

01933-1

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 0 1 5 0

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

01933-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 7809-04
Date	Signature 84-09-04	Reception 84-10-05	Durée	Du 84-01-01	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 100

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés de Magasins de Chicoutimi</b> <i>OK Route</i>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Zeller's Inc.</b> 1324, Boul. Talbot Chicoutimi, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération du Commerce Inc.</b> 20 sud, rue St-Joseph Alma, Qc G8B 3E4 <b>Att: Mme Louise Girard Bouchard</b>	Région <u>02-01</u> Activité <u>11</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

31 pages

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 l'accréditation le nom de l'employeur est: **Zeller's Ltée.** Veuillez nous avisé s'il y a un changement de nom.

**Et. Visé:** 3 Place Saguenay, Chicoutimi.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>J. Tremblay</i>	84-10-09

Pour renseignements

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

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

C 1933-1

84 OCT -5 13:06

B.C.G.T.  
QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

84 SEP -7 15:36

B.C.G.T.  
QUÉBEC

ENTRE: ZELLER'S INC.  
1324, Boulevard Talbot  
Chicoutimi, Québec

CI-APRÈS APPELÉ "L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MAGASINS DE CHICOUTIMI  
CSN  
73, rue Arthur Hamel sud  
Chicoutimi, Québec  
G7H 3M9

CI-APRÈS APPELÉ "LE SYNDICAT"

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ENTRANT EN  
VIGUEUR LE 1ER JANVIER 1984, POUR SE TERMINER LE  
31 DÉCEMBRE 1986.

DOSSIER DU MINISTÈRE DU TRAVAIL: Q-7809-4

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE N°</u>
1	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALES .....	1
2	DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE .....	1
3	NON-DISCRIMINATION .....	2
4	REPRÉSENTATION SYNDICALE .....	2
5	RÈGLEMENT DE GRIEFS .....	3
6	ARBITRAGE .....	4-5
7	GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE .....	5
8	ANCIENNETÉ .....	6-7
9	PERTE D'ANCIENNETÉ .....	7-8
10	CONGÉS SPÉCIAUX .....	8-10
11	RÉMUNÉRATION - ÉCHELLE DE SALAIRES .	10
12	HORAIRE DE TRAVAIL .....	10-12
13	FÊTES .....	12
14	VACANCES PAYÉES .....	13-14
15	TABLEAU D'AFFICHAGE .....	14
16	SÉCURITÉ ET SANTÉ .....	14-15
17	UNIFORMES .....	15
18	SÉCURITÉ SYNDICALE .....	16
19	DROITS ACQUIS .....	16
20	AVIS .....	17
21	DURÉE DE LA CONVENTION .....	17
	ANNEXE "A" .....	18-19
	ANNEXE "B" .....	20
	ANNEXE "C" .....	21
	LETTRE D'ENTENTE .....	22

ARTICLE 1      RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALES

- 1.01      L'Employeur reconnaît le Syndicat, pour fins de négociations collectives, comme le représentant de tous ses salariés couverts par le certificat d'accréditation de reconnaissance syndicale: "Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception du gérant (directeur général), du gérant associé (directeur mise en marché), gérant à l'entraînement, des superviseurs, du gérant du personnel (directeur personnel et exploitation) du gérant du restaurant, de la secrétaire administrative (adjointe administrative).
- 1.02      "Salariés à temps plein" signifie un salarié qui travaille à plein temps pour toute la durée de la semaine de travail.
- 1.03      "Salarié à temps partiel" signifie un salarié qui travaille n'importe quel jour dans la semaine et pour un nombre minimum de vingt-quatre (24) heures.
- 1.04      "Salarié occasionnel" signifie un salarié qui est appelé à travailler par intermitance moins de 24 heures par semaine, le salarié est assujetti aux dispositions de l'annexe "B".
- 1.05      Le mot "salarié" partout où il se rencontre dans cette convention, signifie un salarié à temps plein ou un salarié à temps partiel, ou tous les salariés de l'unité de négociation définie plus haut, sauf si le contexte le stipule autrement.
- 1.06      Partout où l'on emploie le pronom masculin dans cette convention, il signifie et comprend le pronom féminin partout où le contexte s'applique.
- 1.07      Il est entendu que les employés exclus de l'unité de négociation ne peuvent effectuer le travail normal des salariés régis par la convention collective. Cependant, ils peuvent assister un salarié pour fins de formation et intervenir pour fins de service à la clientèle.
- 1.08      Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

ARTICLE 2      DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

- 2.01      Le syndicat reconnaît formellement le droit et la compétence de l'Employeur d'administrer et de gérer son entreprise, sauf dans les domaines où ce droit est restreint par la présente convention collective.
- 2.02      Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention ou toutes modifications aux conditions de travail prévues dans cette convention peut être soumise pour enquête et règlement, selon la procédure de griefs énoncée aux articles 5 et 6 de cette convention.

ARTICLE 3      NON-DISCRIMINATION

- 3.01      L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y a pas de discrimination contre un ou des salariés pour aucune raison que ce soit.
- 3.02      Il est en outre convenu qu'il n'y aura pas de sollicitation de membres, de perception de cotisations syndicales ou autres activités syndicales durant les heures de travail, excepté si permis par cette convention ou par l'Employeur.

ARTICLE 4      REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 4.01      Le Syndicat peut désigner trois (3) représentants parmi les salariés de l'Employeur pour fins d'application de la présente convention et ces représentants devront être des salariés réguliers ayant complété leur période d'essai.
- 4.02      Le Syndicat avisera l'Employeur, par écrit, des noms de ses représentants ainsi que de tout changement qui pourrait se produire avant que l'Employeur ne soit obligé de le reconnaître.
- 4.03      a) Il est entendu que les représentants susmentionnés du Syndicat ont leur travail régulier à accomplir pour l'Employeur et que, s'il est nécessaire pour eux de s'occuper d'un grief durant les heures de travail, ils devront, au préalable, obtenir la permission du directeur du magasin et cette permission, mais à un seul représentant à la fois, ne sera pas indûment refusée.
- Il indiquera la durée approximative de son absence, telle absence ne devant pas excéder 30 minutes par grief.
- b) L'Employeur reconnaît également que si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur, après avoir pris rendez-vous avec le directeur du magasin ou son délégué, ce dernier s'engage à le recevoir au magasin pour fins d'enquête et de règlement de griefs.
- 4.04      L'Employeur accordera un permis d'absence, sans paie, à pas plus de trois (3) représentants syndicaux à la fois pour assister à des activités syndicales officielles, telles que: congrès, réunions éducatives, cours organisés par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel le Syndicat est affilié. Le salarié devra demander un permis d'absence sans paie à l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables avant une telle absence.
- 4.05      Le Syndicat peut désigner trois (3) représentants syndicaux qui assisteront aux négociations de la convention collective et qui seront considérés comme des salariés ayant obtenu un permis d'absence sans paie.

