



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

035048
75nd

DÉPÔT

84-11-20

Dépôt N°: 85 04 152

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

035048

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-13749-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-03-22	85-04-19		85-03-22	86-12-31	110	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce, local 502 TUAC UFCW Att: Mme Noella Lanthier 85 rue Gamble O. ste 10 Rouyn, QC. J9X 2R5	<input type="checkbox"/> Déposant Zeller's Limited 5250 boul. Décarie Montréal, QC. H3X 3T9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. 2 - 151 ^{ème} rue, Noranda Région <u>08-01</u> Activité <u>6425 (8)</u> Affiliation <u>7</u>

53 pages

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: **CÉline Carette/dg** *le la*

Date: **85-04-29**

Pour renseignements

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

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

13 749-05

3504-8



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

ZELLERS INC.
2, 15^E RUE
PLACE ROUANDA
NORANDA, (QUÉBEC)

CI-APRES APPELE "L'EMPLOYEUR"
OU SES SUCCESSEURS

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 502, T.U.A.C. - U.F.C.W.
OU SES SUCCESSEURS DÉTENANT UNE CHARTE
DE L'UNION INTERNATIONALE DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET
DE COMMERCE, AFFILIÉ À F.A.T., C.O.I.,
C.T.C., F.T.Q. ET LE C.T.A.T.

CI-APRES APPELE "L'UNION"

RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que:

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

L'Employeur et l'Union conviennent de ne faire aucune distinction à l'égard de l'un ou l'autre des salariés pour des motifs d'appartenance syndicale, de croyance religieuse, d'âge, de sexe, de race ou nationalité, ou toute autre raison quelconque.

ARTICLE 1

INTERPRÉTATION

1.01

Dans la présente convention collective, à moins que le texte ne s'y oppose, les termes ont le sens suivant:

a) Salarié

Tout salarié régi par la présente convention et visé par les dispositions de l'article 2 "Reconnaissance et juridiction".

b) Salarié régulier à temps plein

Tout salarié embauché comme tel et qui est programmé pour travailler la semaine normale tel que prévu à la clause 9.01 a).

c) Salarié régulier à temps partiel:

Désigne tout salarié embauché comme tel et qui selon sa disponibilité travaille au moins vingt-quatre (24) heures par semaine.

d) Salarié occasionnel:

Désigne tout salarié embauché comme tel et qui selon sa disponibilité travaille moins de vingt-quatre (24) heures par semaine, sauf pour fins de remplacement en raison de congés ou absences prévus à la convention ou encore de non-disponibilité de salariés.

e) Promotion:

Désigne la mutation d'un salarié à une fonction comportant une échelle de salaire dont le taux maximum est supérieur à celui de la fonction qu'il occupe.

f) Permutation:

Désigne la mutation d'un salarié à une fonction dont l'échelle de salaire est la même que celle de sa fonction actuelle.

g) Rétrogradation:

Désigne la mutation d'un salarié à une fonction dont le taux maximum est moindre que celui de la fonction qu'il occupe.

h) Jour:

À moins de stipulation contraire, le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.

i) Jours ouvrables:

Signifie du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés fériés (15.01 A).

j) Conjoint:

Celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou bien par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus d'un (1) an avec une personne qu'elle présente publiquement comme son conjoint.

1.02

A) À moins que le contexte n'indique le contraire, le genre masculin inclut aussi le genre féminin et vice-versa.

À moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.

- B) Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.

- C) En cas de révision ou amendement aux dispositions de lois ou décrets provinciaux sur les conditions de travail, l'une ou l'autre des parties pourra demander la révision des clauses de la convention collective affectées par ces amendements de manière à ce que la convention respecte les exigences minimums légales.

- D) Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention vient en conflit avec des dispositions des lois du travail applicables, les parties s'entendront sur un nouveau texte de façon à modifier ladite clause conformément au Code du Travail de la province de Québec.

- E) Il est convenu que seul le texte français de cette convention est considéré comme officiel et la langue de travail officielle est le français pour toute communication parlée et/ou écrite entre l'Employeur et les salariés.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE

2.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur de tous ses salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu de la province de Québec, et se lisant comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception du gérant général (directeur général), les assistants-gérants (chef de groupe techniques-marchandes), du gérant associé (directeur-adjoint), du gérant du personnel (superviseur personnel et bureau), du gérant de crédit (adj. administration), du gérant du restaurant (superviseur du restaurant), du gérant à l'entraînement (directeur en formation), et de toutes autres personnes automatiquement exclues par la loi".

Et s'appliquant à son établissement situé au 2, 15 ième rue à Noranda.

