En considération de la procédure établie par la convention et visant à régler tout différend pouvant survenir entre les salariés et l'Employeur, l'Association convient que ni elle, ni ses membres, ni aucune autre personne en son nom, n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera quelque action que ce soit visant à arrêter ou gêner le travail des salariés ou la marche normale des opérations du magasin, et cela pour la durée de la convention.

De son côté, l'Employeur convient de ne causer, ni ordonner de contre-grève (lock-out) pour la durée de la convention.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 a) l'ancienneté générale d'un salarié est égale à la durée de ses services continus pour l'Employeur depuis sa dernière date d'embauche;
- b) l'ancienneté d'un salarié à temps régulier est égale à la durée de ses services continus en tant que salarié régulier;
- c) l'ancienneté d'un salarié occasionnel est égale à la durée de ses services continus en tant que salarié occasionnel.
- 9.02 Tout salarié embauché comme régulier sera considéré à l'essai pour une période de quarante (40) jours travaillés à compter de sa date d'embauche la plus récente.
- Lorsque la période d'essai est écoulée il devient effectivement régulier et acquiert son droit d'ancienneté ainsi que tous les privilèges dus à l'ancienneté, tels que prévus à cette convention.
- 9.03 Pour les fins du présent article "une journée travaillée" d'un salarié régulier signifie un jour de travail tel que prévu au programme de travail sauf circonstances incontrôlables de la part de l'employé.
- 9.04 Pour les fins de cette convention l'ancienneté d'un salarié occasionnel débute après une période d'essai de trois (3) mois civils à compter de sa date d'embauche.
- 9.05 L'Employeur remettra à l'Association au premier janvier et au premier juillet de chaque année, une liste d'ancienneté de tous les employés réguliers.
- 9.06 Un salarié perdra toute ancienneté si:
1. Il quitte volontairement l'Employeur ou il est congédié pour cause;
 2. Il a été mis à pied pour une période de douze (12) mois consécutifs ou l'équivalent de l'ancienneté du salarié mais n'exécédant par douze (12) mois;
 3. Il néglige ou refuse après sa mise à pied de se rapporter au travail dans les sept (7) jours qui suivent la mise à la poste d'une lettre recommandée adressée à sa dernière adresse connue et l'Employeur s'efforcera toutefois en plus de rejoindre l'employé par téléphone;
 4. S'il est absent sans permission ou excuse valable pendant deux (2) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 9 (suite)

ANCIENNETE

5. S'il ne se rapporte pas au travail le premier jour suivant une absence approuvée de congé sans paie et sans raison valable.
 6. Le salarié lui-même est absent pour cause de maladie ou accident pour plus de six (6) mois consécutifs, sauf s'il s'agit d'une absence autorisée par le gérant du magasin.
- 9.07 Le salarié régulier absent pour raison de maladie ou accident personnel continuera d'accumuler son ancienneté jusqu'à concurrence de six (6) mois d'absence.
- 9.08 Les salariés doivent informer promptement l'Employeur de tout changement d'adresse. Si un salarié néglige d'informer l'Employeur, ce dernier ne sera pas responsable de ce qu'un avis n'a pas été reçu par ce salarié et le salarié doit en tout temps s'acquitter de cette obligation par écrit. Cette obligation sera présumée avoir été remplie lorsque dans les dossiers de l'Employeur la nouvelle adresse apparaîtra.

ARTICLE 10 PROMOTION - POSTE VACANT

- 10.01 Tout poste vacant régulier requérant l'embauche d'un nouveau salarié régulier sera au préalable affiché durant une période de cinq (5) jours ouvrables afin de permettre à tout salarié de postuler. Une fois affiché, l'Employeur ne pourra s'abstenir de combler le poste tel qu'affiché. L'affichage énoncera le titre du poste et le taux de salaire correspondant tel que prévu à l'échelle de salaire.
- 10.02 Les salariés intéressés et se situant dans une classe inférieure à celle du poste affiché pourront postuler le poste vacant en avisant le responsable du personnel. Entre temps, l'Employeur pourra compter le poste de façon temporaire.
- 10.03 a) Dans le choix du salarié la préférence est accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il possède les exigences normales pour accomplir la tâche. En cas de compétence égale, l'ancienneté prévaudra;
- b) Pour les fins de cet article, quant à la computation de l'ancienneté, l'ancienneté est celle stipulée à l'article 9.01(a).
- 10.04 Le titulaire choisi sera soumis à une période d'essai de trente (30) jours dans son nouveau poste. Cependant, si cette période d'essai n'est pas concluante, le salarié peut soit à sa demande ou à celle de l'employeur, être réintégré à son ancien poste, s'il est disponible, ou à défaut à un poste équivalent à ce dernier. Toute prolongation de la période d'essai doit être convenu entre les parties mais ne peut excéder trente (30) jours supplémentaires.
- 10.05 En cas de promotion à un poste non couvert par le certificat d'accréditation, l'employé ainsi promu pourra dans les soixante (60) jours ouvrables de sa promotion, réintégrer sans perte d'ancienneté le poste qu'il occupait lors de sa nomination.
- 10.06 Le fait pour un salarié occasionnel de devenir régulier est considéré comme une promotion.

ARTICLE 10 (suite)

10.07 Les salariés à temps partiel ou un agencement de salariés à temps partiel ne pourront être utilisés pour diminuer l'embauche de salariés à temps plein.

Toutefois lorsqu'un poste devient libre par suite du départ volontaire ou congédiement d'un salarié, la direction a le droit de combler le poste par un salarié à temps partiel ou occasionnel.

ARTICLE 11 MISE A PIED - LICENCIEMENT - REEMBAUCHE

11.01 Toute mise à pied pour manque de travail sera faite en tenant compte des besoins de l'exploitation du magasin et du travail à accomplir selon les secteurs suivants:

- bureau général et d'administration;
- service alimentaire;
- plancher de vente et réserve.

L'ordre suivi en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté:

- les salariés en période d'essai;
- les salariés occasionnels;
- les salariés réguliers à temps partiel;
- les salariés réguliers à temps plein.

Liste d'ancienneté par secteur pour fins de mise à pied.

11.02 Les salariés seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied dans leur secteur d'activités respectifs tout en tenant compte des besoins d'exploitation du magasin et du travail à accomplir.

11.03 Dans le cas des mises à pied, les salariés réguliers à temps plein et à temps partiel recevront un préavis de dix (10) jours ouvrables.

11.04 Lors d'une mise à pied, la préférence d'emploi est accordée aux salariés réguliers pour les postes occupés par les salariés occasionnels dans les autres secteurs.

ARTICLE 12 DUREE ET HORAIRE DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine normale de travail pour les salariés réguliers à temps plein est d'une durée de trente-sept heures et demie (37 1/2) (excluant les périodes de repas) réparties sur cinq (5) jours du lundi au samedi inclusivement selon le programme établi à l'avance et dans le cadre des heures d'ouverture spécifiées par la loi.
- 12.02 Tous les salariés réguliers à temps plein peuvent être cédulés pour travailler un soir par semaine. Cependant, lorsque l'Employeur peut légalement ouvrir plus d'un soir par semaine, dans tel cas, il peut programmer les heures de travail après entente avec l'Association.
- 12.03 Sauf entente écrite contraire, les salariés réguliers bénéficient d'un (1) samedi de congé sur deux (2).
- 12.04 Toutefois, il est convenu que les heures additionnelles de travail disponibles lors des périodes de Pâques, du retour aux classes, de Noël, du Jour de l'An et d'urgence seront réparties parmi les salariés à temps partiel.
- 12.05 Le programme de travail des salariés sera affiché au plus tard le jeudi midi précédant le début de la semaine de travail.
- 12.06 Seules les heures travaillées seront rémunérées.
- 12.07 Période de repas:
- a) une période de soixante (60) minutes non rémunérée sera allouée pour le repas du midi ou du soir selon le cas, à tout salarié qui est appelé à travailler une journée entière, soit une journée de sept (7) heures de travail;
 - b) cependant, tout salarié bénéficiera d'une période de trente (30) minutes pour leur repas, dont quinze (15) rémunérées à titre de pause, lorsqu'il est appelé à travailler cinq (5) heures mais moins d'une (1) journée entière;

ARTICLE 12 (suite)

- c) nonobstant ce qui précède, une période de trente (30) minutes rémunérée sera allouée au salarié à temps partiel pour son repas lorsqu'il travaille cinq (5) heures et plus.

12.08 Pause cafés:

- a) tout salarié qui travaille une (1) journée entière de travail soit heures (7) heures bénéficie de deux (2) périodes de pause de quinze (15) minutes chacune, lesquelles sont rémunérées;
- b) tout salarié qui travaille quatre (4) heures consécutives dans une (1) journée, mais moins d'une (1) journée entière, bénéficie d'une (1) période de pause de quinze (15) minutes rémunérées.

12.09 Lorsqu'un salarié régulier se rapporte à temps au travail conformément à son programme de travail, il a droit à un minimum de quatre (4) heures de travail rémunérées à l'exclusion de la période de repas dans les circonstances hors du contrôle de l'Employeur.

12.10 Le salarié régulier qui ne peut fournir un minimum de quatre (4) heures de travail doit en aviser la direction du personnel du magasin au préalable.

12.11 Le salarié doit poinçonner sa fiche de temps immédiatement avant son entrée dans la zone de travail et immédiatement après sa sortie de la même zone à la fin de la journée de travail de même qu'aux périodes de repas.

