

No.

13749-09

NOM

Zellers Ltée

Galerie de Terrebonne



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

IDENTITÉ

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1 0 2 2 4 8 3	9 7 9 0 4 0 9

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	ZELLERS LTEE	8 0 1 2 3 1	7 9 0 4 0 4	6 4 2 6
A2	LES GALERIES DE TERREBONNE			Employeur
A3	1125 BOLL MØØDY TERREBONNE P Q	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal			
	J 6 W 3 L 1		M 1 3 7 4 9 0 0 9	0 0 0 0 5 0
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	ASSOC EMPLE DE LA CIE DE ZELLERS	6 4 2 6		
A5	DES GALERIES DE TERREBONNE	Convention		

Microfilmé

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 0 1	A14 0 1	A15 1 4	A16 8 5 0	A17 6 3 0 2	A18 0 6 1	A19 4	A20 0 0	A21 9 9	A22	A23 2 4
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un étab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un étab. plus. synd. plus. certif. 03 Un empl. plus. étab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus. étab. un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un étab. un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. étab. un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. étab. plus. synd. plus. certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég-Local éducation 11 Rég-Local santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 DEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTO 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Péri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

Carte Coefficient

Date

Commis de bureaux

Vificateur

R-06-09
6425(8)

13749-09
50

CONVENTION COLLECTIVE DE
TRAVAIL

79 AN - 9 13 10
POSTE
Hullier
A

INTERVENUE:

ENTRE: ZELLERS LIMITEE
LES GALERIES DE TERREBONNE
TERREBONNE, P. QUEBEC

(Ci-après appelée l'Employeur)

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

(Ci-après appelée l'Association)

MINISTERE DU
TRAVAIL
JUN 19 1 12 PM '79
GESTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

En vigueur du

1er janvier 1979
au

31 décembre 1980

COPIE CONFORME

Racicot Lassonde & Ass.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

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.....	15-16-17
Article 13	Rémunération - échelle de travail.....	18-19
Article 14	Congés annuels (vacances).....	20-21
Article 15	Jours fériés.....	22
Article 16	Permission d'absence - congé de maternité.....	23
Article 17	Congés exceptionnels.....	24
Article 18	Santé et bien-être.....	25-26
Article 19	Avantages sociaux.....	27
Article 20	Avis.....	28
Article 21	Durée de la convention.....	29
	Annexe "A" (Echelle de salaire).....	30-31-32-33-34
	Lettre d'entente.....	35

COPIE CONFORME

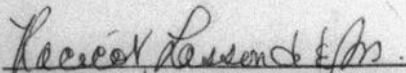
Racicot Lassonde & Ass.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

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 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 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 (20) 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, programmation et horaire de travail et la procédure de griefs relativement à ces clauses.(extras)

COPIE CONFORME


RACICOT, LASSONDE & ASS.

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.

COPIE CONFORME

Racicot Lassonde & M.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

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.

COPIE CONFORME

Racicot, Lassonde & M.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

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 dommes déduites seront remises à l'Association au plus tard le 15 du mois suivant accompagnées d'une liste de salariés et du montant prelevé.
- 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 le T4 ou T4A ou sur ce document, une attestation des montants versées à l'Association durant l'année fiscale par chaque employé.

COPIE CONFORME

Racicot Lassonde & Ass.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

ARTICLE 5 REPRESENTATION DE L'ASSOCIATION

- 5.01 L'Association peut désigner trois (3) représentants parmi les salariés de l'Employeur pour constituer un comité de grief et ses représentants devront être des salariés réguliers ayant complété 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 deux (2) salariés soient à temps plein, soit un 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.
- 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 gén. 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.

COPIE CONFORME

Racicot, Lassonde & M.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

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 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 cinq (5) 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.

COPIE CONFORME

Racicot Lassonde & Ass.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

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.

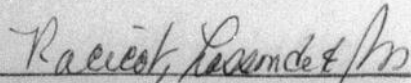
COPIE CONFORME

Racicot, Lassonde & Ass.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

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 cinq (5) 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 à l'un des arbitres dont les noms apparaissent sur une lettre d'entente annexée aux présentes.
- 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.

COPIE CONFORME


RACICOT, LASSONDE & ASS.

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.

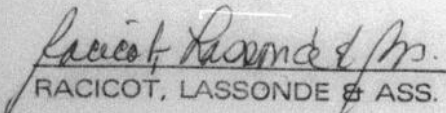
COPIE CONFORME

Racicot, Lassonde & Ass.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

ARTICLE 9 ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services continus pour l'Employeur.
- 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 début 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'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 l'employé par téléphone.
 4. S'il est absent sans permission ou excuse valable pendant deux (2) jours ouvrables consécutifs.

COPIE CONFORME


RACICOT, LASSONDE & ASS.

ARTICLE 9 (suite)

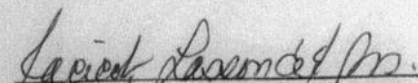
ANCIENNETE

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 trois (3) 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.

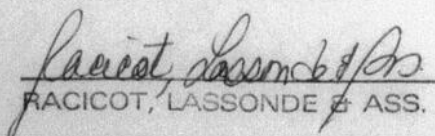
COPIE CONFORME


RACICOT, LASSONDE & ASS.

ARTICLE 10 PROMOTION - POSTE VACANT

- 10.01 L'Employeur affichera tout poste devenu vacant par suite de la cessation d'emploi ou promotion en dehors de l'unité de négociation d'un salarié régulier afin de permettre aux salariés intéressés de postuler pour le poste.
- L'Employeur pourra s'abstenir de combler le poste.
- 10.02 Seul le poste laissé vacant par ce salarié sera porté à l'attention des autres salariés par voie d'affichage dans un endroit visible durant une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- 10.03 L'affichage comportera le titre du poste ainsi que le taux de salaire correspondant, tel que prévu à l'échelle de salaire.
- Les salariés intéressés et se situant dans une classe inférieure à celle du poste affiché pourront postuler le poste vacant en avisant la directrice du personnel. Entre temps l'Employeur pourra combler le poste de façon temporaire.
- 10.04 Dans le choix du salarié la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il possède les exigences normales pour accomplir la tâche.
- 10.05 Pour fins de promotion, la préférence sera accordée selon les qualifications et les exigences du poste à combler ainsi que de l'ancienneté. A compétence égale, l'ancienneté prévaudra.
- 10.06 Le fait pour un salarié occasionnel de devenir régulier est considéré comme une promotion.
- 10.07 Une période d'essai de trente (30) jours sera accordé à tout salarié promu dans un poste inclus dans l'unité de négociation au salaire du poste affecté. Si cependant cette période d'essai n'est pas concluante, le salarié pourra à sa demande ou à celle de l'Employeur être rétabli au rang, au salaire et à l'ancienneté qu'il occupait avant sa promotion. Toute prolongation pourra être faite après entente entre les parties mais ne pourra excéder plus de trente (30) jours supplémentaires.