~~4.05~~

Le Syndicat avisera l'Employeur, par écrit, des noms de ses représentants ainsi que de tout changement qui pourrait se produire avant que l'Employeur ne soit obligé de le reconnaître.

ARTICLE 5     RÈGLEMENT DE GRIEFS

5.01            Un grief s'entend de toute mécontente relative à l'application ou à l'interprétation de la présente convention.

C'est le désir des parties aux présentes de régler les plaintes, le plus tôt possible, et il est entendu qu'un salarié doit soumettre son grief au directeur du personnel et de l'exploitation du magasin, dans les ~~vingt~~ <sup>vingt-cinq (25)</sup> jours ouvrables de l'évènement qui y donne lieu ou de la connaissance que le salarié en a.

Le salarié pourra soumettre son grief verbalement.

Le directeur du personnel et de l'exploitation doit donner sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables de la présentation de la plainte par le salarié.

5.02            Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse du directeur du personnel et de l'exploitation prévue à la clause 5.01, le salarié pourra soumettre son grief, par écrit, au directeur général du magasin, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réponse du directeur du personnel.

Le directeur général doit donner sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent.

5.03            Toute plainte s'élevant directement entre l'Employeur et le Syndicat ou tout grief de groupe peut être soumis directement en vertu de la clause 5.02.

5.04            Tous les délais stipulés et relatifs au règlement des griefs et à l'arbitrage sont de rigueur.

Seuls, l'Employeur et le Syndicat peuvent consentir par écrit, à l'extension des ces délais.

5.05            Tout arrangement provenant du règlement d'un grief ne sera rétroactif qu'à partir de la date à laquelle le grief fut présenté la première fois selon la procédure de grief, sauf dans des cas où on aurait trouvé une erreur ou omission dans la paie d'un salarié.

5.06            Les jours ouvrables seulement seront inclus dans le calcul du délai fixé pour entreprendre ou compléter des étapes de la procédure de griefs ou pour se conformer à l'article 6. Toutes et chacune des limites de temps fixées par cet article et l'article 6 peuvent toujours être prolongées par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

5.07            Toute décision à laquelle en arriveront l'Employeur et le Syndicat sera finale et obligatoire pour l'Employeur, le Syndicat et le salarié ou les salariés concerné(s).

ARTICLE 6    ARBITRAGE

- 6.01            Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage, sans au préalable, avoir suivi toutes les étapes requises à la procédure des griefs.
- Advenant le cas où le grief ne soit pas réglé, le salarié pourra porter le grief en arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.
- 6.02            a) Quand l'une ou l'autre des parties désire qu'un grief ou qu'une plainte soit soumise à l'arbitrage, elle suivra les dispositions du Code du Travail.
- b) Le Syndicat avisera l'Employeur, par écrit, de son intention de porter le grief en arbitrage. À compter de cet avis, les parties auront un délai de vingt (20) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Ministère du Travail pour une nomination d'office.
- 6.03            La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes. Elle ne devra, cependant, en aucune manière, changer, modifier ou substituer une disposition quelconque de la présente convention.
- 6.04            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 sera finale et liera les parties à cette convention, ainsi que le salarié ou les salariés concerné(s). Les parties conviennent, sur demande de l'arbitre, de prolonger le délai ici prévu pour une autre période déterminée.
- 6.05            Les séances d'arbitrage auront lieu à Chicoutimi ou à tout autre endroit convenu par écrit, par les deux parties.
- 6.06            Pouvoir de l'arbitre
- Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre aura juridiction pour:
- a) maintenir le congédiement ou la suspension ou modifier la décision de l'Employeur.
- b) réinstaller le ou les salariés congédiés ou suspendus dans leur ancienne fonction, avec ou sans indemnité ou avec indemnité conforme à sa décision.
- 6.07            Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à part égale entre l'Employeur et le Syndicat.

Mesures disciplinaires

- a) Le syndicat convient de la nécessité d'une certaine discipline dans l'établissement, il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et discipline.
- b) Sauf dans le cas d'une offense grave soit le vol ou le dommage délibéré à la propriété et prouvé par l'Employeur, ce dernier convient de ne pas appliquer de mesures disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une fois par écrit dont une copie doit être expédiée au Syndicat.

Aucune réprimande ou mesure disciplinaire ne pourra être invoquée contre un salarié après cinq (5) mois de la date de l'offense reprochée, sauf s'il s'agit d'une offense de même nature; dans ce dernier cas le délai sera de dix (10) mois de la date de l'offense reprochée.

- c) Dans le cas de mesure disciplinaire, le salarié concerné peut soumettre son cas pour enquête et règlement conformément à la procédure de grief et d'arbitrage prévue par la présente convention collective.

ARTICLE 7 GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE

- 7.01 À cause de la procédure prévue pour le règlement des griefs, l'Employeur convient qu'il ne causera pas ou n'ordonnera pas de contre-grève de ses salariés et le Syndicat convient que ni lui ni aucune personne agissant en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou appuiera aucune action destinée à arrêter, entraver ou gêner le travail ou la production.
- 7.02 Les mots "grève" ou "contre-grève" tels qu'employés aux présentes, auront la signification qui leur est donnée dans le Code du Travail.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

- 8.01 L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'Employeur, compte tenu de la clause 9.01.
- 8.02 Un salarié à temps plein ou à temps partiel sera considéré à l'essai et son nom ne sera inscrit sur la liste d'ancienneté qu'après avoir été à l'emploi de l'Employeur pour un total de trente (30) jours travaillés. Après ces trente (30) jours travaillés, le salarié acquiert son droit d'ancienneté et il est calculé rétroactivement à la date de son dernier embauche, comme salarié à temps plein ou à temps partiel. Lorsque un salarié travaille quatre (4) heures dans une même journée, ce dit quatre (4) heures équivaut à une journée travaillée pour fins de calcul de l'ancienneté.
- 8.03 Une liste établissant l'ordre d'ancienneté des salariés de l'unité de négociations sera établie au 1er novembre et au 1er février de chaque année. Copie de cette liste sera remise au Syndicat *et sera affiché sur le tableau d'affichage*
- 8.04 *SX* Sujet aux autres dispositions applicables dans cette convention, l'ancienneté des salariés s'applique aux mises à pied et aux rappels au travail comme suit:

a) Mises-à-pied

Pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de l'Employeur à cause d'une plus grande ancienneté possèdent les exigences normales pour accomplir le travail qu'il y a à faire, les salariés seront mis-à-pied dans l'ordre suivant, en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté:

1. les salariés à l'essai
2. les salariés à temps partiel
3. les salariés à temps plein

Dans le cas de mise à pied la préférence d'emploi est offerte aux salariés précités pour les postes normalement occupés par les salariés occasionnels.