2.02

Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune sollicitation ou transaction de la part de l'Union ou de toute autre organisation, de la part de ses membres ou représentants, ni d'assemblée ou réunion pendant les heures ou sur les lieux du travail, sauf dans les cas permis par cette convention.

2.03

L'Employeur et un salarié ne concluent pas d'entente individuelle qui vienne en conflit avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3

DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION

3.01

L'Union reconnaît à l'Employeur le pouvoir et la fonction exclusive de diriger et d'administrer son établissement.

Les fonctions normales de gestion y compris l'embauche, l'établissement des normes de qualifications et de rendement des employés, la répartition et l'assignation du travail, les mises à pied, la discipline et congédiement sont assumés par la direction à moins qu'elles ne soient expressément restreintes par une disposition quelconque de la présente convention.

3.02

L'Union reconnaît que la Compagnie peut introduire une nouvelle méthode de travail ou bien confier l'exécution de certains travaux ou tâches à des entreprises externes (contrats à forfait) dans le but d'assurer une plus grande efficacité ou encore pour des motifs de rentabilité. Advenant que ces changements affectent les conditions de travail des salariés en place, l'Employeur verra à fournir aux salariés déplacés l'entraînement nécessaire en vue de les recycler dans de nouvelles tâches.

3.03

Il est convenu que les membres du personnel de cadre ne peuvent effectuer les tâches normales de salariés. Toutefois, ils peuvent intervenir dans les situations suivantes: cas d'urgence, affluence de clientèle et service à la clientèle ou encore pour des fins d'assistance et de formation des salariés.

3.04

Advenant que des changements soient apportés aux postes des classifications prévues à l'échelle de salaire ou que de nouveaux postes soient créés, l'Employeur en avisera l'Union au moins quinze (15) jours à l'avance dans le but d'en arriver à un accord sur le taux de salaire à déterminer et les autres conditions pouvant s'appliquer. À défaut d'entente entre les parties le cas sera soumis dans les dix (10) jours suivant directement à la deuxième (2e) étape de la procédure de griefs et à l'arbitrage si nécessaire.

ARTICLE 4

RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Les parties conviennent que seuls les salariés actuellement membres en règle de l'Union doivent comme condition d'emploi le demeurer pour la durée de la présente convention.
- 4.02 Tous les salariés futurs devront comme condition et maintien de leur emploi adhérer à l'Union.
- 4.03 Tous les salariés régis par la présente convention devront payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale de l'Union.
- 4.04
- A) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur sa première paie après une période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union et à le remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
 - B) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisation.
- 4.05 L'Employeur effectuera les déductions ci-haut mentionnées de la paie des salariés et en fera remise au secrétaire-trésorier de l'Union dans les quinze (15) jours suivant la fin de la période de quatre (4) semaines tel qu'établi entre les parties.

- 4.06 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser pour toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers, et liés directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 4.07 Advenant un changement dans le montant de la cotisation, un avis signé par le secrétaire-trésorier et portant le sceau officiel de l'Union sera communiqué au directeur du magasin et avec copie au directeur des relations industrielles.
- 4.08 La Compagnie fournira, deux fois par année (soit le 15 février et le 15 septembre) à l'Union, un relevé de tous les salariés qui paient des cotisations syndicales en y indiquant leur nom, adresse, classification de salaire, numéro d'assurance-sociale, date d'embauche ou de cessation d'emploi selon le cas.
- 4.09 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales, et indique ces montants sur les formules T4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE 5REPRÉSENTATION ET AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 Tout représentant syndical de l'Union, dûment accrédité par l'Union, peut pénétrer sur les lieux du magasin durant les heures normales de travail en autant qu'il s'entend au préalable par téléphone avec le directeur général du magasin. Ces visites devront être faites de façon à ne pas déranger la marche normale des opérations.
- 5.02 A) Deux (2) délégués d'Union peuvent être élus ou désignés parmi les salariés réguliers du magasin pour représenter les intérêts de tous les salariés.
- B) Ces délégués doivent avoir au moins six (6) mois d'ancienneté au magasin visé.
- 5.03 A) Lorsqu'il est nécessaire pour un délégué de s'occuper d'un grief ou de rencontrer le directeur général au sujet de questions de relations de travail durant les heures de travail, le délégué doit d'abord demander la permission au directeur général du magasin avant de quitter son poste. Cette permission ne lui sera pas indûment refusée et il ne subira aucune perte de salaire en autant que la durée de l'absence est raisonnable.
- B) Les délégués d'Union sont tenus aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations concernant leur travail envers l'Employeur que les autres employés. Lorsqu'ils font l'objet de mesures disciplinaires, l'Union en sera avertie immédiatement.