COPIE CONFORME


RACICOT, LASSONDE & ASS.

ARTICLE 10 (suite) PROMOTION - POSTE VACANT

- 10.08 Si un salarié est promu à un poste de classe supérieure au sien dont le salaire est plus élevé, il recevra le salaire de ce poste.
- 10.09 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.
- 10.10 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.
- Dans tous les cas les salariés à temps partiel ou occasionnel verront leur poste éliminés avant ceux des salariés à temps plein.
- 10.11 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.
- 10.12 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, réintégré sans perte d'ancienneté le poste qu'il occupait lors de sa nomination.

COPIE CONFORME

Racicot, Lesourd & Proulx
RACICOT, LESOURD & PROULX

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;
- entrepôt;
- service d'alimentation;
- plancher de vente.

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

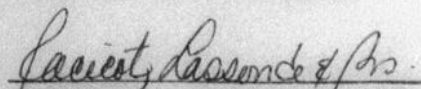
- les salariés en période d'essai;
- les salariés occasionnels;
- les salariés réguliers à temps partiel;
- les salariés réguliers à temps plein.

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.

COPIE CONFORME


RACICOT, LASSONDE & ASS.

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 (37½) (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 La semaine normale de travail pour les salariés réguliers à temps plein affectés au rayon des membles sera de trente-sept heures et demie (37½) suivant les termes de l'article 12.01.
- 12.03 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 comme il l'entend.
- 12.04 Sauf entente écrite contraire, les salariés réguliers bénéficient d'un (1) samedi de congé sur deux (2).
- 12.05 Les salariés réguliers à temps plein qui sont payés sur base de commission ou pourcentage ou salaires hebdomadaires travailleront les soirs d'ouverture du magasin.
- 12.06 L'honoraire de travail des salariés à temps partiel sera déterminé selon un programme établi au moins une (1) semaine à l'avance,
- 12.07 Les salariés occasionnels (extras) seront programmés selon les besoins de l'exploitation et avisés de leur horaire de travaux au moins trois (3) jours à l'avance, à moins de circonstances imprévues ou d'urgence.
- 12.08 La programmation et l'horaire de travail des salariés réguliers est établi à l'avance et affiché au tableau d'affichage par la direction. Tout changement à l'horaire par la direction devra être prévu au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance à moins d'imprévus ou de circonstances incontrôlables.

COPIE CONFORME

Racicot Lassonde & Ass.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

ARTICLE 12 (suite) DUREE ET HORAIRE DE TRAVAIL

- 12.09 a) Seules les heures travaillées seront rémunérées;
- b) La durée de la semaine de normale, telle que prévue à l'article 12.01 peut être agencé selon un horaire flexible en autant que sur une période de trois (3) semaines, la moyenne des heures de travail est maintenue à trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) par semaine;
- 12.10 Une période de repas de soixante (60) minutes non-rémunérée sera accordée aux salariés régulières à temps plein pour le repas du midi. Une période additionnelle de soixante (60) minutes non-rémunérée sera également accordée à ces salariés pour le repas du soir lors des soirs d'ouverture.
- 12.11 Une période de trente (30) minutes non-rémunérée sera accordée aux salariés réguliers affectés au restaurant pour le repas du soir et/ou du midi.
- 12.12 Les salariés à temps plein bénéficient de deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par jour à être prise à la période prévue à l'horaire de travail. Les salariés à temps partiel et occasionnels bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes en autant que leur période de travail prévue à l'horaire est de plus de quatre (4) heures consécutives. Cette période sera donnée durant ladite période de travail.
- 12.13 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.
Le Salarié occasionnel qui se rapporte à temps conformément à son programme de travail a droit à un minimum de trois (3) heures de travail rémunérées.
- 12.14 Le salarié régulier qui ne peut fournir le minimum de quatre (4) heures de travail doit en aviser la directrice du personnel du magasin au préalable.

COPIE CONFORME

Racicot Lassonde & Ass.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

ARTICLE 12 (suite) DUREE ET HORAIRE DE TRAVAIL

12.15 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.

COPIE CONFORME

Racicot Lassonde & M.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

ARTICLE 13 REMUNERATION - ECHELLE DE SALAIRES

- 13.01 a) Les échelles de salaire ainsi que les qualifications apparaissant à l'annexe "A" et "B" sont parties intégrantes de la présente convention;
- b) Les augmentations desdites annexes sont générales le premier janvier de chaque année et non basées sur l'anniversaire de l'employé.
- 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 Le plan de rémunération actuel qui tient compte du rendement et du progrès de l'employé continuera de s'appliquer à l'échelle de salaires.
- 13.04 Tout salarié à temps plein qui travaille au-delà du nombre d'heures de travail prévues à l'article 12.01 et en tenant compte de l'article 12.09(b) 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;
- 13.05 Tout salarié régulier qui est requis de travailler le dimanche sera rémunéré au taux double de son taux horaire normal pour de telles heures.
- 13.06 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 l'indemnité de congé.
- 13.07 La période de paie s'étend du lundi au samedi de la semaine qui précède le jour de paie.
- 13.08 La paie sera distribuée normalement le vendredi matin avant onze heures (11:00) à toutes les deux (2) semaines toujours au même endroit dans le magasin (Bureau des comptes). Cependant, si le jour de paie coïncide avec un congé férié elle sera remise la veille.

COPIE CONFORME

Racicot, Lassonde & P.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

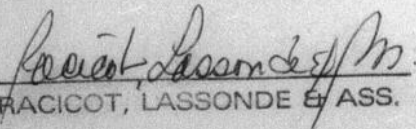
ARTICLE 13 (suite)

REMUNERATION - ECHELLE DE SALAIRES

13.09

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.

COPIE CONFORME


RACICOT, LASSONDE & ASS.

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 de 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 continus 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.

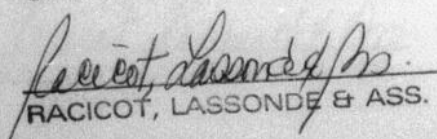
14.02 L'indemnité de vacances des salariés à temps partiel sera calculée à quatre pour cent (4%) ou six pour cent (6%) de leur revenu gagné durant la période de référence, selon qu'ils ont droit à dix (10) ou quinze (15) jours de congé.

14.03 Les salariés occasionnels ont droit à une indemnité de vacances telle que prévue à la Loi du salaire minimum.

14.04 La période de vacances s'étend du 1er juillet au 30 juin, sauf pour la période entre le 1er décembre et le 31 janvier.

14.05 Les congés de quinze (15) jours ou plus pourront être pris consécutivement.

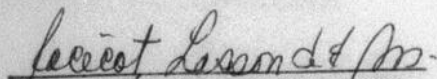
COPIE CONFORME


RACICOT, LASSONDE & ASS.