Il est entendu que tout salarié mis à pied est libre d'accepter sa mise à pied plutôt que d'utiliser ses droits d'ancienneté et déplacer un salarié occasionnel.

- b) Les salariés qui ont été mis-à-pied les derniers seront réembauchés les premiers dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au paragraphe précédent, à condition qu'ils possèdent les exigences normales pour accomplir tout travail qu'il pourrait y avoir alors à faire.
- c) Dans le cas de mise-à-pied, les salariés à temps plein et à temps partiel recevront un préavis de cinq (5) jours ouvrables, et les salariés occasionnels recevront un préavis de deux (2) jours ouvrables.
- SX*

8.05

- a) Au cas de promotion, ou lorsqu'une nouvelle fonction est créée ou lorsqu'un poste devient vacant, suite au départ d'un salarié à temps plein ou à temps partiel, le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il possède les exigences normales pour accomplir le travail qu'il y aurait à faire.
- b) Suite à la vacance créée par l'une ou l'autre des raisons énumérées au paragraphe précédant (a), l'Employeur affiche le poste pour une période de cinq (5) jours ouvrables de la date de la vacance créée. Cependant, l'Employeur pourra ne pas combler ce poste. Lors de l'affichage, l'employeur devra inscrire le nom du rayon.
- c) Suite à l'affichage précité, le poste est accordé au candidat ayant le plus d'ancienneté, à la condition qu'il ait les exigences normales pour remplir la fonction.
- d) Le salarié absent de son travail, en raison d'un congé prévu à la convention collective ou autrement autorisé, peut poser sa candidature par l'intermédiaire d'un représentant syndical, sous forme de lettre de créance. Lors de son retour, si son ancienneté lui permet, il sera assigné à son nouveau poste.
- e) Une période d'essai de trente (30) jours travaillés est accordée à tout salarié qui obtient un nouveau poste. Si, cependant, cette période d'essai n'est pas conculante, le salarié pourra, soit à sa demande ou à celle de l'Employeur, réintégrer l'emploi qu'il occupait antérieurement. Toute prolongation de la période d'essai pourra être consentie, après entente entre les parties.
- f) Concernant le salarié promu à un poste exclus de l'unité de négociations, après sa période d'essai de trente (30) jours tel que prévu au paragraphe précédant, ce dernier perd tous ses droits et avantages en vertu des dispositions de la présente convention.
- g) Un salarié à temps partiel ne peut se prévaloir de son ancienneté, à l'encontre de celle d'un salarié à temps plein. Un salarié occasionnel ne peut se prévaloir de son ancienneté à l'encontre de celle d'un salarié à temps partiel.

ARTICLE 9     PERTE D'ANCIENNETÉ

9.01

Un salarié perdra toute ancienneté si:

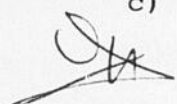
- a) il quitte volontairement l'emploi de l'Employeur;
- b) il est congédié pour cause juste;
- c) il a été mis à pied pendant une période de dix-huit (18) mois consécutifs ou l'équivalent de l'ancienneté du salarié, mais n'excédant pas dix-huit (18) mois;

- d) il néglige ou refuse, après sa mise-à-pied pour manque de travail, de se rapporter dans les sept (7) jours suivant la réception d'une lettre recommandée, adressée à sa dernière adresse connue.
- e) il est absent, sans permission ou sans excuse valable, pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- f) il ne se rapporte pas au travail le premier jour suivant une absence approuvée de congé sans paie.

9.02 Les salariés doivent avertir promptement l'Employeur de tout changement d'adresse. Si un salarié néglige d'avertir, l'Employeur ne sera pas responsable de ce qu'un avis n'a pas été reçu par ce salarié.

#### ARTICLE 10 CONGÉS SPÉCIAUX

10.01 L'Employeur peut accorder à sa discrétion un congé d'absence, sans paie, à tout salarié qui a des raisons légitimes et personnelles. Toute personne qui est absente avec permission écrite ne sera pas considérée comme mise à pied et son ancienneté continuera de s'accumuler pendant cette période.

- 10.02
- a) Il sera accordé au salarié à temps plein et à temps partiel une absence, avec paie, de trois (3) jours consécutifs par suite d'absence résultant du décès du conjoint, d'un enfant du salarié, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère.
  - b) Il sera accordé au salarié à temps plein et à temps partiel une absence d'une journée de congé, avec paie, par suite d'absence résultant du décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un oncle, d'une tante, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre ou d'une bru, soit le jour des funérailles.
  - c)  À l'occasion du mariage d'un salarié à temps plein ou à temps partiel, il sera accordé à celui-ci une absence, avec paie, de trois (3) jours consécutifs, le premier étant la veille *du mariage*
  - d) À l'occasion du mariage d'un enfant, du père, de la mère, du frère, de la soeur d'un salarié à temps plein ou temps partiel, il sera accordé à celui-ci une journée de congé, soit le jour du mariage.
  - e) À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant d'un salarié à temps plein ou à temps partiel, il sera accordé au père, une absence d'une journée, avec paie.
  - f) En cas d'opération chirurgicale d'un enfant ou du conjoint du salarié à temps plein ou à temps partiel, il sera accordé une absence, avec paie, d'une (1) journée.
  - g) Il est entendu que les journées de congé précitées ne sont accordés que si le salarié à temps plein ou à temps partiel devait effectivement travailler ce ou ces jours et la preuve de l'évènement pourra être requise.

Il est entendu que les jours de congé précités, lorsqu'ils s'appliquent aux salariés à temps partiel, seront rémunérés pour une équivalence de cinq (5) heures par jour.

Congés de maternité

- a) La salariée enceinte a droit au congé de maternité non-rémunéré.
- b) Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à cet effet à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance, lequel certificat peut être vérifié par un médecin de l'Employeur.

Le préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt.