5.04

- A) Le délégué d'Union peut obtenir un permis d'absence sans paie pour assister à certaines activités syndicales et ce jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par an.

À cet effet, l'Union fait une demande au moins quinze (15) jours avant le début du permis d'absence ainsi désiré. Il est entendu qu'un délégué à la fois peut s'absenter en vertu de cette permission.

- B) Un salarié peut obtenir un permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales telles que congrès, et/ou rencontres du comité exécutif, et ce jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par an. À cet effet, l'Union fait une demande au moins quinze (15) jours avant le début du permis d'absence ainsi désiré.

5.05

L'Union avise l'Employeur par écrit du nom de ses délégués d'Union ainsi que de tout changement pouvant survenir. À compter de la réception de avis, l'Employeur reconnaîtra les salariés choisis comme délégués d'Union.

5.06

- A) Tout salarié élu ou assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit au directeur général au moins quinze (15) jours à l'avance, peut obtenir un congé sans solde pour une période de temps égale à son mandat mais n'excédant pas douze (12) mois.

- B) Ce salarié doit donner un préavis de retour au moins quinze (15) jours à l'avance en indiquant la date effective de son retour au travail.

C) Ce salarié a droit, à son retour, de réintégrer son ancienne fonction ou à défaut une fonction similaire. Il bénéficiera du taux de salaire en vigueur à son retour de même que des autres avantages prévus à la convention sans perte d'ancienneté. À son retour, il continuera à bénéficier des avantages sociaux assurés tout en étant exempté des périodes d'admissibilité prévues aux assurances collectives.

D) Ce congé sans solde débute dès que l'Employeur est en mesure de remplacer ce salarié par quelqu'un d'autre.

5.07

A) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et un maximum de deux (2) salariés membres de l'unité de négociation.

B) À cette fin un congé sans solde sera accordé aux deux (2) salariés membres du comité de négociations pour assister aux séances de négociations.

À moins d'entente contraire entre les parties, l'Union avisera l'Employeur au préalable de la durée de l'absence de ces salariés.

5.08

L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sur le tableau d'affichage sera disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher les avis suivants:

1. avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officier.
2. avis de réunion ou d'assemblée.
3. avis d'activité syndicale ou récréative.

Une copie de tous ces avis sera remise à l'Employeur en même temps. Tout autre avis sera sujet à l'approbation de l'Employeur.

5.09

En considération de la procédure de grief établie par la convention et visant à régler tout différend pouvant survenir entre les salariés et l'Employeur, l'Union 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 normales des opérations du magasin, et cela pour la durée de la convention.

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

ARTICLE 6DROIT ET PRIVILÈGES D'ANCIENNETÉ

6.01

- A) L'ancienneté se définit comme la durée des services continus d'un salarié à compter de son plus récent embauche pour le compte de la Compagnie.
- B) Tout nouveau salarié embauché à titre de salarié régulier sera soumis à une période de probation de trente (30) jours travaillés. Une fois cette période terminée, le salarié devient régulier et peut se prévaloir des privilèges d'ancienneté et autres avantages prévus à la convention. Son ancienneté se calcule alors rétroactivement à la date de son embauche, à titre de régulier.
- C) Le salarié régulier absent pour cause de maladie, accident ou en raison d'une absence autorisée en vertu de la convention, continue d'accumuler son ancienneté durant les 12 premiers mois de son absence.
- D) Tout nouveau salarié embauché à titre de salarié occasionnel est soumis à une période de probation de trois (3) mois consécutifs d'emploi et son ancienneté se calcule rétroactivement à compter de la date de son embauche.
- E) Le salarié occasionnel qui devient régulier n'a pas l'obligation de compléter à nouveau une période de probation, s'il a déjà fait sa période de probation à titre de salarié occasionnel.

F) Lorsqu'un salarié occasionnel qui a deux (2) ans ou plus d'ancienneté acquiert le statut de salarié régulier, il lui est accordé un crédit d'ancienneté égale à cinquante pour cent (50%) de son ancienneté comme occasionnel jusqu'à un maximum de deux (2) ans. Cette ancienneté lui confère les droits et avantages de la convention collective la seule exception aura trait à la période d'admissibilité prévue à l'assurance-collective.