ARTICLE 14 (suite) CONGES ANNUELS (vacances)

- 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 deux (2) mois dans l'année de référence utilisée pour le calcul des vacances.
- 14.07 Le choix de la 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 des vacances devra débuter à compter de la date d'embauche la plus récente de l'employé.

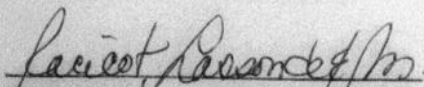
COPIE CONFORME


RACICOT, LASSONDE & ASS.

ARTICLE 15 JOURS FERIES

- 15.01 L'Employeur convient d'accorder aux employés réguliers l'équivalent de neuf (9) 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;
 - le jour de la St-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'anniversaire 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 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.

COPIE CONFORME


RACICOT, LASSONDE & ASS.

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 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.

COPIE CONFORME

Racicot Lassonde & Ass.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

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 trois (3) 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 ou soit le jour des funérailles.

Cette journée sera rémunérée en autant qu'il s'agit d'une journée que le salarié devrait normalement travailler.

17.03 A l'occasion de mariage du salarié régulier l'Employeur convient de faire coïncider l'événement avec sa période de vacances ou une journée de congé soit fériée ou hebdomadaire.

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.

COPIE CONFORME

Racicot Lassonde & M.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

ARTICLE 18 SANTE ET BIEN-ETRE

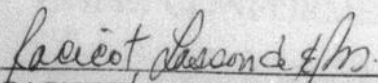
- 18.01 En accord avec la politique de la Compagnie, l'Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses employés pendant les heures de travail.
- 18.02 La Compagnie consent à maintenir les plans d'assurance groupe (assurance-vie, assurance-maladie 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 cinq (5) jours par année, rémunérés à salaire complet plus cinq (5) jours par année rémunérés au deux-tiers (2/3) du salaire;
 - après deux (2) ans 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.

COPIE CONFORME

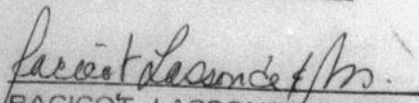

RACICOT, LA SONDE & ASS.

ARTICLE 18 (suite) SANTE ET BIEN-ETRE

- 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.
- 18.05 Lors d'absence pour raison de maladie, l'Employeur peut exiger une attestation médicale et pour bénéficiaire 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'adapter aux exigences légales et statutaires promulgués par le gouvernement provincial.

COPIE CONFORME



RACICOT, LASSONDE & ASS.

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.

COPIE CONFORME


RACICOT, LASSONDE & ASS.

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

COPIE CONFORME

Racicot Lassonde & M.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

ARTICLE 21 DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention entrera en vigueur le premier janvier 1979 pour se terminer le 31 décembre 1980.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A Longueuil , PROVINCE DE QUEBEC,
LE 4ième jour du mois d'avril 1979.

ZELLERS LIMITEE

Par: Robert Pelletier

Robert Pelletier

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LA
COMPAGNIE ZELLERS DES GALERIES
DE TERPEBONNE

Par: Laurette Lagson

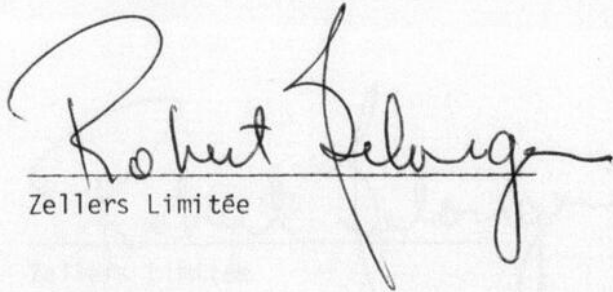
Laurette Lagson sec.

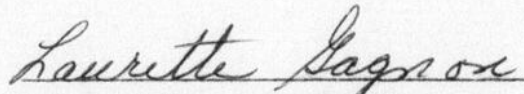
COPIE CONFORME

Racicot Lasonde & M.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

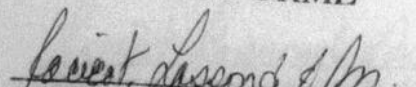
Lettre d'entente

IL EST CONVENU que les 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.


Zellers Limitée


L'Association des employés de la
compagnie Zellers

COPIE CONFORME


RACICOT, LASSONDE & ASS.

Lettre d'entente

Les arbitres seront:

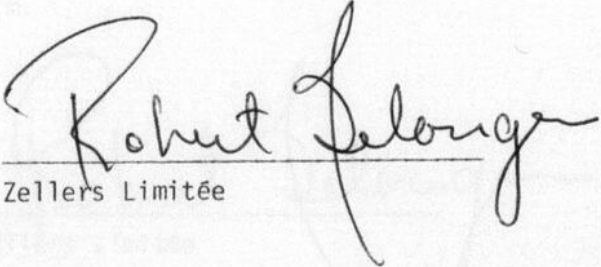
Me Tremblay de St-Jean.

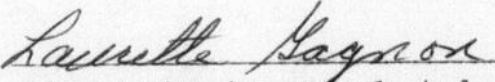
Me Claude Lauzon de St-Jean.

Me Lalancette de Boucherville.

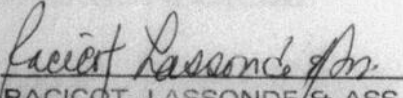
Me Sylvestre de St-Hyacinthe,

Me J. G. Descoteaux de Hull.


Zellers Limitée

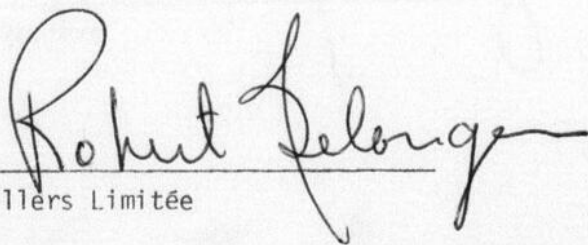

L'Association des employés de la
compagnie Zellers

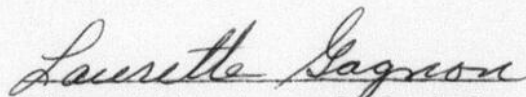
COPIE CONFORME


RACICOT, LASSONDE & ASS.

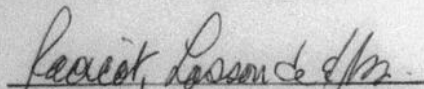
Lettre d'entente
intervenue
entre
Zellers Limitée
et
l'Association des Employés
de Zellers Terrebonne

Il est convenu que la paie sera distribuée le jeudi
avant la fin de la journée s'il s'agit d'une semaine de
moins de cinq (5) jours ou elle peut être distribuée le
vendredi avant 11 heures a.m.