- c) En cas de maternité, la salariée a droit à une absence d'une durée maximum de vingt (20) semaines.
- d) La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée concernée et comprend le jour de l'accouchement.
- e) Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

Dans le cas où la salariée ne peut reprendre son travail dans les délais ci-haut prévus, à cause de son état de santé, elle doit présenter à son Employeur un certificat médical attestant qu'elle n'est pas apte à reprendre son travail.

La salariée peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité de deux (2) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige, lequel certificat peut être vérifié par un médecin de l'Employeur.

- f) Durant ce congé de maternité, la salariée continuera de bénéficier aussi des avantages sociaux de la compagnie tels que: assurance-vie, assurance-maladie, sous réserve que la salariée continue à verser sa part de contribution. La salariée continuera également à accumuler son ancienneté en général et les droits qui s'y rattachent pour fins de congé-maladie et vacances.
- g) Pour bénéficier des dispositions du paragraphe f) la salariée doit avoir travaillé avant le début du congé au moins durant une période de trente (30) jours.
- h) L'Employeur doit faire parvenir à la salariée au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé et l'obligation pour la salariée de donner un préavis de retour.

La salariée, à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé de maternité. À défaut de ce préavis dans ce délai, l'Employeur n'est pas tenu de reprendre la salariée sauf si elle se présente au travail au cours des deux dernières semaines de son congé de maternité. Dans un tel cas, l'Employeur doit reprendre la salariée dans les deux (2) semaines de la date où elle s'est présentée au travail.

La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné. Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste.

i) Si la salariée accouche d'un enfant mort-né précédant la date prévue de l'accouchement, elle est réputée en congé de maternité.

#### ARTICLE 11 RÉMUNÉRATION - ÉCHELLES DE SALAIRES

- 11.01 L'Employeur convient de payer et le Syndicat convient d'accepter pendant la durée de cette convention la liste des taux de salaires qui existent à la date de cette convention et qui en fait partie comme Annexe "A".
- 11.02 Les salariés seront payés à toutes les deux (2) semaines, le jeudi, selon la façon habituelle de l'Employeur.
- 11.03 Un salarié promu à un emploi dont le taux de salaire est plus élevé, recevra le taux de salaire de la classification correspondante à cet emploi.
- 11.04 Tout salarié qui accomplit, à la demande de l'Employeur temporairement un travail d'une classification dont le taux de salaire est inférieur ne subira pas de diminution de salaire.
- 11.05 Heures supplémentaires  
Tout salarié qui travaille au-delà des heures mentionnées à l'article 12.01 a) sera rémunéré au taux et demi (1 1/2) du taux horaire régulier pour les heures ainsi travaillées.
- 11.06 Un salarié qui travaille le dimanche et les jours de fête est rémunéré au taux double du taux horaire régulier pour les heures ainsi travaillées.
- 11.07 Le temps supplémentaires est facultatif pour tous les salariés, sauf pour les périodes d'inventaire (maximum deux (2) par année).

#### ARTICLE 12 HORAIRES DE TRAVAIL

- 12.01 a) 1- La semaine normale de travail des salariés à temps plein est de trente-sept heures et demi (37 1/2) par semaine et sera répartie en cinq (5) jours de travail du lundi au samedi inclusivement.
- 2- Les heures de travail disponibles pour les salariés à temps partiel sont accordées selon l'ordre d'ancienneté pourvu que les salariés concernés soient en mesure d'effectuer le travail qu'ils soient disponibles aux heures requises.

- 3- Toutefois, il est convenu que les heures 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 et ce selon le paragraphe qui précède.
- 4- Aucun agencement de salariés ne peut être utilisés pour empêcher l'embauche de salariés à temps plein.
- 5- Les salariés occasionnels sont programmés par ordre d'ancienneté dans leur secteur, en tenant compte de leur disponibilité. Par la suite, les salariés sont programmés par ordre d'ancienneté générale en ce qui les concernent au niveau du magasin.

Les secteurs sont les suivants:

- 1- Plancher de ventes,
- 2- Bureau,
- 3- Restaurant,
- 4- Caisses,
- 5- Réserve.

- b) Tout les salariés à temps plein peuvent être programmés pour travailler un soir par semaine.

Nonobstant le paragraphe b) de cet article, tous les salariés peuvent être cédulés pour travailler deux (2) soirs par semaine durant laquelle il est permis d'ouvrir le magasin, le soir, selon le Bill 24, c'est-à-dire la période s'étendant du 11 au 23 décembre inclusivement de chaque année.

- c) Les salariés à temps plein et à temps partiel bénéficient d'un samedi de congé à toutes les deux (2) semaines.
- d) Cependant, les salariés à temps plein ne seront pas cédulés pour travailler les samedis à compter du 1er juillet jusqu'à et incluant le samedi précédant la Fête du Travail.

12.02 Un salarié doit poinçonner sa fiche de temps immédiatement avant son entrée au travail et immédiatement à sa sortie à la fin de sa journée de travail.

12.03 La programmation des heures de travail de tous les salariés est établie à l'avance par l'Employeur et affichée sur le tableau d'affichage au plus tard à 13.00 heures le vendredi précédant la semaine en question.

S'il y a lieu de modifier le programme de travail des salariés à temps plein ou à temps partiel, ils en seront avisés au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. Sous réserve des autres dispositions de la convention collective de travail, seules, les heures effectivement travaillées seront rémunérées.

12.04 Tout salarié régulier bénéficie pour la période de repas du midi et du soir d'une heure et quart non-rémunérée. Cependant, les salariés affectés au restaurant bénéficient d'une période de trente (3) minutes non-rémunérées pour ces repas.

12.05 Tous les salariés programmés pour une journée de sept (7) heures de travail bénéficient de deux (2) périodes de repos de vingt (20) minutes payées.

Les salariés programmés pour une journée de moins de sept (7) heures de travail bénéficient d'une période de repos de vingt (20) minutes payées. En autant que possible, les périodes de repos sont accordées dans le milieu de la période de travail de chaque salarié.

12.06

a) Si un salarié à temps partiel ou occasionnel se présente au travail conformément à sa programmation, l'Employeur s'engage à fournir au salarié un minimum de quatre (4) heures de travail pour cette même journée. Cette disposition ne s'applique pas si ces heures de travail requises précèdent ou suivent immédiatement les heures programmées.

b) Si un salarié se présente au travail à la suite d'une demande de l'Employeur, celui-ci s'engage à fournir au salarié un minimum de quatre (4) heures de travail.