6.02

Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- 1) s'il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de grief ou d'arbitrage.
- 2) s'il met fin volontairement à son emploi.
- 3)
 1. Mise à pied d'un salarié régulier pour une période consécutive de douze (12) mois ou plus, ou une période équivalente à son ancienneté, s'il a moins de douze (12) mois d'ancienneté;
 2. En ce qui concerne les salariés occasionnels, mise à pied pour une période de six (6) mois ou plus ou une période équivalente à son ancienneté, s'il a moins de six (6) mois d'ancienneté.
- 4) Défaut de revenir au travail (après une mise à pied) dans les sept (7) jours de la mise à la poste d'un avis de rappel par poste recommandée à sa dernière adresse connue.
- 5) Absence sans permission de trois (3) jours consécutifs de travail programmé.
- 6) Défaut de revenir au travail le lendemain d'une absence autorisée, sans motif valable.

- 7) Absence du travail pour cause de maladie ou d'accident pendant 24 mois ou plus.

Cependant, si la maladie ou l'accident est dû au travail, le salarié victime de cette maladie ou accident conserve son ancienneté jusqu'à ce que le médecin du salarié ordonne le retour au travail.

6.03

L'Employeur affiche le 15 février et le 15 septembre de chaque année, une liste montrant par ordre d'ancienneté, les salariés réguliers et une autre pour les salariés occasionnels. Copie de ces listes sera remise à l'Union le 15 février et le 15 septembre de chaque année. De plus, l'employeur avisera le délégué d'Union de tout nouveau salarié embauché.

6.04

- A) Tout poste vacant de l'effectif régulier ou tout nouveau poste régulier requérant l'embauche d'un nouveau salarié sera au préalable porté à l'attention des salariés par voie d'affichage durant une période de cinq (5) jours ouvrables afin de permettre à tout salarié de poser sa candidature par écrit au bureau du personnel.
- B) Suite à l'affichage, l'Employeur dans son choix du candidat, tiendra compte de l'ancienneté, des qualifications et des aptitudes des postulants à remplir cette fonction.
- C) Le salarié régulier absent de son travail en raison de vacances, congé maladie ou congé maternité peut postuler un poste vacant dans les délais ci-haut mentionnés par l'intermédiaire du délégué d'Union pourvu que le salarié confirme sa candidature dans les cinq (5) jours suivant la fin de l'affichage. Lors de son retour au travail, si son ancienneté le justifie, il sera assigné à sa nouvelle fonction.

D) Dès que l'Employeur aura arrêté son choix sur le nouveau titulaire, il sera communiqué officiellement par voie d'affichage.

E) L'Employeur pourra entre-temps combler ledit poste de façon temporaire jusqu'à ce qu'une décision soit prise sur le choix du candidat, mais pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines.

6.05 Le passage du statut de salarié occasionnel à celui de statut régulier constitue une promotion et est soumis aux règles de l'article 6.04.

6.06 Une période d'essai de trente (30) jours travaillés sera accordée au nouveau titulaire lors d'une promotion ou mutation; cependant, les parties peuvent s'entendre pour prolonger ladite période.

Jusqu'à l'expiration de cette période, le salarié pourra réintégrer son ancien poste s'il est disponible ou à défaut un poste équivalent.

Si le nouveau titulaire ne rencontre pas les exigences de l'emploi de façon satisfaisante, l'Employeur pourra décider de réintégrer le salarié dans son ancien poste s'il est disponible ou à défaut dans un poste équivalent.

Dans l'un ou l'autre cas, le changement s'effectuera après un préavis d'un délai raisonnable.

6.07 Le salarié régulier promu à un poste hors convention collective conserve son ancienneté en cas d'un retour éventuel dans l'unité de négociation. Lorsqu'un salarié est ainsi promu et permuté, son nom, son ancienneté et sa nouvelle classification seront affichés sur le tableau dans les jours cinq (5) jours ouvrables suivant la nomination.

- 6.08
- A) L'ancienneté d'un salarié régulier a toujours préséance sur celle d'un salarié occasionnel.
- B) L'ancienneté des salariés occasionnels ne s'applique que parmi eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.
- 6.09
- Toute mise à pied éventuelle pour manque de travail ou autre cause s'effectuera selon l'ordre prévu à la liste d'ancienneté pour les groupes suivants:
- 1- les salariés en probation;
 - 2- les salariés réguliers à temps partiel;
 - 3- les salariés réguliers à temps plein;
- pourvu que les salariés qui demeurent en service puissent remplir les exigences normales des tâches de travail à accomplir.
- 6.10
- Dans le cas de mise à pied, la priorité d'emploi sera offerte au salarié régulier pour les postes normalement occupés par les salariés occasionnels.
- 6.11
- Le rappel au travail se fera dans l'ordre inverse de la mise à pied prévu à l'article 6.09 pourvu que les salariés rappelés puissent accomplir le travail selon les exigences normales de la tâche.