Zellers Limitée


L'Association des employés de la
compagnie Zellers

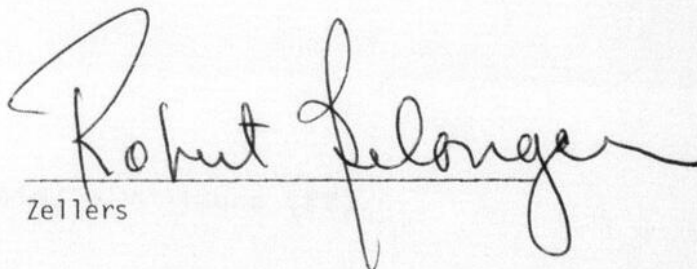
COPIE CONFORME



RACICOT, LASSONDE & ASS.

E N T E N T E

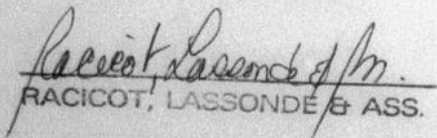
A L'EXCEPTION du bureau et restaurant qui ont un samedi sur deux (2) de congé, les autres employés réguliers à temps plein, ont tous leur samedi de congé sauf au période suivantes: soit du premier décembre au 10 janvier; deux (2) semaines avant Pâques et juillet et août où la fréquence de samedi de congé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

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


Zellers


L'Association des employés
de la compagnie Zellers

COPIE CONFORME


RACICOT, LASSONDE & ASS.

Proposition - Echelle salariale (1979)

7152 Ferneboune

Classe 1: Chef vendeuse (3) - Préposé renseignements
Commis bureau
Coordinatrice
Préposé réception/exposition
Chef caissière

Début: \$4.10

Echelon 1: \$4.30

2: \$4.50

3: \$4.70

4: \$4.90

Classe 11: Caissière (sortie) - vendeuse (FT)
Cuisinière
Commis (réserve stock)

Début: \$3.80

Echelon 1: \$4.00

2: \$4.20

3: \$4.40

4: \$4.70



S. Selinger 152
ZÉLÉRIE R'S

COPIE CONFORME

Racicot Lassonde & Co.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

Classe 111: Vendeurs/ses (partiel) - aide de cuisine

Début: \$3.70

Echelon 1: \$3.85

2: \$4.10

3: \$4.25

4: \$4.60

Classe 1V: Serveuses

Serveuses en chef

Début; \$2.90

\$3.60

Echelon 1: \$3.10

\$3.82

2: \$3.20

\$3.90

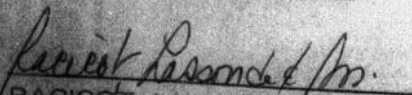
Vendeurs à commission

Rémunérés sur base de commission de 5% sur toute vente réalisée par le vendeur lui-même;

Lorsqu'il s'agit d'articles en promotion et de ventes aux employés la commission est de 3%.



COPIE CONFORME


RACICOT, LASSONDE & ASS.

NEGOCIATION 1979 - 7152

Echelle de salaire - 1979 :

Classe 1:

<u>Nom</u>	<u>Poste</u>	<u>Actuel</u>	<u>Dernière Prop.</u>	<u>Ech.</u>
J. Guérin	Coord.	\$4.85	\$5.05	4
H. Millette	Prép. inform.	\$4.60	\$4.90	4
L. Lebeau	Commis bureau	\$4.80	\$5.10	4
D. Limoges	Commis bureau	\$4.35	\$4.70	3
S. Langlois	Commis bureau	\$4.10	\$4.50	2
J.Y. Dugré	Prép. réception	\$3.75	\$4.30	1
C. Jalbert	Chef vendeuse	\$4.80	\$5.10	4
L. Gagnon	Chef vendeuse	\$4.20	\$4.90	4
T. Mainville	Chef vendeuse	\$4.55	\$4.90	4
C. Vendette	Chef vendeuse	\$3.95	\$4.50	2
G. Rancourt	Chef vendeuse	\$3.75	\$4.30	1
M. Guérin	Chef vendeuse	\$3.75	\$4.30	1
L. Dubois	Chef vendeuse	\$3.75	\$4.30	1
G. Villeneuve	Chef vendeuse	\$3.75	\$4.30	1

COPIE CONFORME

Racicot Lassonde
RACICOT, LASSONDE & ASS.

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

Classe 11:

<u>Nom</u>	<u>Poste</u>	<u>Actuel</u>	<u>Dernière Prop.</u>	<u>Ech.</u>
C.Malo	Caissière	\$4.35	\$4.75	4
F.Robichaud	-Caissière	\$4.10	\$4.40	3
J.Chassé	Cuisinière	\$4.80 (x)	\$4.90	4
M.A.Michaud	Cuisinière	\$4.20	\$4.50	3
A.Charron	Cuisinière	\$3.75 (x)	\$4.00	1
L.Roberge	Commis stock	\$4.65 (x)	\$4.75	4
J.Bourgie	Commis stock	\$4.35	\$4.75	4
L.Sears	Commis stock	\$4.35	\$4.75	4
R.Beaudry	Commis stock	\$4.60 (x)	\$4.75	4
A.Pelletier	Commis stock	\$4.35	\$4.75	4
L.Paul	Vendeuse(F/T)	\$4.20	\$4.70	4
G.St.Yves	Vendeuse(F/T)	\$4.20	\$4.70	4
J.Bernier	Vendeuse(F/T)	\$4.20	\$4.70	4
F.Emond	Vendeuse(F/T)	\$4.20	\$4.70	4
D.Fréchette	Vendeuse(F/T)	\$3.95	\$4.40	3
D.Maher	Vendeuse(F/T)	\$3.75	\$4.20	2
M.Boulay	Vendeuse(F/T)	\$3.75	\$4.20	2
M.Morin	Vendeuse(F/T)	\$3.75	\$4.20	2
D.Chartr�	Vendeuse(F/T)	\$3.75	\$4.20	2
V.Lehouillier	Vendeuse(F/T)	\$3.45	\$4.00	1

COPIE CONFORME

Racicot Lassonde & Ass.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

[Handwritten signatures and initials]

Classe III:

<u>Nom</u>	<u>Poste</u>	<u>Actuel</u>	<u>Dernière Prop.</u>	<u>Ech</u>
G.Michaud	Vendeuse (P/T)	\$4.20	\$4.60	4
J.Desgagné	Vendeuse (P/T)	\$4.20	\$4.60	4
J.Roy	Vendeuse (P/T)	\$4.20	\$4.60	4
L.Pellegrino	Vendeuse (P/T)	\$3.95	\$4.25	3
R.Comtois	Vendeuse (P/T)	\$3.95	\$4.25	3
J.Descounture	Vendeuse (P/T)	\$3.95	\$4.25	3
M.R.Bédard	Vendeuse (P/T)	\$3.75	\$4.10	2
G.Lortie	Vendeuse (P/T)	\$3.75	\$4.10	2
P.Gravel	Vendeuse (P/T)	\$3.75	\$4.10	2
J.Lavoie	Vendeuse (P/T)	\$3.45	\$3.85	1
G.Gingues	Vendeuse (P/T)	\$3.45	\$3.85	1
F.Boutou- Morin	Vendeuse (P/T)	\$3.45	\$3.85	1
C.Perno	Vendeuse (P/T)	\$3.45	\$3.85	1
G.Lanctôt	Vendeuse (P/T)	\$3.75	\$4.10	2
R.Bernatchez	Aide-cuisine	\$3.35	\$3.85	1