ARTICLE 13 REMUNERATION - ECHELLE DE SALAIRES

- 13.01 Les échelles de salaire ainsi que les qualifications apparaissant à l'annexe "A" sont parties intégrantes de la présente convention.
- 13.02 Les échelles de salaire apparaissant en annexe demeureront en vigueur pour la durée de la convention, compte tenu des modifications qui peuvent être apportées au taux de salaire prévu à ladite échelle.
- 13.03 Tout salarié à temps plein qui travaille au-delà du nombre d'heures de travail prévues à l'article 12.01 sera rémunéré à temps et demi de son taux horaire normal pour de telles heures ou en temps, au choix de l'employé après entente avec l'Employeur.
- 13.04 Tout salarié régulier qui est requis de travailler le dimanche sera rémunéré au taux double de son taux horaire normal pour de telles heures.
- 13.05 Tout salarié à temps plein requis de travailler lors d'un congé férié sera rémunéré à temps et demi de son taux horaire normal pour les heures ainsi travaillées plus d'indemnité de congé.
- 13.06 La période de paie s'étend du lundi au samedi de la semaine qui précède le jour de paie.
- 13.07 La paie sera distribuée normalement le jeudi avant la fin de la journée de travail à toutes les deux (2) semaines toujours au même endroit dans le magasin (bureau des comptes) ou déposé directement au compte de banque qu'indiquera l'employé selon une autorisation écrite. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un congé férié elle sera remise la veille.
- 13.08 En cas de création de nouveaux postes n'apparaissant pas à l'échelle de salaires, les parties devront se réunir et s'entendre sur un taux horaire faute de quoi le litige sera tranché par arbitrage et la décision rétro-agira à la date du début de la mise en oeuvre du poste.

ARTICLE 13 (suite)

- 13.09 Si un salarié est promu à un poste de classe supérieure au sin dont le salaire est plus élevé, il recevra le salaire de ce poste.
- 13.10 Tout salarié qui est tenu d'accomplir temporairement un travail d'une classification dont le taux de salaire est inférieur ne subira pas de diminution de salaire.

ARTICLE 14 CONGES ANNUELS (Vacances)

- 14.01 L'Employeur convient d'accorder à ses salariés réguliers une période de congés annuels rémunérés en fonction de leur état de service comme suit:
- a) moins d'un (1) an de service au 30 juin de l'année en cours donne droit à une (1) journée de congé par mois complet de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année. L'indemnité de vacances est équivalente à quatre pour cent (4%) du revenu gagné au 30 juin;
 - b) un (1) an et plus de service continu au 30 juin de l'année en cours donne droit à dix (10) jours de congé. L'indemnité de vacances est équivalente au salaire normal du salarié;
 - c) trois (3) ans de service continu au 30 juin de l'année courante donne droit à quinze (15) jours de congé. L'indemnité de vacances est équivalente au salaire normal du salarié;
 - d) dix (10) ans de service continu au 30 juin de l'année courante donne droit à vingt (20) jours de congé. L'indemnité de vacances est équivalente au salaire normal du salarié;
 - e) si la compagnie modifie en plus sa politique pendant la durée de la convention collective quant aux termes de l'article 14.01, ces nouvelles politiques devront être appliquées immédiatement avec avis à l'Association.
- 14.02 L'indemnité de vacances des salariés à temps partiel sera calculée à quatre pour cent (4%) ou six pour cent (6%) de leur revenu gagné durant la période de référence selon qu'ils ont droit à dix (10) ou quinze (15) jours de congé.
- 14.03 Les salariés occasionnels ont droit à une indemnité de vacances telle que prévue à la loi des normes du travail et remise avant leur départ pour vacances.
- 14.04 La période de vacances s'étend du premier juillet au 30 juin, sauf pour la période entre le premier décembre et le 31 janvier.

ARTICLE 14 (suite)

- 14.05 Les congés de quinze (15) jours ou plus pourront être pris consécutivement.
- 14.06 Pour fins de calcul des congés annuels, les états de service d'un salarié ne sont pas interrompus par l'absence due à la maladie ou blessure personnelle du salarié ainsi qu'en cas de congé ou absence autorisée n'excédant pas six (6) mois dans l'année de référence utilisée pour le calcul des vacances.
- 14.07 Le choix de période de vacances se fera avant le 15 mai et selon l'ordre d'ancienneté. Ce choix devra recevoir l'accord du directeur du magasin compte tenu des besoins de l'opération.
- 14.08 L'indemnité de vacances sera remise au salarié la journée de paie précédant sa période de congé.
- 14.09 Avant le premier mai, l'Employeur affichera un tableau sur lequel les employés indiquent la période durant laquelle ils choisissent leurs vacances.
- 14.10 L'Employeur affichera la cédule de vacances approuvée par le gérant général avant le 22 mai.
- 14.11 La période d'ancienneté servant au calcul de vacances devra débuter à compter de la date d'embauche la plus récente de l'employé et conformément aux articles 9.01 b) et 9.01 c), selon le cas.

ARTICLE 15 JOURS FERIES

- 15.01 L'Employeur convient d'accorder aux employés l'équivalent de dix (10) jours à titre de congés payés et chômés soient:
- .Le Jour de l'An;
 - .Le lendemain du Jour de l'An ou le lendemain de Noël;
 - .Le lundi de Pâques;
 - .La fête de Dollard;
 - .Le jour de la Saint-Jean-Baptiste;
 - .Le jour du Canada;
 - .La fête du travail (premier lundi de septembre);
 - .Le jour de l'Action de Grâces;
 - .L'anniversaire de naissance de l'employé.
- 15.02 Le choix entre les lendemains du Jour de l'An et de Noël sera basé sur l'ancienneté et approuvé par l'Employeur et l'Association trente (30) jours avant la prise dudit congé.
- 15.03 Pour avoir droit à ces congés payés l'employé doit avoir été en service la journée ouvrable à son programme de travail qui précède et qui suit immédiatement le jour férié, à moins d'un permis d'absence autorisé pour cause d'accident ou autre raison valable.
- 15.04 Les congés chômés et payés qui coïncident avec un jour non-ouvrable ou le congé hebdomadaire ou un jour de vacances du salarié régulier, seront reportés à un autre jour convenu avec l'Employeur.

ARTICLE 16 PERMISSION D'ABSENCE - CONGE DE MATERNITE

- 16.01 Tout permis d'absence accordé par le gérant général du magasin pour des raisons légitimes et personnelles à l'exception de motifs de santé, ne pourra en aucun cas excéder six (6) mois. Le salarié devra au préalable présenter sa requête par écrit au gérant général du magasin au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date prévue sauf pour circonstances incontrôlables.
- 16.02 Congé de maternité
- a) Un congé de maternité non rémunéré et n'excédant pas dix-huit (18) semaines consécutives sera accordé à toute salariée régulière en état de grossesse qui est à l'emploi de l'Employeur pour au moins onze (11) mois consécutifs précédant la date probable de l'accouchement;
 - b) Le congé débutera en tout temps après le début de la onzième (11e) semaine avant la date probable de l'accouchement et devra se terminer au plus tard huit (8) semaines après la naissance;
 - c) Cependant, l'Employeur peut requérir que le congé débute avant la onzième (11e) semaine s'il juge que la salariée ne peut efficacement remplir sa fonction;
 - d) De plus, sur recommandation de son médecin et pour des raisons de santé, l'Employeur peut accorder que le congé débute avant la onzième (11e) semaine de la date probable de l'accouchement et que le congé se termine après huit (8) semaines;
 - e) Pendant son absence, la salariée continuera d'accumuler son ancienneté.
 - f) A son retour au travail, la salariée pourra retourner à son ancienne occupation en autant que cette même occupation est toujours existante. Advenant le cas où elle ne serait plus existante, la salariée sera réintégré à un poste équivalent en autant qu'elle possède les exigences normales pour effectuer ce travail.
- 16.03 Lorsqu'un salarié à temps plein est convoqué ou est appelé à servir comme juré un permis d'absence rémunéré lui sera accordé et la rémunération sera équivalente à la différence entre l'indemnité de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été normalement au travail.

ARTICLE 17 CONGES EXCEPTIONNELS

- 17.01 Dans le cas du décès d'un membre de la famille immédiate (enfant, frère, soeur, père ou mère, ou conjoint du salarié), le salarié régulier aura droit à une absence jusqu'à concurrence de cinq (5) jours se terminant le jour des funérailles.
- Ces jours d'absence seront rémunérés en autant qu'ils coïncident avec ses journées de travail normalement programmées.
- 17.02 Il sera accordé au salarié régulier une absence d'un congé avec paie par suite d'une absence résultant d'un décès de beau-père, belle-mère, belle-soeur, beau-frère, soit le jour des funérailles.
- Il aurait droit à une (1) journée additionnelle de congé payée s'il doit assister aux funérailles à plus de cent soixante (160) kilomètres de son domicile.
- Cette ou ces journées sera ou seront rémunérée(s) en autant qu'il s'agisse de journée(s) durant laquelle ou lesquelles le salarié aurait normalement travaillé.
- 17.03 A l'occasion de son mariage, le salarié régulier peut s'absenter du travail, le jour de son mariage sans réduction de salaire.
- 17.04 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille immédiate d'un salarié régulier (père, mère, frère, soeur, enfant), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'assister à ce mariage. Le salarié doit à cet effet, donner un préavis de quinze (15) jours à l'Employeur.
- 17.05 Le salarié régulier dont la femme donne naissance à un enfant aura droit à un congé payé le jour de la naissance ou bien le jour où son épouse revient de l'Hôpital à la condition que la naissance ait lieu un jour de travail normalement programmé.