Cette disposition ne s'applique pas si ces heures de travail requises précèdent ou suivent immédiatement les heures programmées et en cas d'urgence.

c) S'il est impossible pour le salarié de fournir les quatre (4) heures programmées, il devra en avvertir l'Employeur avant la programmation.

#### ARTICLE 13 FÊTES

13.01

Les salariés à temps plein et à temps partiel bénéficient des jours suivants à titre de congés chômés et payés:

- Jour de l'An
- Le 2 janvier
- Lundi de Pâques
- St-Jean-Baptiste (24 juin)
- Jour du Canada (1er juillet)
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Le 26 décembre

Les salariés à temps plein et à temps partiel bénéficient de deux congés mobiles par année. Ces congés devront être pris entre le 1er février et le 30 novembre de l'année en cours et après entente avec l'Employeur. Un préavis d'au moins cinq (5) jours devra être donné par le salarié.

13.02

Le salarié à temps plein ne subira aucune perte de salaire à cause de la survenance d'une fête pendant la semaine tandis que le salarié à temps partiel sera rémunéré à l'équivalent de cinq (5) heures de travail.

13.03

Il est entendu, cependant, que ces salariés seront payés pour les fêtes chômées mentionnées au paragraphe 13.01 à la condition qu'ils soient au travail pour la journée entière ouvrable qui précède ou qui suit ladite fête chômée sauf si pour l'une ou l'autre de ces journées, le salarié est absent en raison de congés prévus à la convention ou autrement autorisés.

13.04

Les fêtes chômées et payées qui coïncident avec un jour non ouvrable ou un jour de congé du salarié seront reportées à un autre jour dans la semaine précédant ou suivant les fêtes chômées.

13.05

Lorsque tout congé tel que défini à l'article 13.01 tombe pendant la période de vacances payées du salarié, celui-ci prendra un jour de vacances payé de plus, consécutivement à ses vacances.

ARTICLE 14 VACANCES PAYÉES

14.01 Les salariés à temps plein ou à temps partiel de moins d'un (1) an de service continu au 30 avril de l'année courante ont droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année. Leur rémunération sera de quatre pourcent (4%) du salaire gagné durant cette période.

14.02 Les salariés à temps plein ou temps partiel qui ont eu un (1) an ou plus de service continu pour l'Employeur auront droit aux vacances suivantes:

- Pour service continu d'un (1) an ou plus au 30 avril: deux (2) semaines (vacances d'été) et, de plus,

- Pour service continu de trois (3) ans et plus au 24 décembre de l'année courante, une (1) semaine (vacances d'hiver),

- Pour service continu au 24 décembre de l'année courante

Pour plus de cinq (5) ans - 3 semaines  
et 1 jour

six (6) ans - 3 semaines  
et 2 jours

sept (7) ans - 3 semaines  
et 3 jours

huit (8) ans - 4 semaines

vingt (20) ans - 5 semaines

- L'excédant des deux (2) semaines de vacances d'été sera pris durant la période d'hiver après entente avec l'Employeur.

14.03 La période de temps durant laquelle un salarié sera éloigné de son travail et/ou une période d'absence approuvée pour maladie personnelle ou blessure n'excédant pas un total de six (6) mois dans chaque année de calendrier, sera comprise dans le calcul de la durée d'emploi pour déterminer la durée des vacances.

14.04 a) La période de prise de vacances sera du 1er mai au 30 octobre de chaque année.

b) Le choix de la période de prise de vacances se fait par ordre d'ancienneté entre le 1er et le 30 avril de l'année.

Le nombre de salariés absents à la fois sera déterminé par l'Employeur qui tiendra compte du choix exprimé. Les salariés pourront prendre jusqu'à trois (3) semaines consécutives de vacances auxquelles ils ont droit durant la période prévue à l'article 14.04.

Par exception un salarié pourra prendre durant la période d'hiver (1er février au 31 mars) jusqu'à un maximum de trois (3) semaines de ses vacances et cela consécutivement.

14.05 Un salarié qui abandonne son emploi ou qui est congédié et à qui des vacances sont dûes, recevra une allocation égale au montant qu'il aurait reçu s'il avait pris ses vacances avant cette date, c'est-à-dire 4%, 6%, 8% ou 10% selon le nombre de semaines de vacances auxquelles lui donne droit l'application des clauses 14.01 et 14.02.

- 16.05
- a) À moins de six (6) mois d'emploi, aucun congé de maladie ne sera payé.
  - b) De six (6) mois à un (1) an d'emploi continu cinq (5) jours d'absence avec salaire complet.
  - c) Plus d'un (1) an mais moins de deux (2) ans d'emploi continu, dix (10) jours d'absence avec salaire complet.
  - d) Plus de deux (2) ans d'emploi continu, cinq (5) jours d'absence avec paie pour chaque année entière de service continu à un maximum de quatre (4) semaines d'absence avec salaire complet.
  - e) Il est entendu que lors d'une maladie, après les premières deux (2) semaines, le salarié ira sur l'assurance-chômage maladie, mais après que les bénéfices de l'assurance-chômage maladie seront terminés, le plan de l'Employeur reviendra en vigueur, selon l'article 16.05. La formule de l'assurance-chômage maladie sera remplie dans la première semaine de maladie.

16.06 Le salaire pour congé maladie sera au salaire complet excepté si le salarié n'a pas eu un (1) mois continu de présence sans interruption durant la période précédant immédiatement l'absence pour maladie, alors le salaire pour congé maladie comme mentionné à l'article 16.05 sera réduit d'un tiers (1/3).

16.07 Le nombre de jours d'absence pour cause de maladie ne devra pas nécessairement se suivre consécutivement pour avoir droit à des rémunérations.

#### ARTICLE 17 UNIFORMES

17.01 L'Employeur fournira deux (2) uniformes par année, pour les salariées féminines à temps plein et à temps partiel. L'entretien de ces mêmes uniformes sera entièrement à la charge des salariés. Le choix des uniformes sera fait conjointement entre les parties. Les uniformes fournis devront être portés continuellement par les salariés.

L'Employeur mettra à la disposition des salariés occasionnels des sarraux.

17.02 Uniformes pour serveuses au restaurant

L'Employeur fournira trois (3) uniformes par année pour les serveuses au restaurant à plein temps et deux (2) uniformes par année pour celles à temps partiel. L'entretien de ces mêmes uniformes sera entièrement à la charge des salariées. Le choix des uniformes sera à la discrétion de l'Employeur. Les uniformes fournis devront être portés continuellement par ces salariés.