Classe IV

G.Beaulieu	Serveuse	\$3.20	
A.Boulianne	Serveuse	\$3.20	
F.Ritcher	Serveuse chef	\$4.00 (x)	

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

COPIE CONFORME

Racicot Lassonde & Ass.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

Zellers

Les points saillants
de votre programme
d'avantages sociaux

Février 1978

COPIE CONFORME

Racicot Lassonde & M.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

Introduction

A titre de membre du personnel de Zellers, vous recevez un salaire qui est compétitif dans le commerce de détail. Nous surveillons constamment les taux de salaire afin de nous en assurer.

Cependant, il se produit parfois dans la vie des circonstances qui pourraient affecter votre capacité de gagner de l'argent. C'est pour cette raison que Zellers a mis sur pied un programme d'assurances et de protection du revenu pour:

- la maladie ou l'incapacité de travail
- les frais médicaux
- les frais dentaires
- la retraite
- la sécurité pour les survivants

ainsi que les avantages spéciaux suivants:

- escompte sur la marchandise
- jours fériés payés
- vacances payées
- primes de service
- régime d'achat d'actions
- achat d'obligations d'épargne du Canada

Ce dépliant vous donne un résumé des avantages offerts par Zellers, qui, ajoutés aux divers régimes du gouvernement, vous offrent une pleine protection, c'est-à-dire un ensemble complet d'avantages sociaux.

Il vous faudra étudier ces avantages et remplir une formule d'adhésion. Notez bien les avantages qui vous sont offerts aux frais de la compagnie et cochez les avantages facultatifs auxquels vous désirez souscrire en vue de protéger les personnes à votre charge et vos survivants.

Définition des personnes à charge pour tous les avantages

- Conjoint — toute personne du sexe opposé que vous avez épousée lors d'une cérémonie religieuse ou civile ou qui, tout en n'étant pas mariée, vit avec vous maritalement depuis au moins 12 mois consécutifs.
- Les enfants adoptés et les enfants vivant avec des parents adoptifs.
- Les beaux-fils/belles-filles qui vivent sous le même toit et qui sont apparentés à l'employé par le sang ou par le mariage ou dont l'employé est le tuteur légal.
- Tout enfant arriéré ou physiquement handicapé d'un membre du personnel, pourvu que l'enfant ne soit pas marié, ait 21 ans ou plus et dépende entièrement de l'employé, et qu'il ait été assuré en tant que personne à charge avant ses 21 ans.
- Les enfants non mariés de moins de 21 ans qui vivent chez leurs parents ou les enfants non mariés de moins de 25 ans qui poursuivent des études à temps plein dans une institution reconnue.

Escompte sur la marchandise

Dès leur emploi chez Zellers, tous les employés peuvent acheter dans n'importe quel magasin Zellers et bénéficier d'un escompte de 10% en présentant leur carte d'escompte avant que la vente ne soit enregistrée. Après une année de service tous les employés peuvent échanger leur carte d'escompte de 10% contre une carte d'escompte de 15%. Seuls les achats de tabac et d'essence sont exclus.

Ce privilège est également accordé à l'époux/l'épouse et aux enfants à charge des employés.

Jours fériés

Zellers observe la plupart des congés fériés en fermant son siège social, son centre de distribution et ses magasins. Cependant, si un magasin est ouvert un jour férié, des dispositions spéciales sont prises concernant le paiement des heures de travail durant ce jour. Le minimum est de 9 jours fériés par an.

Vacances payées

Durant la période des vacances annuelles du 1er juillet au 30 juin, les employés comptant moins d'une année de service ont droit à des vacances payées aux taux de 4% de leur salaire. Par la suite, les employés ont droit aux vacances suivantes au 30 juin:

1 année de service ou plus	— 2 semaines*
3 années de service ou plus	— 3 semaines
10 années de service ou plus	— 4 semaines (max. 3 semaines consécutives)
25 années de service	— 6 semaines pour une année seulement (max. 4 semaines consécutives)

*ou plus si la loi provinciale l'exige.

Primes de service

Une prime de service, basée sur le nombre d'années de service, sera payée chaque année après cinq années de service. Le paiement se fera début décembre et sera de \$10.00 par année de service à temps plein et de \$7.00 par année de service à temps partiel.

Régime d'achat d'actions

Les employés à temps plein comptant une année de service et les employés à temps partiel comptant trois années de service peuvent acheter des actions de Zellers en s'adressant au service des avantages sociaux, siège social. Les paiements se font par retenues sur le salaire (minimum \$2.50 toutes les 2 semaines) jusqu'à un maximum de 10% du revenu de l'année précédente. Ces actions vous sont offertes à 85% du prix du marché. Zellers paie la balance de 15% ainsi que les frais d'administration et de courtage. Cet avantage est imposable.

Achat d'obligations d'épargne du Canada

Les employés comptant plus d'une année de service peuvent acheter des obligations d'épargne du Canada au moyen de retenues sur le salaire. La compagnie paie les frais d'administration.

COPIE CONFORME

Racicot, Lassonde & Ass.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

Revenu de retraite

Les employés à temps plein peuvent souscrire au Régime de rentes de retraite de Zellers après une année de service. Si vous ne participez pas au Régime dès que vous y êtes admissibles, vous aurez l'occasion de vous y inscrire une fois par an, en vous adressant au service des avantages sociaux, siège social.

Les fonds de retraite de Zellers sont investis en obligations, en hypothèques et en action ordinaires, afin de procurer aux membres du Régime une pension complète à l'âge de 60 ans. Les employés peuvent travailler jusqu'à l'âge de 65 ans et leur pension continuera de s'accroître grâce au prolongement des cotisations au Régime, ou, en d'autres cas, ils peuvent prendre une retraite anticipée à l'âge de 55 ans, à pension réduite.

Advenant la mort d'un membre du Régime, ses cotisations, plus intérêt, seront remboursées à ses bénéficiaires ou à sa succession.

Si un membre du Régime quitte la compagnie, ses cotisations accumulées, plus l'intérêt composé de 5%, peuvent être remboursées ou peuvent être transférées à un régime enregistré d'épargne-retraite, si ses cotisations ne sont pas "bloquées". La législation gouvernementale stipule que toutes les cotisations au Régime sont "bloquées" après que les employés ont atteint 45 ans et qu'ils comptent 10 années de service avec la compagnie.