ARTICLE 18 SANTE ET BIEN-ETRE

- 18.01 En accord avec la politique de la Compagnie, l'Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses employés pendant les heures de travail.
- 18.02 La Compagnie consent à maintenir les plans d'assurance groupe (assurance-vie, assurance-maladie et frais médicaux, invalidité à long terme, régime de retraite) et de les administrer pour le bénéfice de ses salariés réguliers en autant que les avantages fournis ne fassent pas double emploi avec ceux qui sont fournis par les programmes de bénéfices sociaux de l'état provincial ou fédéral.
- 18.03 Les salariés réguliers bénéficient de congé-maladie rémunéré de la façon suivante:
- après six (6) mois de service continu, l'employé a droit à cinq (5) jours par année, rémunérés à salaire complet;
 - après un (1) an de service continu, l'employé a droit à dix (10) jours par année, rémunérés à salaire complet.
 - après trois (3) ans de service continu, l'employé a droit à quinze (15) jours par année, rémunérés à salaire complet.
- Dans tous les cas, il s'agit d'un avantage renouvelable à chaque année, non pas cumulatif.
- Ce plan de congé-maladie est intégré aux avantages du régime de l'assurance-chômage en cas de perte de salaire pour cause de maladie.
- Les premiers dix (10) jours de congé-maladie rémunérés serviront d'abord à combler la période de carence du régime de l'assurance-chômage.
- 18.04 Les jours de congé-maladie tels qu'accordés par l'article 18.03 ne pourront être accordés que pour maladie véritable du salarié régulier.

ARTICLE 18 (suite)

18.05 Lors d'absence pour raison de maladie, l'Employeur peut exiger une attestation médicale et pour bénéficier du congé-maladie rémunéré l'employé est tenu d'aviser le service du personnel ou le gérant du magasin dans les deux (2) heures qui suivent son heure d'arrivée normale.

18.06 La Compagnie continuera de maintenir le régime de retraite actuel sur une base contributoire et pour le bénéfice des employés réguliers.

La Compagnie continuera d'administrer ce régime en y apportant des modifications périodiquement si nécessaire et en vue de l'adopter aux exigences légales et statutaires promulgués par le gouvernement provincial.

ARTICLE 19 AVANTAGES SOCIAUX

19.01 Les salariés couverts par cette convention auront droit aux bénéfices qui existaient lors de la signature de la présente convention notamment mais sans restriction, soit:

-bonus et avantages apparaissant au document intitulé "Vos avantages personnels de Zellers" en autant que ces avantages ne soient pas inférieurs à ceux stipulés à la présente convention; ledit document annexé ne servant que d'exemple et pouvant avoir été modifié en plus par l'Employeur.

ARTICLE 20 AVIS

20.01

Toute correspondance devra être adressée en deux (2) exemplaires par courrier recommandé ou certifié comme suit selon le cas:

L'Association des employés
de la Compagnie de Zellers
des Galeries de Terrebonne
1000, rue de Sérigny
suite 515
Longueuil, Québec
J4K 5B1

Copie à:
Président de l'Association des
employés de la Compagnie Zellers
des Galeries de Terrebonne
Terrebonne, Québec

Zellers Limitée
a/s Directeur des Relations
Industrielles
5250, boul. Décarie
Montréal, Québec
H3X 3T9

Gérant Général
Magasin Zellers
Galeries Terrebonne
Terrebonne, Québec

ARTICLE 21 DUREE DE LA CONVENTION


21.01 La présente convention entrera en vigueur le premier janvier 1983 pour se terminer le 31 janvier 1985.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À Longueuil , PROVINCE DE QUÉBEC
LE ¹³ème jour du mois de Septembre 1983

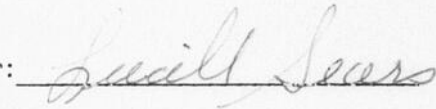
ZELLERS LIMITEE

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA
COMPAGNIE ZELLERS DES GALERIES
DE TERREBONNE

Par:


Coop Uau

Par:


Auguste Trivita, sec. arch.

LETTRE D'ENTENTE

IL EST CONVENU que les taux de salaires stipulés à la présente convention sont effectifs jusqu'au 31 janvier 1984 et que les parties se rencontreront pour en négocier de nouveaux à partir du 15 novembre 1983.

DE PLUS, l'Employeur s'engage à verser, dans les quinze (15) jours de la ratification par l'assemblée générale de la présente convention, la rétroactivité, retro-agissant au 1er janvier 1983, ladite rétroactivité devant être payée sur la base des heures ~~travaillées~~ ou payées.

[Handwritten initials]

ZELLERS LIMITÉE

ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE LA
COMPAGNIE ZELLERS DES GALERIES
DE TERREBONNE

Par: *[Signature]* 152

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

ANNEXE "A"

ECHELLE DE SALAIRE - #152 (Terrebonne)

EN VIGUEUR DU 1er JANVIER 1983 au 31 JANVIER 1984

Notes Explicatives pour l'application des taux de salaires

Le salarié est rémunéré selon sa fonction et sa classe et au taux de l'échelon qui correspond au nombre d'années d'ancienneté complétées au 31 déc. 1982.

CLASSE I

Caissière Principale

début	\$5.80
échelon 1 (6 mois)	6.10
échelon 2 (1 an)	6.75
échelon 3 (2 ans et plus)	7.10

CLASSE II

Préposée réception/expédition
Commis de bureau

début	5.55
échelon I (6 mois)	5.85
échelon 2 (1 an)	6.50
échelon 3 (2 ans et plus)	6.85

CLASSE III

Adj. restaurant
cuisinière
Caissière (sortie)
Commis-réserve

début	5.25
échelon 1 (6 mois)	5.55
échelon 2 (1 an)	6.15
échelon 3 (2 ans et plus)	6.45

CLASSE IV

Vendeuse

début	5.05
échelon 1 (6 mois)	5.30
échelon 2 (1 an)	5.85
échelon 3 (2 ans et plus)	6.10

Echelle de salaire
(suite)

CLASSE V

Aide-cuisinière

début	4.90
échelon 1 (6 mois)	5.25
échelon 2 (1 an)	5.65
échelon 3 (2 ans et plus)	5.95

CLASSE VI

Serveuse (temps partiel-surnuméraire)

début	3.50
échelon 1 (6 mois)	3.75
échelon 2 (1 an)	4.25

CLASSE VII

Surnuméraire

début	4.80
échelon 1 (6 mois)	5.05
échelon 2 (1 an)	5.15
échelon 3 (2 ans et plus)	5.25

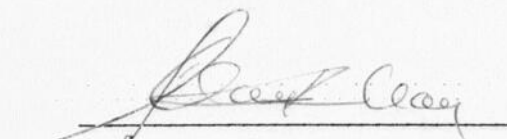
NOTE: Les salariés de classe III et IV dont le taux de salaire était de ~~6.20/h. ou 6.30/h. ou 6.40/h.~~ au 31 décembre 1982 recevront une augmentation de \$0.15/h. à compter du 1er janvier 1983; et ceux dont le taux de salaire était de 6.50/h. recevront une augmentation de 0.10/h.

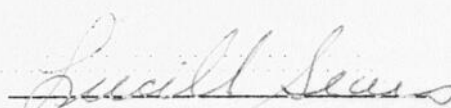
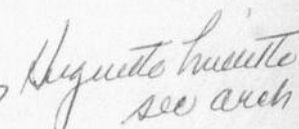
[Handwritten signature]

PROTOCOLE D'ENTENTE

IL EST CONVENU que trois (3) des employés qui participent en vertu de l'article 5.02 de la convention collective, à la négociation d'un renouvellement de convention collective entre les mêmes parties, auront droit à leur salaire selon les termes de ladite convention pour toute négociation directe.

SIGNÉ À Longueuil, le 23 septembre 1983.


Zellers Limitée

 
L'Association des employés de
la compagnie Zellers
see arch

PROTOCOLE D'ENTENTE

Les arbitres seront:

Me Tremblay de St-Jean

~~Me Claude Lauzon de St-Jean~~


Me Sylvestre de St-Hyacinthe

Me J.G. Descôteaux de Hull

SIGNÉ À Longueuil, le 23 septembre 1983.



Zellers Limitée



L'Association des employés de la
Compagnie Zellers

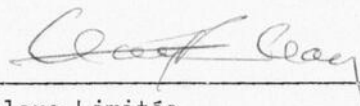
*Suzette Truette
sec arch.*

PROT O C O L E D ' E N T E N T E


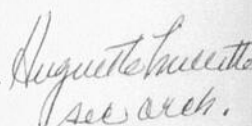
A L'EXCEPTION du bureau et restaurant qui ont un samedi sur deux (2) de congé, les autres employés réguliers à temps plein, ont tous leur samedi de congé sauf aux périodes suivantes: soit du 1er décembre au 10 janvier; deux (2) semaines avant Pâques et juillet et août où la fréquence de samedi de congé sera de un (1) sur deux (2).

LES EMPLOYÉS à temps plein partiel ont droit durant toute l'année à un (1) samedi de congé sur deux (2).

SIGNÉ À Longueuil, le 23 septembre 1983.