*[Signature]*

14.06 L'indemnité de vacances des salariés ~~à temps plein~~ et à temps partiel est égale à 4% (2 semaines et moins) ou 6% (3 semaines) ou 8% (4 semaines) ou 10% (5 semaines) du revenu brut du salarié durant l'année de référence se terminant au 30 avril de l'année en cours.

Les salariés à temps plein qui ont droit à des vacances conformément à l'article 14.02 seront payés selon le taux de salaire payé à la date de prise de leurs vacances.

14.07 La paie de vacances qui est due à chaque salarié à temps plein et à temps partiel lui sera payée la dernière journée de paie qui précède le commencement de sa période de vacances sur un chèque à part et au complet.

#### ARTICLE 15 TABLEAU D'AFFICHAGE

15.01 L'Employeur convient d'accorder au Syndicat le privilège de se servir d'un tableau d'affichage qui sera placé dans la salle de repos à condition que l'usage de ce tableau soit uniquement à l'affichage d'avis qui ont été signés par le président ou un autre officier du Syndicat autorisé à signer et dont l'Employeur sera informé.

15.02 Les genres suivants d'avis peuvent être affichés:

- avis des élections du Syndicat;
- résultat des élections et nominations;
- avis des assemblées du Syndicat et autres activités similaires;
- avis des activités récréationnelles et sociales du Syndicat.

#### ARTICLE 16 SÉCURITÉ ET SANTÉ

16.01 L'Employeur convient de continuer à prendre les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé des salariés sur les lieux du travail.

16.02 L'Employeur continuera d'administrer dans ses cadres actuels un plan d'assurance-groupe en autant que la couverture qui est donnée par ledit plan ne soit pas la même que celle du plan gouvernemental.

16.03 Bénéfices-maladie  
Les salariés à temps plein, les salariés à temps partiel auront droit à un congé de maladie avec paie, tel qu'énuméré par la suite pour maladie véritable pendant chaque année d'emploi. Le gérant du magasin pourra demander une preuve écrite d'un médecin de la compagnie concernant la maladie et ce, après une absence de 2 jours consécutifs.

16.04 Les congés maladie tels qu'établis par cette police ne seront pas cumulatifs d'une année à l'autre et ne pourront pas être accordés pour une raison autre qu'une maladie véritable personnelle.

ARTICLE 18    SÉCURITÉ SYNDICALE

- 18.01        Tous les salariés, incluant les occasionnels doivent payer l'équivalent de la cotisation syndicale telle que fixée par l'assemblée générale du syndicat.
- 18.02        Tous les salariés qui sont actuellement membres du Syndicat devront le demeurer comme condition et maintien de leur emploi.
- 18.03        Tous les nouveaux salariés excluant les salariés occasionnels doivent comme condition et maintien de leur emploi devenir membre du Syndicat.
- 18.04        L'Employeur déduira de la paie de tous les salariés, une somme déterminée par le Syndicat représentant une partie ou fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Les sommes déduites seront remises au Syndicat à tous les mois accompagnées d'une liste indiquant le nom du salarié, son salaire et le montant prélevé.

Copie de cette liste est envoyée à la Fédération du Commerce Inc. (CSN), 20 sud, rue St-Joseph, Alma, G8B 3E4.

- 18.05        La liste des salariés couverts par cette convention sera envoyée au Syndicat à tous les trois (3) mois. Cette liste inclura les points suivants: nom, adresse, classification (salariés réguliers à temps, salariée à temps partiel, salariés occasionnels), ancienneté et salaires et copie de cette liste est remise à un représentant syndical de l'établissement.

Enfin, l'Employeur s'engage à indiquer sur les formules T-4 et TP-4 les cotisations syndicales versées par ses salaires.

ARTICLE 19    DROITS ACQUIS

- 19.01        À moins de stipulation expresse ou contraire ci-incluse, la présente convention n'a pas pour effet de diminuer, cesser, enlever tout avantage et droit acquis dont jouissent actuellement tous les salariés. Les salariés recevant un salaire et des avantages pécuniaires de l'Employeur supérieurs à ceux déterminés dans la présente convention continueront à bénéficier des mêmes avantages et salaires.
- 19.02        Les salariés couverts par cette convention auront droit aux bénéfices qui suivent:
- 1)    Escompte sur achat personnel: 10% aux salariés de moins de 1 an de service - 15% aux salariés de 1 an et plus de service.
  - 2)    Escompte valable dans tous les magasins Zellers et applicable à toute marchandise à l'exception des produits de tabac, sur présentation de sa carte d'escompte.
  - 3)    Escompte de 60% accordé au salarié de l'alimentation sur les repas achetés au restaurant.
  - 4)    Participation aux bénéfices (Prime de service), le Syndicat prendra connaissance de la politique et de son application par écrit concernant la participation aux bénéfices et cela dans la semaine où ils seront distribués.

ARTICLE 20 AVIS

20.01 Toute correspondance devra être adressée par courrier recommandé au Syndicat à:

Syndicat des Employés de magasins de Chicoutimi (CSN)  
73, rue Arthur Hamel sud  
Chicoutimi, Québec  
G7H 3M9

20.02 et à l'Employeur à:

Le directeur général  
Zellers Inc.  
1324, Boulevard Talbot  
Place du Saguenay  
Chicoutimi, Québec

avec copie au:

Directeur des Relations Industrielles  
Zellers Inc.  
Case Postale 150 - Snowdon  
Montréal, Québec  
H3X 3T9

ARTICLE 21 DURÉE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 1984, pour se terminer le 31 décembre 1986.

Cette convention, à son expiration, devient une convention intérimaire, jusqu'à l'exercice du droit de "grève" ou de "lock-out" par l'une ou l'autre des parties.

Les parties conviennent, conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec, qu'à compter du 1er janvier 1986, à réouvrir la convention collective de travail sur l'aspect salarial prévue à l'annexe "A" de la présente convention.

21.02 Annexes

Les annexes font partie intégrante de la présente convention ainsi que l'entente de reprise du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 4 ième jour du mois de SEPTEMBRE, à Chicoutimi, Québec.

ZELLERS LIMITÉE

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
MAGASINS DE CHICOUTIMI (CSN)

Suzanne Girard  
Francine Girard

Touquette Gagné  
Francine Girard

Cécile Lévesque

NOTE: la rétroactivité sera payée au plus tard dans les 3 à 4 semaines suite au retour au travail des salariées

ANNEXE "A" (suite)

Notes explicatives

- 1) À compter du 1er janvier 1984, les salariés à temps plein, à temps partiel et occasionnels verront leur salaire ajusté à l'échelon correspondant à leurs années de service complétées au 31 décembre 1983, selon la liste d'ancienneté.