Coût: Le total des cotisations de l'employé au Régime de rentes de la compagnie et à celui du gouvernement sera de 5% du salaire annuel, par retenues sur le salaire. Par le passé, la compagnie a cotisé un montant égal, ou supérieur, aux cotisations des employés.

Pour les employés qui prennent leur retraite de Zellers

Les employés qui passent de l'activité à la retraite en vertu du Régime de rentes de retraite de Zellers seront couverts par l'assurance-maladie "polyclinique", payée par la compagnie, qui remboursera 100% de tous les frais médicaux admissibles (aucune franchise). Ces personnes retraitées pourront aussi continuer d'obtenir l'escompte de 15% sur les achats effectués dans n'importe quel magasin Zellers.

La rente de retraite de Zellers peut parfois être rajustée pour les employés de 60 ans pour leur assurer un revenu mieux équilibré entre l'âge de la retraite de Zellers (60 ans) et de celui du gouvernement (65 ans), grâce à l'intégration des deux pensions.

Toutes les assurances collectives prévues par Zellers prennent fin au moment de la retraite. Toutefois, certaines de ces assurances peuvent être converties en assurances privées, au taux des assurances privées, et ce sans examen médical, à condition que la demande soit faite dans les 31 jours de la date de la retraite.

Advenant la mort d'une personne qui reçoit sa pension de retraite, les paiements mensuels seront versés à son conjoint au taux de 50%. Advenant la mort d'une personne retraitée célibataire, le remboursement de ses cotisations, plus l'intérêt (s'il y a lieu), sera payé à la succession ou au bénéficiaire désigné.

Sécurité pour les survivants

Tous les employés à temps plein et à temps partiel sont admissibles à ces avantages après 6 mois de service:

Assurance-vie collective

Zellers offre une police d'assurance-vie de \$1,000.

Coût: Payé par la compagnie pour l'employé.

Assurance-vie facultative

Cette assurance offre une protection supplémentaire à votre famille et peut s'acheter en montants de:

- 50% du salaire annuel
- 100% du salaire annuel
- 150% du salaire annuel
- 200% du salaire annuel

Coût: Payé par l'employé (par retenues sur le salaire)
12¢ par \$1,000 toutes les 2 semaines.

Prestations de revenu aux survivants

Pour assurer une plus grande sécurité financière pour votre famille, vous pouvez acheter une assurance de prestations de revenu aux survivants, qui versera à votre conjoint 25% de votre salaire mensuel normal de l'année précédente, ainsi que 5% à chaque enfant à charge jusqu'à un maximum de 15% (3 enfants).

Coût: Payé par l'employé (par retenues sur le salaire)
.008 du salaire.

Régime du gouvernement pour la sécurité aux survivants

Il importe d'être au courant des avantages prévus par le Régime de rentes du Québec, qui verse une somme globale au moment du décès et qui, par la suite, effectue des versements mensuels aux survivants.

De plus, advenant la mort d'un employé par suite d'un accident de travail, la Commission des accidents du travail verse aux personnes qui étaient à sa charge une somme globale ainsi qu'un revenu mensuel par la suite.

Coût: La compagnie et les employés contribuent financièrement à ces régimes gouvernementaux.

COPIE CONFORME

Recevoit d'assurance de M.
ACICOT, LASSONDE & ASS.

Maladie ou incapacité de travail

Si vous tombez malade, Zellers vous offre les avantages suivants pour vous assurer un revenu durant la plupart des absences pour raisons personnelles:

- Absence autorisée à court terme — Plein salaire
- Absence-maladie supplémentaire — $\frac{2}{3}$ du salaire
- Absence-maladie à long terme — 50% du salaire

Absence autorisée à court terme

Les absences à court terme pour raisons personnelles, autorisées par le gérant, sont payées à plein salaire. Le nombre de jours dépendra de la durée de service. Les employés payés à l'heure seront payés pour le nombre d'heures qu'ils auraient dû travailler durant une journée d'absence. Ces absences s'appliquent aux cas suivants:

- Maladie sans gravité
- Décès d'un membre de la famille
- Fêtes religieuses personnelles
- Maladie d'une personne à charge
- Rendez-vous avec médecin, avocat, dentiste, etc.
- Mariage d'un membre de la famille
- Mauvais temps ou difficultés de transport en commun
- Déménagement

Ces absences autorisées à court terme sont un privilège et non un droit. Dans la mesure du possible, il faut s'efforcer de les faire coïncider avec ses vacances ou jours de congé habituels.

Le gérant ou la gérante peut exiger un certificat médical s'il s'agit d'une absence-maladie.

Le gérant doit faire preuve de discernement en ce qui concerne le paiement d'une absence par suite de mauvais temps ou de difficultés de transport en commun.

Absence-maladie supplémentaire

L'absence-maladie supplémentaire est payée au taux de $\frac{2}{3}$ du salaire.

Cette absence-maladie n'est payée que si l'employé(e) même est malade. Le but principal de cet avantage est de protéger les employés comptant plus de 3 années de service durant la période d'admissibilité exigée par la Commission d'assurance-chômage.

Assurance-chômage

Les employé(e)s qui doivent s'absenter pour cause de maladie ou de maternité peuvent réclamer jusqu'à 15 semaines à $\frac{2}{3}$ de leur moyenne de salaire des 20 dernières semaines de travail.

Commission des accidents du travail

En cas d'accident survenu au travail, l'employé(e) peut réclamer de la Commission des accidents du travail une indemnisation de son salaire.

Maladie ou incapacité de travail (suite)

Protection en cas de maladie à long terme

Zellers vous assure contre la perte de revenu au cours d'une maladie qui pourrait durer plus de 17 semaines.

Tel que déjà mentionné, vous recevez des prestations pour absence à court terme et absence-maladie supplémentaire durant les 17 premières semaines de maladie. Si vous ne pouvez vous acquitter de votre travail habituel après 17 semaines d'absence, vous pourriez avoir droit à la protection prévue en cas d'incapacité à long terme: soit un revenu mensuel de 50% de votre moyenne de salaire de l'année civile précédente.

Pour pouvoir recevoir les prestations d'incapacité à long terme après 24 mois, il faudra que vous soyez incapable de vous acquitter d'un travail adapté à votre formation, votre éducation et votre expérience. Un certificat médical d'incapacité sera exigé de temps à autre.

N.B. Vos assurances vie, maladie et dentaire demeurent en vigueur durant une absence autorisée à court terme et une absence-maladie supplémentaire.

Durant une maladie ou une incapacité à long terme, votre assurance-vie et votre assurance de revenu aux survivants demeureront en vigueur tant que vous serez en état d'incapacité, jusqu'à 65 ans, et vous n'aurez pas à verser de primes. Si vous êtes membre du Régime de rentes de retraite de Zellers, votre pension continuera de s'accroître. La compagnie paiera vos cotisations et les siennes, calculées sur votre dernier salaire annuel.