Zellers Limitée

 
L'Association des employés de la
Compagnie Zellers

13749-09

85-01-31



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 1 1 0 1 6

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 02248-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Titres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-13749-09
Date	Signature: 85-08-09	Réception: 85-10-29	Durée: Du 85-02-01 Au 86-01-31
Nombre de salariés régis par la convention collective			125

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des Employés de la Cie Zellers des Galeries Terrebonne 100 rue de Serigny, suite 515 Longueuil, Qué J4K 5B1	<input type="checkbox"/> Déposant Zellers Inc 5250 boul Décarie Montréal, Qué H3W 3C2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Zellers Inc Att.: M. G.R. Tremblay 5100 boul de Maisonneuve O. Montréal, Qué H4A 1Y6	E.V.: 1125 boul Moody, Terrebonne Région: 06-09 Activité: 6425 (8) Affiliation: 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Zellers Limited - Zellers Limitée. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg	85-11-06

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

13749-09

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

'85 OCT 29 11:44

ENTRE:

ZELLERS INC.
Les Galeries Terrebonne
Terrebonne, Québec

Ans

B.C.C.T.
MONTREAL
MESSENGER

CI-APRES APPELE "L'EMPLOYEUR"

ET:

ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE
LA COMPAGNIE DE ZELLERS DES
GALERIES DE TERREBONNE,
Terrebonne, Québec

CI-APRES APPELE "L'ASSOCIATION"

EN VIGUEUR DU: Premier février 1985
au
Trente-et-un janvier 1986

ARTICLEPAGE

1	INTERPRÉTATION	1
2	RECONNAISSANCE	3
3	DROITS DE LA DIRECTION	4
4	RÉGIME ASSOCIATIF	5
5	REPRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION	6
6	RÈGLEMENTS DE GRIEFS	7
7	ARBITRAGE DES GRIEFS	9
8	GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE	11
9	ANCIENNETÉ	12
10	PROMOTION - POSTE VACANT	15
11	MISE À PIED - LICENCIEMENT - RÉEMBAUCHE	17
12	DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL	19
13	RÉMUNÉRATION - ÉCHELLE DE SALAIRES	22
14	CONGÉS ANNUELS (VACANCES)	24
15	CONGÉS CHÔMÉS	26
16	PERMISSION D'ABSENCE - CONGÉ DE MATERNITÉ	27
17	CONGÉS EXCEPTIONNELS	29
18	SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	31
19	AVANTAGES SOCIAUX	33
20	AVIS	34
21	DURÉE DE LA CONVENTION	35

ARTICLE 1

INTERPRÉTATION

1.01

Dans la présente convention les termes ont le sens suivant:

a) Salarié:

Partout où il se rencontre dans cette convention collective, il signifie un salarié régulier à temps plein ou un salarié régulier à temps partiel ou tous les salariés de l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation;

b) Salarié régulier:

Désigne un salarié à temps plein ou à temps partiel et qui remplit les conditions telles que définies ci-après;

c) Salarié à temps plein:

Signifie un salarié qui ayant accumulé à son crédit le nombre de jours d'essai prévu dans la convention, travaille régulièrement à temps plein pour toute la durée de la semaine de travail;

d) Salarié à temps partiel:

Signifie un salarié qui ayant accumulé à son crédit le nombre de jours d'essai prévu à la convention collective travaille un minimum de vingt-cinq (25) heures dans une (1) semaine de travail;

e) Salarié surnuméraire:

Signifie un salarié embauché pour travailler occasionnellement et dont l'ancienneté se calcule après trois (3) mois d'emploi. Un (1) mois en pareil cas signifie que le salarié est rentré au travail durant le mois indépendamment du nombre d'heures ou de jours travaillés.

e) Salarié occasionnel: (suite)

Ce salarié n'est pas assujetti aux dispositions de la convention collective sauf celles qui le concerne aux articles: salaire, ancienneté, promotion, jours fériés, programmation et horaire de travail et la procédure de griefs relativement à ces clauses (extras).

f) Jour ouvrable:

Signifie du lundi au samedi inclusivement, les congé chômés et payés prévus à l'article 15.01 étant exclus.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

2.01

L'Employeur reconnaît l'Association pour fins de négociations collectives et de son application, comme le représentant de tous ses salariés couverts par le certificat d'accréditation de reconnaissance associative et tel qu'énumérés sur le certificat, à l'exception des fonctions suivantes:

- gérant (directeur général);
- gérant associé (directeur-adjoint);
- gérant à l'entraînement (directeur en formation);
- assistants-gérants (chefs de groupe-techniques marchandes);
- superviseurs;
- gérant restaurant (superviseur restaurant);
- gérant entrepôt (superviseur réserve);
- gérant crédit (superviseur service à la clientèle);
- gérant personnel (superviseur personnel);
- assistant gérant personnel (chef de bureau);
- secrétaire administrative.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

3.01

L'Association reconnaît formellement le droit et la compétence de la direction et de l'Employeur d'administrer et de gérer son entreprise comme elle l'entend sauf dans les domaines où ce droit est restreint par la présente convention collective.

ARTICLE 4

RÉGIME ASSOCIATIF

- 4.01 Tous les salariés couverts par la présente convention devront payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale de l'Association.
- 4.02 Tout salarié régi par la présente convention et membre de l'Association au moment de la signature de la présente convention se doit de demeurer membre en règle de l'Association.
- 4.03 L'Employeur déduira de la paie de tous les salariés, et ce, à toutes les deux (2) semaines, une somme déterminée par l'Association et représentant la cotisation syndicale hebdomadaire. Les sommes déduites seront remises à l'Association au plus tard le 15 du mois suivant, accompagnées d'une liste de salariés et du montant prélevé.
- 4.04 L'Association avisera l'Employeur de tout changement dans le montant de la cotisation syndicale et l'Employeur n'effectuera la déduction qu'à compter de la réception de tel avis.
- 4.05 Il est entendu que l'Employeur n'est pas forcé de congédier un salarié qui est suspendu ou expulsé de l'Association, sauf pour raison de non-paiement de la cotisation.
- 4.06 La Compagnie remettra en même temps que les T4 ou T4A ou sur ce document, une attestation des montants versés à l'Association durant l'année fiscale pour chaque salarié.

ARTICLE 5

REPRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION

- 5.01 L'Association peut désigner quatre (4) représentants parmi les salariés de l'Employeur pour constituer un comité de grief, en autant qu'ils ont un (1) an ou plus de service chez l'Employeur, et ses représentants devront être des salariés réguliers.
- 5.02 L'Association peut désigner quatre (4) salariés parmi les salariés ayant un (1) an ou plus de service pour constituer le comité de négociations et assister aux négociations de la convention, sans perte de salaire pour trois (3) salariés; au moins de trois (3) de ses salariés devront être des salariés réguliers.
- 5.03 Il est entendu que ces représentants susmentionnés ont leur travail régulier à accomplir pour l'Employeur et que s'il est nécessaire pour eux de s'absenter de leur poste pour s'occuper de grief, ou assistance aux négociations, ils devront, au préalable, obtenir la permission du directeur général du magasin, permission qui ne leur sera pas indûment refusée.
- 5.04 L'Association avisera l'Employeur par écrit des noms de ses représentants ainsi que de tout changement qui pourra se produire avant que l'Employeur ne soit obligé de les reconnaître.
- 5.05 L'Employeur convient d'accorder à l'Association des privilèges de se servir d'un tableau d'affichage qui sera placé à un endroit que les parties pourront convenir. Le tableau servira aux fins suivantes:
- avis d'élection de l'Association;
 - résultat des élections et mises en nomination;
 - avis des assemblées de l'Association et autres activités similaires;
 - avis des activités et loisir et sociales de l'Association;
 - tout autre document approuvé par le directeur général du magasin.

ARTICLE 6

RÈGLEMENTS DE GRIEFS

6.01

Aux termes de la présente, grief signifie une mécontente quant à l'application ou à l'interprétation de la convention collective ou du contrat individuel de travail.

6.02

Tout salarié ou l'Association se croyant lésé par une décision prise par l'Employeur a le droit de soumettre un grief pour enquête et règlement selon la procédure établie par la présente convention. Dans tous les cas, d'Employeur a le fardeau de la preuve du bien-fondé de sa décision.

6.03

Première étape:

Un salarié qui se croit lésé doit soumettre sa plainte verbalement au superviseur du personnel du magasin dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui y donne lieu ou de la connaissance qu'il a de l'événement.

Le superviseur du personnel peut donner sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. À ce niveau le salarié peut être accompagné ou non d'un membre du comité de grief.

6.04

Deuxième étape:

Le salarié peut soumettre son grief par écrit lui-même ou par l'entremise de l'Association, au directeur du magasin dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui y donne lieu ou de la connaissance qu'il a eu de l'événement. Ce dernier doit donner une réponse par écrit dans dix (10) jours ouvrables suivants.

6.05

Troisième étape:

Si la réponse n'est pas satisfaisante le grief peut être référé à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables de la réponse du directeur général.

- 6.06 Si l'Association désire soumettre un grief collectif elle peut le présenter directement à la deuxième étape.
- 6.07 Tous les délais prévus ci-haut sont de rigueur mais peuvent être extensionnés par entente écrite entre les parties.
- 6.08 Toute décision à laquelle en arriveront l'Employeur et l'Association sera finale et obligatoire pour l'Employeur, l'Association et le(s) salarié(s) concerné(s).
- 6.09 Toute plainte, tout blâme pouvant être argué devant un arbitre devra avoir été fait par écrit et transmis à l'Association.
- 6.10 Lors de toute discussion sur le sort disciplinaire d'un salarié, les membres du comité de grief doivent être présents.