Cependant, les salariés des classes I-II-III-VI dont le taux de salaire est égal ou supérieur au taux maximum de leur échelle au 31 décembre 1983, recevront les augmentations suivantes:

- .20¢ l'heure au 1er janvier 1984
- .20¢ l'heure au 1er juillet 1984

- 2) À compter du 1er janvier 1985, les salariés à temps plein, à temps partiel et occasionnels verront leur salaire ajusté à l'échelon correspondant à leur années de services complétées au 31 décembre 1984, selon la liste d'ancienneté.

Cependant, les salariés des classes I-II-III-VI dont le taux de salaire est égal ou supérieur au taux maximum de leur échelle au 31 décembre 1984 recevront les augmentations suivantes:

- .30¢ l'heure au 1er janvier 1985; aux salariés classes I-II-III-(VI)
- .20¢ l'heure au 1er juillet 1985; aux salariés classes I; (VI)
- .15¢ l'heure au 1er juillet 1985; aux salariés classes II; (VI)
- .10¢ l'heure au 1er juillet 1985; aux salariés classes III; (VI)

ANNEXE "A"

ÉCHELLE DE SALAIRE - #115

CLASSE I - (salariés à temps plein)  
(responsable réserve)

	<u>Début</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
1984	6.00	6.60	7.00
1985	6.50	7.45	8.20

CLASSE II - (salariés à temps plein)  
(commis de bureau - commis réserve -  
cuisinière - préposé à l'entretien)

	<u>Début</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
1984	5.00	5.75	6.10
1985	5.30	5.90	6.40

CLASSE III - (salariés à temps plein)  
(vendeur(se) - caissier(ère) -  
aide-cuisinier(ère))

	<u>Début</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
1984	4.90	5.30	5.60
1985	5.20	5.55	6.00

CLASSE IV - serveuses - (salariés à pourboires)

	<u>Début</u>	<u>1 an</u>
1984	4.15	4.25
1985	4.25	4.50

CLASSE V - (salariés occasionnels)

	<u>Début</u>	<u>1 an</u>
1984	4.50	-
1985	4.75	5.00

CLASSE VI - (salariés à temps partiel)

Les salariés à temps partiel seront rémunérés au prorata des heures travaillées en fonction de leur classe et en tenant compte de leur ancienneté.

ANNEXE "B"

SALARIÉS OCCASIONNELS

Les salariés occasionnels bénéficient des conditions ci-après décrites:

- 1.01 Le salarié occasionnel bénéficie de la procédure de griefs ainsi que celle de l'arbitrage telle que prévue aux articles 5 et 6 de la présente convention.
- 2.01 Un salarié occasionnel sera considéré à l'essai pour une période de 90 heures de travail. Une fois cette période terminée, il devient occasionnel et son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté des salariés occasionnels. Son droit d'ancienneté est calculé rétroactivement à la date de son dernier embauche.
- 3.01 Dans le cas de mise à pied, le salarié occasionnel est soumis aux conditions prévues à l'article 8.04 a) 3e paragraphe de la présente convention.
- 4.01 Le salarié occasionnel bénéficie du droit au congé de maternité, tel que prévu à la Loi #126.
- 5.01 Le salaire du salarié occasionnel est celui prévu à l'Annexe "A" de la présente convention.
- 6.01 Les salariés occasionnels sont soumis aux dispositions de l'article 12.01 a), (5).
- 6.02 Un salarié occasionnel a une promotion lorsqu'il passe de salarié occasionnel à salarié à temps partiel ou salarié à temps plein.
- 7.01 Le salarié occasionnel concernant le droit aux vacances bénéficie de l'application de la loi sur les normes minimales de travail.
- 8.01 Les salariés occasionnels bénéficient des bénéfices prévus à l'article 19.02 de la présente convention, paragraphe 1, 2 et 3.

ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETÉ

LETTRE D'ENTENTE

intervenue

ENTRE:

ZELLERS INC.  
1324, Boul. Talbot  
Chicoutimi, Québec

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"  
\_\_\_\_\_

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MAGASINS DE CHICOUTIMI (CSN)  
73, rue Arthur Hamel sud  
Chicoutimi, Québec  
G7H 3M9

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"  
\_\_\_\_\_

L'utilisation des stagiaires ne peut avoir pour effet d'empêcher un salarié d'effectuer son travail, tel que prévu à la convention collective de travail, c'est-à-dire, compléter ses heures régulières.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 4 ième jour du  
mois de SEPTEMBRE de l'année 1984, à CHICOUTIMI.

ZELLERS INC.

Francine Girard  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
MAGASINS DE CHICOUTIMI (CSN)

Yvonne Gagnon  
Francine Girard  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LISTE D'ANCIENNETÉ  
DES SALARIÉS RÉGULIERS DE  
ZELLERS - CHICOUTIMI (#115)

<u>DATE</u>	<u>NOM</u>
07-10-66	Marjolaine Lévesque
15-03-68	Odette Audet
15-03-68	Raymond Boivin
15-03-68	Thérèse Bergeron
15-03-68	Lyne Bolduc
15-03-68	Lucille Claveau
15-03-68	Béatrice Gagné
15-03-68	Jean Robichaud
14-08-68	Robert Girard
15-11-68	Rita Gagné
15-11-69	Denise Gaudreault
18-12-69	Jeanne Doucet
15-02-70	Edith Boucher
03-03-70	Louissette Belley
12-05-70	Huguette Gagnon
18-01-72	Lorraine Gauthier
04-05-72	Cécile Harvey
21-03-73	Thérèse Belley
24-07-73	Germaine Houde
22-08-73	Ginette Girard
15-10-73	Ghislaine Lespérance
21-01-74	Adrienne Duchesne
24-05-74	Sylvie Maltais
02-07-74	Hélène Gauthier
30-09-74	Rita Hébert
20-12-76	Diane Dufour
<sup>17</sup> <del>10</del> -10-77	Suzanne Dion
17-10-77	Denise Godin