Protection du revenu

Les états de SERVICE déterminent le nombre d'heures payées			
Absence autorisée à court terme	Absence-maladie supplémentaire	Absence-maladie supplémentaire	Absence en cas de maladie à long terme
Plein salaire	$\frac{2}{3}$ du salaire	$\frac{2}{3}$ du salaire par la CAC	50% du salaire

Absence autorisée

Un congé sans solde est autorisé en certaines circonstances. Des renseignements au sujet de cette politique peuvent être obtenus au bureau du personnel du magasin.

Membre du jury

Si vous devez faire partie d'un jury ou si vous êtes assigné comme témoin, il vous est garanti un revenu égal à une journée normale de travail.

COPIE CONFORME

Racicot Lassonde & Ass.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

Frais médicaux

*Les divers régimes d'assurance-maladie prévus par le gouvernement provincial vous assurent les soins hospitaliers dans une chambre commune ainsi que la plupart des autres services offerts aux patients internes.

Ces régimes provinciaux paient aussi les honoraires des médecins au bureau, à domicile et à l'hôpital. Zellers contribue par sa participation à chaque régime provincial.

En plus des régimes du gouvernement, Zellers vous offre une assurance-maladie facultative. Moyennant une retenue modique sur le salaire, on vous rembourse 80% des frais médicaux encourus pour les ordonnances, les services paramédicaux, une chambre privée à l'hôpital, un service d'ambulance, ainsi que pour les frais encourus à l'extérieur du Canada — honoraires de médecins, frais d'hospitalisation, etc., après déduction de la franchise (montant déductible).

Coût: Payé par l'employé(e)
 Personne seule: \$0.50 toutes les 2 semaines
 (franchise \$25)
 Par famille: \$1.15 toutes les 2 semaines
 (franchise \$50)

Frais dentaires

Les employés admissibles recevront un remboursement de 70% des frais dentaires courants et un remboursement de 50% des frais dentaires majeurs. (Aucune franchise à payer).

Sont compris dans les frais dentaires "courants": Examen régulier, nettoyage des dents, radiographies "Bite-wing", application topique de solution au fluorure, directives sur l'hygiène buccale, séries complètes de radiographies buccales (tous les 2 ans), extractions normales, plombages en plastique (à l'amalgame, au silicate ou à la résine acrylique), mainteneurs d'espace pour les dents de lait manquantes, traitements de canal, dispositifs destinés à enrayer les mauvaises habitudes, anesthésie générale, traitements d'urgence.

Sont compris dans les frais dentaires "majeurs": Soins restauratifs et opérations d'orthodontie, périodontie, inscrustations, couronnes, dentiers, chirurgie buccale compliquée, redressement des dents.

Coût: Payé par la compagnie pour les employés.

Assurance-dentaire facultative

Les employés peuvent acheter une assurance-dentaire pour personnes à charge au moyen de retenues sur le salaire.

Coût: Payé par l'employé pour personnes à charge
 Par famille: \$2.55 toutes les 2 semaines pour soins courants
 \$1.85 toutes les 2 semaines pour soins majeurs
TOTAL: \$4.40 toutes les 2 semaines (aucune franchise)

Tableau d'admissibilité

AVANTAGES SOCIAUX OFFERTS	Classification d'emploi		Coût payé par
	Temps plein	Temps partiel	
Escompte sur la marchandise — 10%	Imméd.	Imméd.	Compagnie
— 15%	1 année	1 année	Compagnie
Régime d'achat d'actions	1 année	3 années	Cie/Empl.
Achat d'obligations d'épargne du Canada	1 année	1 année	Employé(e)
Primes de service	5 années	5 années	Compagnie
Vacances payées (4%)	Imméd.	Imméd.	Compagnie
2 semaines	1 année	1 année	Compagnie
3 semaines	3 années	3 années	Compagnie
4 semaines	10 années	10 années	Compagnie
6 semaines (1 année seulement)	25 années	25 années	Compagnie
PROTECTION DU REVENU			
Absence autorisée à court terme (Heures = 1 sem. normale) (Heures = 2 sem. normales)	6 mois 1 année	6 mois 1 année	Compagnie Compagnie
Absence-maladie supplémentaire (Heures = 2 sem. normales) (Heures = 3 sem. normales) CAC = jusqu'à 15 sem.	3 années 10 années	3 années 10 années	Compagnie Compagnie
	Selon les règlements de la CAC		
Commission des accidents du travail (prestations d'absence)	Imméd.	Imméd.	Compagnie
ASSURANCE-MALADIE ET ASSURANCE-DENTAIRE			
Régime d'ass.-maladie-Québec	Imméd.	Imméd.	Cie/Empl.
Ass.-maladie facultative	6 mois	6 mois	Employé(e)
Assurance-dentaire Soins courants	1 année	3 années	Compagnie
Soins majeurs	3 années	3 années	Compagnie
Ass.-dentaire facultative pour personnes à charge			
Soins courants	1 année	3 années	Employé(e)
Soins majeurs	3 années	3 années	Employé(e)
RETRAITE ET SÉCURITÉ AUX SURVIVANTS			
Régime de rentes de retraite de Zellers	1 année	—	Cie/Empl.
Ass.-vie collective Zellers	6 mois	6 mois	Compagnie
Ass.-vie collective facultative	6 mois	6 mois	Employé(e)
Prestations aux survivants	6 mois	6 mois	Employé(e)
Commission des accidents du travail (prestations aux survivants)	Imméd.	Imméd.	Compagnie

Les membres du personnel "extra" ont droit à l'escompte et aux vacances annuelles ainsi qu'aux avantages prévus par le gouvernement auxquels ces employés et la compagnie cotisent.

FICHIER PERSONNEL — NOUVEL EMPLOYÉ			Magasin No
Nom de l'employé(e)			
* Date d'emploi	Temps plein	Temps partiel	Extra
Releve de:			

* L'admissibilité aux avantages sociaux est basée sur les états de service et la classification de l'employé(e).

COPIE CONFORME

Racicot Lassonde & M.
 RACICOT, LASSONDE & ASS.

Marché à suivre

Pour les frais médicaux

ASSURANCE-MALADIE DE LA COMPAGNIE — Remplir une demande de prestations et l'adresser au Centre des demandes de prestations, accompagnée des reçus.

ASSURANCE-MALADIE DU QUÉBEC — Il suffit de présenter sa carte d'assurance-maladie.

Pour les frais dentaires

ASSURANCE-DENTAIRE DE LA COMPAGNIE — Soumettre au Centre des demandes de prestations une estimation des soins supérieurs à \$200 ou une demande de prestations pour les autres soins.

ASSURANCE-DENTAIRE DU GOUVERNEMENT — Si vous y avez droit pour vos enfants, votre dentiste peut vous renseigner au sujet du procédé à suivre.