ARTICLE 7

ARBITRAGE DES GRIEFS

- 7.01 L'Association ou le(s) salarié(s) concerné(s) devront selon le délai prévu à l'article 6.05, donner l'avis d'arbitrage et dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de l'avis mentionné au présent paragraphe, les parties essaieront de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. À défaut d'entente, le grief sera référé dans les vingt (20) jours ouvrables suivants à l'un des arbitres choisi par les parties.
- 7.02 L'arbitre a juridiction et est autorisé pour interpréter et appliquer les dispositions à la présente convention, mais il n'est pas autorisé à modifier ou changer de quelque façon que ce soit les dispositions de cette convention et à rendre une décision incompatible avec les stipulations de la présente convention.
- 7.03 Les parties aux présentes verront à ce que les procédures de l'arbitrage soient expéditives et la décision de l'arbitre donnée dans un délai n'excédant pas trente (30) jours après la dernière audition. La décision qui sera finale et liera les parties à cette convention ainsi que les salariés concernés. Les parties conviennent que sur demande des parties, l'arbitre pourra prolonger le délai prévu pour une autre période qu'ils pourront déterminer.
- 7.04 Les séances d'arbitrage se feront dans la région de Montréal ou à tout autre endroit convenu par écrit par les deux (2) parties.
- 7.05 Les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à part égale entre les parties.

7.06

Dans le cas de suspension ou congédiement, l'arbitre aura le pouvoir de:

- a) maintenir la suspension ou le congédiement;
- b) réinstaller le salarié suspendu ou congédié dans ses fonctions avec ou sans indemnité;
- c) ordonner la modification du dossier du salarié suivant sa décision.

ARTICLE 8

GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

8.01

En considération de la procédure établie par la convention et visant à régler tout différend pouvant survenir entre les salariés et l'Employeur, l'Association convient que ni elle, ni ses membres, ni aucune autre personne en son nom, n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera quelque action que ce soit visant à arrêter ou gêner le travail des salariés ou la marche normale des opérations du magasin, et cela pour la durée de la convention.

De son côté, l'Employeur convient de ne causer, ni ordonner de contre-grève (lock-out) pour la durée de la convention.

ARTICLE 9

ANCIENNETÉ

- 9.01
- a) l'Ancienneté générale d'un salarié est égale à la durée de ses services continus pour l'Employeur depuis sa dernière date d'embauche;
 - b) l'ancienneté d'un salarié régulier est égale à la durée de ses services continus en tant que salarié régulier;
 - c) l'ancienneté d'un salarié surnuméraire est égale à la durée de ses services continus en tant que salarié surnuméraire.

9.02

Tout salarié embauché ou promu comme régulier sera considéré à l'essai pour une période de trente (30) jours travaillés à compter de sa date d'embauche la plus récente, ou de sa promotion.

Lorsque la période d'essai est écoulée, il devient effectivement régulier et acquiert son droit d'ancienneté ainsi que tous les privilèges dus à l'ancienneté, tels que prévus à cette convention.

9.03

Pour les fins du présent article "une journée travaillée" d'un salarié régulier signifie un jour de travail tel que prévu au programme de travail sauf circonstances incontrôlables de la part du salarié.

9.04

Le salarié embauché à titre de surnuméraire est soumis à une période d'essai de trois (3) mois civils. Une fois cette période d'essai terminée, ce salarié a droit aux privilèges dus à l'ancienneté laquelle se calcule alors à compter de sa date d'embauche.

9.05

L'Employeur remettra à l'Association au premier février et au premier septembre de chaque année, une liste d'ancienneté de tous les salariés réguliers, et une autre pour les salariés surnuméraires.

9.06

Un salarié perdra toute ancienneté si:

1. Il quitte volontairement l'Employeur ou il est congédié pour cause;
2. Il a été mis à pied pour une période de douze (12) mois consécutifs ou l'équivalent de l'ancienneté du salarié mais n'excédant pas douze (12) mois;
3. Il néglige ou refuse après sa mise à pied de se rapporter au travail dans les sept (7) jours qui suivent la mise à la poste d'une lettre recommandée adressée à sa dernière adresse connue et l'Employeur s'efforcera toutefois en plus de rejoindre le salarié par téléphone;
4. S'il absent sans permission ou excuse valable pendant deux (2) jours ouvrables consécutifs.
5. S'il ne se rapporte pas au travail le premier jour suivant une absence approuvée de congé sans paie et sans raison valable;
6. Le salarié lui-même est absent pour cause de maladie ou accident pour plus de douze (12) mois consécutifs, sauf s'il s'agit d'une absence autorisée par le directeur du magasin.
7. Le salarié surnuméraire lui-même est absent pour cause de maladie ou accident pour plus de six (6) mois consécutifs, sauf s'il s'agit d'une absence autorisée par le directeur général du magasin.

9.07

Le salarié régulier absent pour raison de maladie ou accident personnel continuera d'accumuler son ancienneté jusqu'à concurrence de douze (12) mois d'absence.

Le salarié surnuméraire absent pour raison de maladie ou accident personnel continuera d'accumuler son ancienneté jusqu'à concurrence de six (6) mois d'absence.

9.08

Les salariés doivent informer promptement l'Employeur de tout changement d'adresse. Si un salarié néglige d'informer l'Employeur, ce dernier ne sera pas responsable de ce qu'un avis n'a pas été reçu par ce salarié et le salarié doit en tout temps s'acquitter de cette obligation par écrit. Cette obligation sera présumée avoir été remplie lorsque dans les dossiers de l'Employeur la nouvelle adresse apparaîtra.

9.09

En tout temps, durant son horaire de travail, un salarié pourra vérifier son dossier.

ARTICLE 10

PROMOTION - POSTE VACANT

10.01

Tout poste vacant régulier requérant l'embauche d'un nouveau salarié régulier sera au préalable affiché durant une période de cinq (5) jours ouvrables afin de permettre à tout salarié de postuler. Une fois affiché, l'Employeur ne pourra s'abstenir de combler le poste tel qu'affiché. L'affichage énoncera le titre du poste, le secteur (le plancher de vente divisé par chef de groupe en techniques marchandes et le taux de salaire correspondant tel que prévu à l'échelle de salaire.

10.02

Les salariés intéressés et se situant dans un classe inférieure à celle du poste affiché, ou pour qui le poste affiché représente une promotion de temps partiel à temps plein dans la même classe pourront postuler le poste vacant en avisant le responsable du personnel. L'Employeur pourra combler le poste de façon temporaire jusqu'à ce qu'une décision soit prise sur le choix du candidat.

10.02 a)

À la fin de la période d'affichage, l'Employeur devra permettre à l'Association de prendre connaissance de la liste de tous les salariés qui auront postulés.

10.03

a) Dans le choix du salarié la préférence est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il possède les exigences normales pour accomplir la tâche. En cas de compétence égale, l'ancienneté prévaudra;

b) Pour les fins de cet article, quant à la computation de l'ancienneté, l'ancienneté est celle stipulée à l'article 9.01.

- 10.04 Le titulaire choisi sera soumis à une période d'essai de trente (30) jours dans son nouveau poste. Cependant, si cette période d'essai n'est pas concluante, le salarié peut soit à sa demande ou à celle de l'employeur, être réintégré à son ancien poste, s'il est disponible, ou à défaut à un poste équivalent à ce dernier. Toute prolongation de la période d'essai doit être convenu entre les parties mais ne peut excéder trente (30) jours supplémentaires.
- 10.05 En cas de promotion à un poste non couvert par le certificat d'accréditation, le salarié ainsi promu pourra dans les soixante (60) jours ouvrables de sa promotion, réintégrer sans perte d'ancienneté le poste qu'il occupait lors de sa nomination.
- 10.06 Le fait pour un salarié surnuméraire de devenir régulier est considéré comme une promotion.
- 10.07 Les salariés à temps partiel ou un agencement de salariés à temps partiel ne pourront être utilisés pour diminuer l'embauche de salariés à temps plein.
- Toutefois, lorsqu'un poste devient libre par suite du départ volontaire ou congédiement d'un salarié, la direction a le droit de combler le poste par un salarié à temps partiel ou occasionnel.

ARTICLE 11

MISE À PIED - LICENCIEMENT - RÉEMBAUCHE

11.01

Toute mise à pied pour manque de travail sera faite en tenant compte des besoins de l'exploitation du magasin et du travail à accomplir selon les secteurs suivants:

- bureau général et d'administration;
- service alimentaire;
- plancher de vente et réserve.

L'ordre suivi en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté:

- les salariés en période d'essai;
- les salariés surnuméraires;
- les salariés réguliers à temps partiel;
- les salariés réguliers à temps plein.

Liste d'ancienneté par secteur pour fins de mise à pied.

11.02

Les salariés seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied dans leur secteur d'activités respectif tout en tenant compte des besoins d'exploitation du magasin et du travail à accomplir.

11.03

Tout salarié ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied a droit à un préavis écrit avant son licenciement.

Pour le salarié régulier, ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an (1) an de service, de deux (2) semaines, si le salarié justifie de un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service, de quatre (4) semaines, si le salarié justifie de cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans de service, de huit (8) semaines, si le salarié justifie de dix (10) ans et plus de service.

Dans le cas des salariés surnuméraires qui ont terminé leur période de probation, les mêmes préavis prévus pour les salariés réguliers s'appliquent si le salarié surnuméraire est mis à pied pour une période de plus de six (6) mois.