Liste d'ancienneté  
Salariés réguliers  
Page 2

<u>DATE</u>	<u>NOM</u>
10-10-78	Lyne Bilodeau
10-10-78	Yvonne Forget
23-04-79	Judith Tremblay
14-09-79	Lucie Belley
09-10-79	Lawrence Vaillancourt
28-10-81	Denis Dufresne
28-10-81	Ginette Chamberland
28-10-81	Claudette Bouchard
28-10-81	Nicole Martel
28-10-81	Lucette Ringuette
28-10-81	Claudette Simard
28-10-81	Marie-Anna Tremblay
16-11-81	Jeannine Bergeron
18-01-82	Francine Girard
07-12-82	Isabelle Fortin
07-03-83	Sonia Tremblay
07-03-83	Edith Tremblay
09-05-83	Lise Desgagné
13-06-83	Françoise Houde
08-08-83	Jean-Pierre Tremblay
05-09-83	Jeannette Lessard
05-09-83	Lucie Leclerc
05-09-83	Carole Munger
12-03-84	Luc Girard

PROTCOLE D'ENTENTE

---

ENTRE: ZELLER'S LIMITEE  
1 324, Boulevard Talbot  
Chicoutimi, Québec

ET : SYNDICAT DES EMPLOYES DE MAGASIN DE CHICOUTIMI (CSN)  
73, rue Arthur Hamel sud  
Chicoutimi, Québec

L'employeur convient d'afficher et de combler 3 postes de vendeuses  
à temps plein au plus tard 3 semaines après la réouverture du magasin.

Fait et signé à Montréal le 4 SEPTEMBRE 1984

ZELLER'S LIMITEE

SYNDICAT DES EMPLOYES DE MAGASIN  
DE CHICOUTIMI (CSN)

*Celine Girard*  
*Cecylee Way*  
*[Signature]*

*Francoise Girard*  
*Touquette Sagou*

ENTENTE CONCERNANT LES CONDITIONS  
DE REPRISE DU TRAVAIL AU MAGASIN  
ZELLER'S DE CHICOUTIMI

---

INTERVENUE

ENTRE: ZELLER'S LIMITEE  
1 324, Boulevard Talbot  
Chicoutimi, Québec  
ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET : SYNDICAT DES EMPLOYES DE MAGASIN DE CHICOUTIMI (CSN)  
73, rue Arthur Hamel sud  
Chicoutimi, Québec  
G7H 3M9  
ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT:

- 1- La Compagnie convient de reprendre à son service tous les salariés qui étaient à son emploi avant le 4 mai 1984 et au plus tard le 10 octobre 1984.
- 2- Les salariés à plein temps qui étaient à son emploi avant le 4 mai 1984 seront rappelés au plus tard le 24 septembre 1984.
- 3- Avant de rappeler les salariés occasionnels, l'employeur convient de rappeler tous les salariés à temps partiel qui étaient à son emploi avant le 4 mai 1984.
- 4- Pour les seules fins du présent protocole au travail, lorsque rappelés, les salariés seront assignés selon les besoins de la direction et de préférence aux fonctions qu'ils occupaient avant le 4 mai 1984, au fur et à mesure des exigences de l'opération.

5- L'employeur reconnaît à ses salariés leur ancienneté antérieure au 4 mai 1984 ainsi que pour la période de temps qu'a duré l'arrêt de travail, il est entendu que les droits et avantages qui découlent de l'ancienneté en vertu de la présente convention leurs sont reconnus.

6- Les plans d'assurances ne prennent effet qu'à compter de l'entrée en vigueur des présentes.

7- L'employeur s'engage à n'exercer aucune discrimination, sanction ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit des salariés en raison de leur participation aux événements, manifestations et piquetage ou du rôle qu'ils y ont joué au cours de la période de négociations de la présente convention collective.

8- Les parties, leurs membres et représentants se donnent mutuellement quittance complète et finale de tout dommages et plaintes et griefs quels qu'ils soient qui auraient pu survenir avant ou pendant la période de négociations de la présente convention collective.

En foi de quoi les parties ont signé ce 4<sup>e</sup> ième jour du mois de SEPTEMBRE de l'année 1984

Zeller's Limitée

Syndicat des employés de magasin  
de Chicoutimi (CSN)

Celine Girard

Francine Guard

Robert Day

Yvonette Laporte

[Signature]

[Signature]

9- L'employeur convient de payer aux salariés les vacances qui n'ont pas été prises avant le déclenchement de l'arrêt de travail. A la réception de la paie de vacances, les salariés renoncent à prendre leur vacances.

19331

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-23701-02  
(Q-7809-04)

AFFAIRE: QD-053-10-84

Québec, le 4 décembre 1984

P R E S I D E N T:

Le commissaire général adjoint,

SERGE LALANDE

SYNDICAT DES EMPLOYES DE MAGASINS  
DE CHICOUTIMI  
200 est, rue Racine  
Chicoutimi, Qué.  
G7H 1S1

ASSOCIATION ACCREDITEE

ZELLER'S INC.  
5250, boulevard Décarie  
Montréal, Qué.  
H3X 3T9

Etablissement visé:

3, Place Saguenay  
Chicoutimi, Qué.  
(Nouvelle désignation)

EMPLOYEUR

DECISION

Selon l'accréditation qui lui a été donnée  
le 4 août 1970, qui a été modifiée le 30 janvier 1973 et le 11 avril  
1974, l'association accréditée groupe:

*"Tous les salariés au sens du Code du travail,  
à l'exception du gérant-associé, du gérant à  
l'entraînement, des superviseurs, du gérant  
du personnel, du gérant du crédit, du gérant  
du restaurant et de la secrétaire administra-  
tive".*

DE: ZELLER'S LIMITEE (CHICOUTIMI)  
pour son établissement situé à: 3, Place Saguenay  
Chicoutimi, Qué.

13:41

ATTENDU QUE le 29 octobre 1984 l'employeur nous a donné avis du changement de sa désignation selon l'article 171 de la Loi sur les sociétés commerciales du Canada.

CONSIDERANT dès lors qu'il y a lieu de modifier l'accréditation dans le sens indiqué;

Le soussigné;

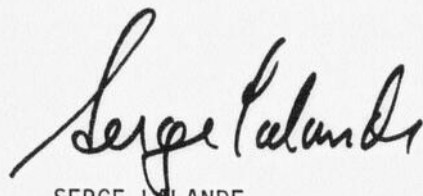
CHANGE

la désignation de l'employeur à l'accréditation en celle de:

ZELLER'S INC.  
5250, Boulevard Décarie  
Montréal, Qué.  
H3X 3T9

Pour son établissement:

3, Place Saguenay  
Chicoutimi, Qué.



SERGE LALANDE,  
commissaire général adjoint.

RK/ag