En cas de maladie ou d'incapacité de travail

PRESTATIONS DE LA COMPAGNIE — La protection du revenu durant des périodes d'absence est basée sur les états de service. (Se reporter au tableau d'admissibilité). Cette protection se continue durant une absence-maladie à court et à moyen terme, et certains régimes demeurent en vigueur durant une absence-maladie à long terme jusqu'à l'âge de la retraite.

PRESTATIONS DU GOUVERNEMENT — Les prestations-maladie de la compagnie sont intégrées à celles de la Commission d'assurance-chômage en cas de maladie ou de maternité. La Commission des accidents du travail prévoit une protection du revenu en cas d'absence par suite d'un accident de travail.

En cas de décès avant la retraite

PRESTATIONS DE LA COMPAGNIE — Votre famille ou une personne concernée devra communiquer avec le service des avantages sociaux, siège social. Les documents nécessaires seront exigés par la compagnie avant qu'elle puisse faire le nécessaire en ce qui concerne:

- L'assurance-vie (police de \$1,000 payée par la compagnie)
- L'assurance-vie collective facultative (si inscrit)
- Les prestations de revenu aux survivants (si inscrit)
- Le remboursement des cotisations au Régime de rentes de retraite de Zellers (plus 5% d'intérêt)

PRESTATIONS DU GOUVERNEMENT — Il faudra également communiquer avec le Ministère de la santé et du bien-être du Québec/du Canada, ou avec la Commission des accidents du travail (en cas de décès par suite d'un accident de travail).

Quand viendra la retraite

RÉGIME DE RENTES DE LA COMPAGNIE — Si vous prenez votre retraite à l'âge normal de la retraite (60 ans), le service des avantages sociaux communiquera avec vous au sujet des détails. Les versements annuels de la pension seront d'un minimum de 1½% et d'un maximum de 2% de votre salaire pendant que vous participiez au Régime.

Si vous décidez de prendre votre retraite avant l'âge normal de la retraite, il faudra prévenir le service des avantages sociaux, par écrit, 6 mois à l'avance de la date prévue. Les différentes options de pension vous seront alors expliquées en détail.

L'assurance-maladie "Polyclinique" offerte par la compagnie couvrira vos frais médicaux, mais les assurances vie et dentaire seront annulées. Vous aurez toujours droit à l'escompte de 15% sur ce que vous achetez chez Zellers.

RÉGIME DES RENTES DE RETRAITE DU GOUVERNEMENT — À l'âge de 65 ans, vous aurez droit à la rente du Régime des rentes du Québec, ainsi qu'à la pension de vieillesse. Il faudra communiquer avec le Ministère de la santé et du bien-être social 6 mois avant vos 65 ans.

Questions et réponses au sujet des avantages sociaux pour le personnel

Q. En tant que membre du personnel "extra", quels sont les avantages auxquels j'ai droit?

R. Dès votre engagement, vous devenez automatiquement admissible à l'escompte de 10%, aux vacances payées et aux avantages prévus par les régimes du gouvernement. Après 12 mois de service, vous recevez une carte d'escompte de 15% en échange de celle de 10%.

Q. Je suis employé à temps partiel et je compte 15 mois de service. Je voudrais devenir employé à temps plein. Aurai-je droit aux avantages offerts aux employés à temps plein.

R. Oui, vous aurez droit à tous les avantages offerts aux employés à temps plein aux états de service équivalents.

Q. Je suis employé à temps plein et je compte 18 mois de service continu. J'envisage de devenir employé à temps partiel. Aurai-je droit aux mêmes avantages qu'à présent.

R. Vous perdrez les avantages auxquels les employés à temps partiel comptant moins de 3 années de service ne sont pas encore admissibles.

Q. Quand m'informerait-on de la date d'entrée en vigueur des assurances collectives?

R. Après vérification de la période d'admissibilité au point de vue service, vous recevrez une carte attestant de vos droits à toutes les assurances.

Q. Si je décide de ne pas participer ou de ne pas faire souscrire les personnes à ma charge aux assurances facultatives dès le moment de mon admissibilité, puis-je le faire par la suite?

R. Vous pourrez le faire lors de la période annuelle d'adhésion, sur présentation de preuve établissant que vous êtes assurable ou que les personnes à votre charge sont assurables.

Q. Si je décide d'annuler mes avantages facultatifs, que dois-je faire?

R. Les avantages facultatifs ne peuvent être annulés qu'au moment de l'adhésion annuelle. Cependant, une fois inscrit à l'assurance-dentaire pour les personnes à charge, vous ne pouvez l'annuler que dans les cas suivants:

- Si vous prenez votre retraite ou si vous quittez la compagnie.
- Si votre époux(se) fournit une preuve qu'il/elle détient une assurance-dentaire de son employeur.
- Si vous présentez une preuve que vos enfants ne sont plus admissibles en tant que personnes à charge.
- Si une personne à charge décède.

Q. J'ai droit à trois semaines de vacances annuelles, puis-je les prendre consécutivement?

R. Oui, pourvu que cela ne gêne pas l'exploitation du magasin et que vous obteniez l'autorisation de votre gérant.

Q. Les employés qui occupent un poste spécialisé ont-ils droit à la prime de service de Zellers?

R. Tous les membres du personnel à temps plein et à temps partiel y auront droit après 5 années de service, y compris les vendeurs/vendeuses à la commission, les surveillants de rayon et les chefs d'équipe marchande.

COPIE CONFORME

Racicot, Lassonde & Ass.
RACICOT, LASSONDE & ASS.

Message du président

Ce dépliant contient un résumé des avantages sociaux qui vous sont offerts en tant qu'employés de Zeller's Limitée. La compagnie se fait un plaisir de vous offrir ces avantages car elle croit qu'ils contribueront à votre bien-être et à votre tranquillité d'esprit.

Ce programme d'avantages sociaux a pour objectif de:

- Vous démontrer que Zellers se soucie réellement de votre bien-être.
- Vous donner un sentiment de sécurité qui vous permettra de donner un bon rendement au travail et d'en retirer une satisfaction personnelle.
- Réduire vos dépenses pour la plupart des frais médicaux et dentaires essentiels.
- Venir en aide aux survivants des employés de Zellers face aux dépenses urgentes et aux besoins financiers à long terme.
- Répondre aux besoins des différents employés de Zellers en leur offrant diverses sortes d'avantages et divers niveaux de participation au sein de chaque programme.
- Pouvoir se comparer favorablement aux programmes d'avantages sociaux de nos concurrents.

Pour chaque dollar de salaire, Zellers investit dans votre programme d'avantages sociaux une somme supplémentaire de 30¢ en moyenne. Nous vous encourageons à vous tenir au courant de vos avantages afin que vous et les personnes à votre charge puissiez en bénéficier pleinement.

James G. Balfour

James G. Balfour,
Président

N° de stock 3682

COPIE CONFORME

Facile de Lussan & M.
PACOT, LASSONDE & ASS.