11.04

Lors d'une mise à pied, la préférence d'emploi est accordée aux salariés réguliers pour les postes occupés par les salariés surnuméraires dans les autres secteurs.

ARTICLE 12DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine normale de travail pour les salariés réguliers à temps plein est d'une durée de trente-sept heures et demie (37 1/2) (excluant les périodes de repas) réparties sur cinq (5) jours du lundi au samedi inclusivement selon le programme établi à l'avance et dans le cadre des heures d'ouverture spécifiées par la loi.
- 12.02 Tous les salariés réguliers à temps plein peuvent être cédulés pour travailler un soir par semaine. Cependant, lorsque l'Employeur peut également ouvrir plus d'un soir par semaine. Dans tel cas, il peut programmer les heures de travail après entente avec l'Association.
- 12.03 À l'exception du bureau et du restaurant qui ont un (1) samedi sur deux (2) de congé, les autres salariés réguliers à temps plein, ont tous leur samedi de congé, sauf aux périodes suivantes:
- soit du 1er décembre au 10 janvier;
 - deux (2) semaines avant Pâques et juillet et août où la fréquence de samedi de congé sera de un (1) sur deux (2);
 - les salariés à temps partiel ont droit durant toute l'année à un (1) samedi de congé sur deux (2).
- 12.04 Toutefois, il est convenu que les heures additionnelles de travail disponibles lors des périodes de Pâques, du retour aux classes, de Noël, du Jour de l'An et d'urgence seront réparties parmi les salariés à temps partiel.
- 12.05 Le programme de travail des salariés sera affiché au plus tard le jeudi midi précédant le début de la semaine de travail.
- 12.06 Seules les heures travaillées seront rémunérées.

12.07

Période de repas:

a) Une période de soixante (60) minutes non rémunérée sera allouée pour le repas du midi ou du soir selon le cas, à tout salarié qui est appelé à travailler une journée entière, soit une journée de sept (7) heures de travail;

12.07

b) Cependant, tout salarié bénéficiera d'une période de trente (30) minutes pour leur repas, dont quinze (15) rémunérées à titre de pause, lorsqu'il est appelé à travailler cinq (5) heures mais moins d'une (1) journée entière.

c) Nonobstant ce qui précède, une période de trente (30) minutes rémunérée sera allouée au salarié à temps partiel pour son repas lorsqu'il travaille cinq (5) heures et plus.

12.08

Pause cafés:

a) Tout salarié qui travaille une (1) journée entière de travail soit sept (7) heures bénéficie de deux (2) périodes de pause de quinze (15) minutes chacune, lesquelles sont rémunérées;

b) Tout salarié qui travaille quatre (4) heures consécutives dans une (1) journée, mais moins d'une (1) journée entière, bénéficie d'une (1) période de pause de quinze (15) minutes rémunérées.

12.09

Lorsqu'un salarié régulier se rapporte à temps au travail conformément à son programme de travail, il a droit à un minimum de quatre (4) heures de travail rémunérées à l'exclusion de la période de repas sauf dans les circonstances hors du contrôle de l'employeur.

- 12.10 Le salarié régulier qui ne peut fournir un minimum de quatre (4) heures de travail doit en aviser le superviseur du personnel du magasin au préalable.
- 12.11 Le salarié doit poinçonner sa fiche de temps immédiatement avant son entrée dans le zone de travail et immédiatement après sa sortie de la même zone à la fin de la journée de travail de même qu'aux périodes de repas.
- 12.12 Le salarié surnuméraire qui se rapporte à temps conformément à son programme de travail a droit à un minimum de trois (3) heures de travail rémunérées.
- 12.13 L'ordre de programmation des salariés surnuméraires est établi par secteur en fonction de leur capacité respective d'effectuer le travail, en tenant compte de leur disponibilité et de leur ancienneté.

Les secteurs sont les suivants:

1. restaurant;
2. bureau;
3. réserve;
4. caisses;
5. le plancher de vente (divisé par chef de groupe-techniques marchandes).

ARTICLE 13RÉMUNÉRATION - ÉCHELLE DE SALAIRES

- 13.01 Les échelles de salaire ainsi que les qualifications apparaissant à l'annexe "A" sont parties intégrantes de la présente convention.
- 13.02 Les échelles de salaire apparaissant en annexe demeureront en vigueur pour la durée de la convention, compte tenu des modifications qui peuvent être apportées au taux de salaire prévu à ladite échelle.
- 13.03 Tout salarié à temps plein qui travaille au-delà du nombre d'heures de travail prévues à l'article 12.01 sera rémunéré à temps et demi de son taux horaire normal pour de telles heures ou en temps, au choix du salarié après entente avec l'Employeur.
- 13.04 Tout salarié régulier qui est requis de travailler le dimanche sera rémunéré au taux double de son taux horaire normal pour de telles heures.
- 13.05 Tout salarié à temps plein requis de travailler lors d'un congé férié sera rémunéré à temps et demi de son taux horaire normal pour les heures ainsi travaillées plus d'indemnité de congé.
- 13.06 La période de paie s'étend du lundi au samedi de la semaine qui précède le jour de paie.
- 13.07 La paie sera distribuée normalement le jeudi avant la fin de la journée de travail à toutes les deux (2) semaines toujours au même endroit dans le magasin (bureau des comptes) ou déposé directement au compte de banque qu'indiquera le salarié selon une autorisation écrite. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un congé férié elle sera remise la veille.

- 13.08 En cas de création de nouveaux postes n'apparaissant pas à l'échelle de salaires, les parties devront se réunir et s'entendre sur un taux horaire faute de quoi le litige sera tranché par arbitrage et la décision rétro-agira à la date du début de la mise en oeuvre du poste.
- 13.09 Si un salarié est promu à un poste de classe supérieure au sien, et dont le salaire est plus élevé, il recevra le salaire de ce poste.
- 13.10 Tout salarié qui est tenu d'accomplir temporairement un travail d'une classification dont le taux de salaire est inférieur ne subira pas de diminution de salaire.

ARTICLE 14

CONGÉS ANNUELS (Vacances)

14.01

L'Employeur convient d'accorder à ses salariés réguliers une période de congés annuels rémunérés en fonction de leur état de service comme suit:

- a) moins d'un (1) an de service au 30 juin de l'année en cours donne droit à une (1) journée de congé par mois complet de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année. L'indemnité de vacances est équivalente à quatre pour cent (4%) du revenu gagné au 30 juin.
- b) un (1) an et plus de service continu au 30 juin de l'année en cours donne droit à dix (10) jours de congé. L'indemnité de vacances est équivalente au salaire normal du salarié.
- c) trois (3) ans de service continu au 30 juin de l'année courante donne droit à quinze (15) jours de congé. L'indemnité de vacances est équivalente au salaire normal du salarié.
- d) dix (10) ans de service continu au 30 juin de l'année courante donne droit à vingt (20) jours de congé. L'indemnité de vacances est équivalente au salaire normal du salarié.
- e) si la compagnie modifie en plus sa politique pendant la durée de la convention collective quant aux termes de l'article 14.01, ces nouvelles politiques devront être appliquées immédiatement avec avis à l'Association.

14.02

L'indemnité de vacances des salariés à temps partiel sera calculée à quatre pour cent (4%) ou six pour cent (6%) de leur revenu gagné durant la période de référence selon qu'ils ont droit à dix (10) ou quinze (15) jours de congé.

- 14.03 Les salariés surnuméraires ont droit à une indemnité de vacances telle que prévue à la loi des normes du travail et remise avant leur départ pour vacances.
- 14.04 La période de vacances s'étend du premier juillet au 30 juin, sauf pour la période entre le premier décembre et le 31 janvier.
- 14.05 Les congés de quinze (15) jours ou plus pourront être pris consécutivement.
- 14.06 Pour fins de calcul des congés annuels, les états de service d'un salarié ne sont pas interrompus par l'absence due à la maladie ou blessure personnelle du salarié ainsi qu'en cas de congé ou absence autorisée n'excédant pas six (6) mois dans l'année de référence utilisée pour le calcul des vacances.
- 14.07 Le choix de période de vacances se fera avant le 15 avril et selon l'ordre d'ancienneté. Ce choix devra recevoir l'accord du directeur général du magasin compte tenu des besoins de l'opération.
- 14.08 L'indemnité de vacances sera remise au salarié la journée de paie précédant sa période de congé.
- 14.09 Avant le premier avril, l'Employeur demandera aux salariés de lui indiquer la période durant laquelle ils choisissent leurs vacances.
- 14.10 L'Employeur affichera la cédule de vacances approuvée par le directeur général avant le vingt-deux (22) avril.
- 14.11 La période d'ancienneté servant au calcul de vacances devra débuter à compter de la date d'embauche la plus récente du salarié et conformément aux articles 9.01 b) et 9.01 c), selon le cas.

ARTICLE 15

CONGÉS CHÔMÉS

15.01

L'Employeur convient d'accorder aux salariés réguliers, l'équivalent de dix (10 1/2) jours à titre de congés payés et chômés soient:

- . Le Jour de l'An
- . Le lendemain du Jour de l'An
- . Le lundi de Pâques
- . La fête de Dollard
- . Le jour de la Saint-Jean Baptiste
- . Le jour du Canada
- . La fête du travail (premier lundi de septembre)
- . Le jour de l'Action de Grâces
- . Le jour de Noël
- . L'avant-midi du 26 décembre
- . L'anniversaire de naissance du salarié

Quant aux salariés réguliers à temps partiel, ils recevront pour l'avant-midi du 26 décembre une rémunération équivalente à deux-heures et demi (2 1/2) de salaire.

15.02

Pour avoir droit à ces congés payés le salarié régulier doit avoir été en service la journée ouvrable à son programme de travail qui précède et qui suit immédiatement le jour férié, à moins d'un permis d'absence autorisé pour cause d'accident ou autre raison valable.

15.03

Les congés chômés et payés qui coïncide avec un jour non-ouvrable ou le congé hebdomadaire ou un jour de vacances du salarié régulier, seront reportés à un autre jour convenu avec l'Employeur.

ARTICLE 16

PERMISSION D'ABSENCE - CONGÉ DE MATERNITÉ

16.01

Tout permis d'absence accordé par le directeur général du magasin pour des raisons légitimes et personnelles à l'exception de motifs de santé, ne pourra en aucun cas excéder six (6) mois. Le salarié devra au préalable présenter sa requête par écrit au directeur général du magasin au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date prévue sauf pour circonstances incontrôlables.

16.02

Congé de maternité

- a) Un congé de maternité non rémunéré et n'excédant pas dix-huit (18) semaines consécutives sera accordé à toute salariée régulière en état de grossesse qui est à l'emploi de l'Employeur pour au moins onze (11) mois consécutifs précédant la date probable de l'accouchement.
- b) Le congé débutera en tout temps après le début de la onzième (11e) semaine avant la date probable de l'accouchement et devra se terminer au plus tard huit (8) semaines après la naissance.
- c) Cependant, l'Employeur peut requérir que le congé débute avant la onzième (11e) semaine s'il juge que la salariée ne peut efficacement remplir sa fonction.
- d) De plus, sur recommandation de son médecin et pour des raisons de santé, l'Employeur peut accorder que le congé débute avant la onzième (11e) semaine de la date probable de l'accouchement et que le congé se termine après huit (8) semaines;
- e) Pendant son absence, la salariée continuera d'accumuler son ancienneté.

ARTICLE 16

PERMISSION D'ABSENCE - CONGÉ DE MATERNITÉ

16.01

Tout permis d'absence accordé par le directeur général du magasin pour des raisons légitimes et personnelles à l'exception de motifs de santé, ne pourra en aucun cas excéder six (6) mois. Le salarié devra au préalable présenter sa requête par écrit au directeur général du magasin au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date prévue sauf pour circonstances incontrôlables.

16.02

Congé de maternité

- a) Un congé de maternité non rémunéré et n'excédant pas dix-huit (18) semaines consécutives sera accordé à toute salariée régulière en état de grossesse qui est à l'emploi de l'Employeur pour au moins onze (11) mois consécutifs précédant la date probable de l'accouchement.
- b) Le congé débutera en tout temps après le début de la onzième (11e) semaine avant la date probable de l'accouchement et devra se terminer au plus tard huit (8) semaines après la naissance.
- c) Cependant, l'Employeur peut requérir que le congé débute avant la onzième (11e) semaine s'il juge que la salariée ne peut efficacement remplir sa fonction.
- d) De plus, sur recommandation de son médecin et pour des raisons de santé, l'Employeur peut accorder que le congé débute avant la onzième (11e) semaine de la date probable de l'accouchement et que le congé se termine après huit (8) semaines;
- e) Pendant son absence, la salariée continuera d'accumuler son ancienneté.

16.02

Congé de maternité (suite)

- f) À son retour au travail, la salariée pourra retourner à son ancienne occupation en autant que cette même occupation est toujours existante. Advenant le cas où elle ne serait plus existante, la salariée sera réintégrée à un poste équivalent en autant qu'elle possède les exigences normales pour effectuer ce travail.

16.03

Lorsqu'un salarié à temps plein est convoqué ou est appelé à servir comme juré, un permis d'absence rémunéré lui sera accordé et la rémunération sera équivalente à la différence entre l'indemnité de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été normalement au travail.

ARTICLE 17

CONGÉS EXCEPTIONNELS

- 17.01 Dans le cas du décès d'un membre de sa famille immédiate (frère, soeur, père, mère), le salarié régulier aura droit à une absence jusqu'à concurrence de cinq (5) jours se terminant le jour des funérailles.
- Ces jours d'absence seront rémunérés en autant qu'ils coïncident avec ses journées de travail normalement programmées.
- 17.01 A) Dans le cas du décès d'un enfant ou du conjoint du salarié, le salarié régulier a droit à une absence de cinq (5) jours ouvrables avec solde.
- 17.02 Il sera accordé au salarié régulier une absence d'un congé avec paie par suite d'une absence résultant d'un décès de beau-père, belle-mère, belle-soeur, beau-frère, soit le jour des funérailles.
- Il aurait droit à une (1) journée additionnelle de congé payée s'il doit assister aux funérailles à plus de cent soixante (160) kilomètres de son domicile.
- Cette ou ces journées sera ou seront rémunérée(s) en autant qu'il s'agisse de journée(s) durant laquelle ou lesquelles le salarié aurait normalement travaillé.
- 17.03 À l'occasion de son mariage, le salarié régulier peut s'absenter du travail, le jour de son mariage sans réduction de salaire.
- 17.04 À l'occasion du mariage d'un membre de la famille immédiate d'un salarié régulier (père, mère, frère, soeur, enfant), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'assister à ce mariage. Le salarié doit à cet effet, donner un préavis de quinze (15) jours à l'Employeur.

- 17.05 Le salarié régulier dont la conjointe donne naissance à un enfant aura droit à un congé payé le jour de la naissance ou bien le jour où son épouse revient de l'Hôpital à la condition que la naissance ait lieu un jour de travail normalement programmé.
- 17.06 A l'occasion de l'adoption d'un enfant par le salarié régulier, le salarié régulier pourra s'absenter avec solde une journée de son choix.
- 17.07 Pour les fins du présent article, le mot conjoint signifie l'homme et la femme:
- a) qui sont mariés ou cohabitent;
 - ou
 - b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
 - i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union;
 - et
 - ii) sont publiquement représentés comme conjoints.
- 17.08 Il est accordé au salarié surnuméraire, une absence sans perte de salaire, le jour de son anniversaire de naissance.
- Il est entendu que cette disposition s'applique aux salariés surnuméraires qui ont un (1) an et plus de service.

ARTICLE 18

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

18.01

En accord avec la politique de la Compagnie, l'Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.

18.02

La Compagnie consent à maintenir les plans d'assurance-groupe (assurance-vie, assurance-maladie et frais médicaux, invalidité à long terme, régime de retraite) et de les administrer pour le bénéfice de ses salariés réguliers en autant que les avantages fournis ne fassent pas double emploi avec ceux qui sont fournis par les programmes de bénéfices sociaux de l'état provincial ou fédéral.

18.03

Les salariés réguliers bénéficient de congé-maladie rémunéré de la façon suivante:

- après six (6) mois de service continu, le salarié a droit à cinq (5) jours par année, rémunérés à salaire complet.
- après un (1) an de service continu, le salarié a droit à dix (10) jours par année, rémunérés à salaire complet.
- après trois (3) ans de service continu, le salarié a droit à quinze (15) jours par année, rémunérés à salaire complet.

Dans tous les cas, il s'agit d'un avantage renouvelable à chaque année, non pas cumulatif.

Ce plan de congé-maladie est intégré aux avantages du régime de l'assurance-chômage en cas de perte de salaire pour cause de maladie.

Les premiers dix (10) jours de congé-maladie rémunérés serviront d'abord à combler la période de carence du régime de l'assurance-chômage.

18.04 Les jours de congé-maladie tels qu'accordés par l'article 18.03 ne pourront être accordés que pour maladie véritable du salarié régulier.

18.05 Lors d'absence pour raison de maladie, l'Employeur peut exiger une attestation médicale et pour bénéficier du congé-maladie rémunéré le salarié est tenu d'aviser le service du personnel ou le directeur général du magasin dans les deux (2) heures qui suivent son heure d'arrivée normale.

18.06 La Compagnie continuera de maintenir le régime de retraite actuel sur une base contributoire et pour le bénéfice des salariés réguliers.

La Compagnie continuera d'administrer ce régime en y apportant des modifications périodiquement si nécessaire et en vue de l'adapter aux exigences légales et statutaires promulgués par le gouvernement provincial.

ARTICLE 19

AVANTAGES SOCIAUX

19.01

Les salariés couverts par cette convention auront droit aux bénéfices qui existaient lors de la signature de la présente convention notamment mais sans restriction, soit:

- bonus et avantages apparaissant au document intitulé: «Vos avantages personnel de Zellers» en autant que ces avantages ne soient par inférieurs à ceux stipulés à la présente convention; ledit document annexé ne servant que d'exemple et pouvant avoir été modifié en plus par l'Employeur.

19.02

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une prime de service de sept (7) dollars par année lorsqu'il a complété cinq (5) années de service.

Le salarié à temps plein bénéficie d'une prime de service de dix (10) dollars par année lorsqu'il a complété cinq (5) années de service.

ARTICLE 20

AVIS

20.01

Toute correspondance devra être adressée en deux (2) exemplaires par courrier recommandé ou certifié comme suit selon le cas:

L'Association des Employés de la Compagnie
de Zellers des Galeries de Terrebonne
Magasin Zellers
Galeries Terrebonne
1150, boul. Moody
Terrebonne, Québec
J6W 3K9

*L.D.
A*

1125

Copie à: Président de l'Association des
Employés de la Compagnie Zellers
des Galeries de Terrebonne
Terrebonne, Québec

Zellers Inc.
a/s Directeur des Relations Industrielles
5100, boul. de Maisonneuve
Montréal, Québec
H4A 1Y6

Copie à: Gérant Général
Magasin Zellers
Galeries Terrebonne
1150, boul. Moody
Terrebonne, Québec
J6W 3K9

*L.D.
A*

1125

ARTICLE 21

DURÉE DE LA CONVENTION

21.01

La présente convention entrera en vigueur le premier février 1985 pour se terminer le 31 janvier 1986.

Les parties conviennent que les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur après le 31 janvier 1985 et ce jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties ait exercé son droit de grève ou de lockout.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ A

Terrebonne, PROVINCE DE QUÉBEC,
LE 9 ième jour du mois de Août
1985.

ZELLERS INC.

[Signature]
[Signature]

ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE LA COMPAGNIE
ZELLERS DES GALERIES DE TERREBONNE

Louise Doyon
Yvonne Desmet
Marie Paudrault

ANNEXE "A"ÉCHELLE DE SALAIRE - #152 (Terrebonne)EN VIGUEUR DU 1er FÉVRIER 84 AU 31 JANVIER 85Notes explicatives pour l'application des taux de salaires

Le salarié est rémunéré selon sa fonction et sa classe et au taux de l'échelon qui correspond au nombre d'années d'ancienneté complétées au 31 janvier 85.

CLASSE I

Caissière Principale

1er FÉV. 85

Début	6.30
Échelon 1 (6 mois)	6.60
Échelon 2 (1 an)	7.30
Échelon 3 (2 ans et plus)	7.65

CLASSE IIPréposée réception/expédition
Commis de bureau

Début	5.90
Échelon 1 (6 mois)	6.45
Échelon 2 (1 an)	7.05
Échelon 3 (2 ans et plus)	7.45

CLASSE IIIAdj. Restaurant, cuisinière
Caissière (sortie)
Commis-réserve
Vendeur/se

Début	5.55
Échelon 1 (6 mois)	5.90
Échelon 2 (1 an)	6.35
Échelon 3 (2 ans et plus)	6.65

CLASSE IV

Aide-cuisinière

Début	5.15
Échelon 1 (6 mois)	5.50
Échelon 2 (1 an)	6.10
Échelon 3 (2 ans et plus)	6.40

Echelle de salaire
(Suite)

CLASSE V

Serveuse (temps partiel-surnuméraire)

1er FÉV. 85

Début	3.65
Échelon 1 (6 mois)	4.05
Échelon 2 (1 an)	4.55

CLASSE VI

A) Surnuméraire

Début	5.25
Échelon 1 (6 mois)	5.55
Échelon 2 (1 an)	5.90
Échelon 3 (2 ans et plus)	6.05

CLASSE VII

B) Surnuméraire

Début	5.00
Échelon 1 (6 mois)	5.30
Échelon 2 (1 an)	5.65
Échelon 3 (2 ans et plus)	5.90

NOTE: Les salariés réguliers de la classe III qui sont payés à un taux égal ou supérieur au maximum de l'échelle 1984 reçoivent une augmentation de 0,30 \$ l'heure au 1er février 1985.

Les salariés réguliers de la classe V reçoivent de la même façon une augmentation de 0,20 \$ l'heure au 1er février 1985.

RÉTROACTIVITÉ

La rétroactivité sera calculée sur le total des heures travaillées, ou non, qui seront payées aux taux de la présente convention pour et par les employés à temps plein, à temps partiel et surnuméraires. Toutefois, les employés à temps plein et à temps partiel recevront cette rétroactivité même s'il ne sont plus à l'emploi lors de la signature, alors que pour les surnuméraires, la rétroactivité sera payée en autant qu'ils sont à l'emploi lors de la signature.

De plus, l'Employeur s'engage à verser, dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention, la rétroactivité, laquelle rétro-agit au premier février 1985.

RÉPARTITION DES SALAIRESMAGASIN #1521ER FÉVRIER 1985 - 31 JANVIER 1986CLASSE I1er février
1985

3/75	MILLETTE, H.	Chef caissière	7.65
4/75	MALO, C.	Chef caissière	7.65

Répartition des salaires
Magasin #152
(suite)

CLASSE II

1er février
1985

1/80	JUTEAU, C.	Préposé réception	7.45
6/76	LIMOGES, D.	Commis de bureau	7.45
3/80	LECLERC, A.	Commis de bureau	7.45
9/81	DESJARDINS, D.	Commis de bureau	7.45

Répartition des salaires
Magasin #152
(suite)

<u>CLASSE III</u>			<u>1er février</u> <u>1985</u>
6/70	ROBERGE, L.	Commis-réserve	7.10
2/74	JALBERT, C.	Vendeuse	7.15
9/75	BEAUDRY, R.	Commis-réserve	7.10
4/75	PELLETIER, A.	Commis-réserve	7.10
3/75	GAGNON, L.	Vendeuse	7.15
3/75	BOUCHARD, L.	Vendeuse	7.10
3/75	MICHAUD, G.	Vendeuse	7.10
4/75	DESGAGNÉ, J.	Vendeuse	7.10
4/75	ROY, J.	Vendeuse	7.10
4/75	ST-YVES, G.	Vendeuse	7.10
4/75	MAINVILLE, T.	Vendeuse	7.15
11/75	EMOND, R.	Vendeuse	7.10
3/76	COMTOIS, R.	Vendeuse	7.00 -
3/76	PELLEGRINO, L.	Vendeuse	7.00
3/76	DESCOUTURE, J.	Vendeuse	7.00
4/76	ROBICHAUD, D.	Caissière	7.00
7/76	VENDETTE, C.	Vendeuse	7.15
3/77	MAHER-BEAUDIN, D.	Vendeuse	6.65
3/77	CHARRON, A.	Vendeuse	6.65
8/77	LORTIE, G.	Vendeuse	6.65
9/77	GRAVEL, F.	Vendeuse	6.65
6/78	LAVOIE, J.	Vendeuse	6.65

Répartition des salaires
Magasin #152
(suite)

CLASSE III (suite)

1er février
1985

5/79	LEROUX, M.	Adj. Restaurant	7.00
7/79	PIGEON, P.	Vendeuse	6.65
1/80	GIRARD, M.	Vendeuse	6.65
3/80	AUCLAIR, M.	Caissière	6.95
7/80	DOYON, L.	Vendeuse	6.65
7/80	OUIMET, M.	Vendeuse	6.65
6/81	✓ LEMAY, C.	Commis-réserve	7.00 6.95
9/81	✓ GAUDRAULT, ^{EAULT} M. <i>A</i>	Vendeuse	6.65
1/82	COURTOIS, L.	Vendeuse	6.65
1/82	HOULE, L.	Vendeuse	6.65
1/82	✓ LASERRA' N.	Cuisinière	7.00 6.95
5/82	VENNE, D.	Vendeuse	6.65
7/82	PÉRUSSE, M.	Vendeuse	6.65
9/84	VACHON, D.	Vendeuse	6.35
9/84	✓ PÉRIARD, G. <i>L.D.</i> <i>A</i>	Vendeuse	6.35

L.D.
A

L.D.
A

Répartition des salaires
Magasin #152
(suite)

CLASSE IV

1er février
1985

Répartition des salaires
Magasin #152
(suite)

CLASSE V

1er février
1985

3/75	BOULIANNE, A.	Serveuse	4.90
3/75	MAYER, H.	Serveuse (Surn.)	4.55
10/77	OUELLET, R.	Serveuse (Surn.)	4.55
6/80	CLARK, F.	Serveuse (Surn.)	4.55
12/81	LANDRY, C.	Serveuse (Surn.)	4.55
12/83	LACHANCE, M.	Serveuse (Surn.)	4.55
11/82	GUINDON, R.	Serveuse (Surn.)	4.55
12/84	MASSE,	Serveuse (Surn.)	3.65

Terrebonne, le 9 août 1985

LETTRE D'ENTENTE

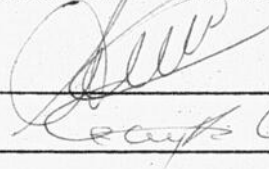
Il est convenu entre les parties sousignées que nonobstant la définition du salarié régulier à temps plein selon l'article 1.01 c) de même que la semaine normale de travail à l'article 12.01; le directeur général peut accorder au salarié à temps plein, qui en fait la demande, de réduire son horaire normale de 37 1/2 heures à 35 heures par semaine.

Ce salarié conserve son statut de salarié à temps plein ainsi que les avantages rattachés au statut de temps plein selon la convention; par contre la rémunération et indemnités se calcule ou prorata de 35 heures par semaine.

Ce salarié à qui est accordé ce privilège ne peut par la suite demander ou postuler pour un poste dont l'horaire de travail est de 37 1/2 heures par semaine.

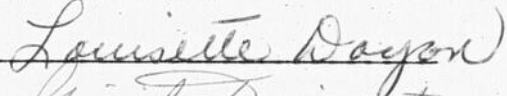
Signé à Terrebonne le 9 août 1985.

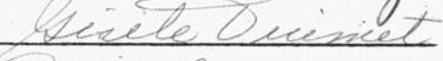
ZELLERS INC.
LES GALERIES TERREBONNE




Robert Goy

ASSOCIATION DES EMPLOYÉS
DE ZELLERS DES GALERIES
DE TERREBONNE



Louise Doyon


Gisèle Guinot


Marie Baudreault