6.12

A) Tout salarié régulier mis à pied reçoit un préavis écrit selon le tableau suivant:

<u>ANCIENNETÉ</u>	<u>PRÉAVIS ÉCRIT</u>
Moins d'un (1) an;	Une (1) semaine;
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans;	Deux (2) semaines;
Cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans;	Quatre (4) semaines;
Dix (10) ans et plus	Huit (8) semaines

L'Employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié, au moment de son départ, un indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

B) Tout salarié occasionnel ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied a droit à un préavis écrit de trois (3) jours ouvrables avant son licenciement s'il a moins d'un (1) an de service, et à cinq (5) jours ouvrables s'il a un (1) an ou plus de service. À défaut de préavis ce salarié a droit à une indemnité compensatrice égale à la moyenne quotidienne des heures travaillées au cours des 8 dernières semaines.

C) Tout préavis indique la date du début de la mise à pied et est envoyé par courrier recommandé au salarié avec copie à l'Union.

6.13

Un salarié régulier à temps plein qui désire devenir un salarié régulier à temps partiel pourra le faire sans donner sa démission mais après avoir fait sa demande par écrit au préalable, il pourra par la suite postuler un poste devenu vacant et cela sans perte d'ancienneté.

Si le poste lui est accordé ce salarié ne pourra postuler un nouveau poste de salarié régulier à temps plein avant un délai de dix (10) mois.

ARTICLE 7SÉCURITÉ D'EMPLOI (LICENCIEMENT -
CONGÉDIEMENT)

- 7.01 S'il y a lieu d'aviser ou de réprimander un salarié pour des raisons disciplinaires, le directeur général ou son mandataire devra le faire par écrit.
- Une copie de l'avis de réprimande est remise au salarié et une autre est remise au délégué d'Union en même temps.
- 7.02 Toute sanction disciplinaire entraînant la suspension ou le congédiement d'un salarié régulier devra au préalable avoir été précédé d'un avertissement par écrit - selon l'article 7.01. La seule exception aura trait au cas de congédiement ou suspension pour cause grave.
- L'avis de congédiement devra contenir les motifs de la sanction dans un document écrit remis au salarié en présence d'un délégué d'Union avec copie adressée à l'Union par courrier recommandé et mise à la poste dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'avis.
- 7.03 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avertissement écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.
- 7.04 Tout salarié convoqué au bureau de l'employeur pour fins de mesures disciplinaires peut s'il le désire être accompagné d'un délégué d'Union.
- 7.05 Aucune perquisition ne sera tolérée ou permise dans les casiers des salariés sans la présence du salarié concerné et du délégué d'Union.
- 7.06 Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de dix (10) mois et plus.

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

8.01

Il est convenu que l'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.

Les griefs seront réglés de façon suivante:

1ère étape:

Le salarié intéressé soumettra verbalement son grief au superviseur du personnel dans les sept (7) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief.

Lorsque le salarié en raison de son absence du travail ne peut soulever son grief dans les sept (7) jours ouvrables de l'incident, il pourra le soumettre dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour au travail.

Le salarié peut être accompagné de son délégué d'Union s'il le désire.

Le superviseur du personnel rendra verbalement sa réponse dans les sept (7) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

2e étape:

Si le salarié désire en appeler, le grief sera consigné par écrit et soumis au directeur général du magasin dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réponse du superviseur du personnel.

Le salarié peut être accompagné de son délégué d'Union s'il le désire.

Sur réception du grief, le directeur général du magasin peut convoquer une réunion avec l'Union aux fins de discuter du grief et en vue d'en venir à un règlement.

La décision du directeur général sera consignée par écrit et envoyée à l'union avec copie au salarié dans les sept (7) jours ouvrables de la date de ladite rencontre ou à défaut de rencontre, dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception du grief.

8.02 Tout grief relatif à un congédiement peut être soumis directement à la deuxième (2e) étape de la procédure dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement.

8.03 Arbitrage:
Advenant le cas où un grief ne soit pas réglé à la deuxième (2e) étape de la procédure des griefs, il pourra être porté à l'arbitrage selon les règles prévues au code du travail dans les quinze (15) jours suivant de la date de la décision rendue à la dernière étape de la procédure.

L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque disposition que ce soit, ni prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec un ou des termes des dispositions de la présente convention. Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec des clauses de cette convention sera finale et liera les parties en cause.

8.04 Les parties auront un délai de vingt (20) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre.

Faute d'entente dans ce délai, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au ministre du travail pour une nomination d'office.

8.05 La décision de l'arbitre devra être rendue dans les trente (30) jours de l'audition des parties.

- 8.06 Il est convenu que les séances et auditions d'arbitrage se tiendront à Noranda ou à tout autre endroit convenu par écrit entre les parties.
- 8.07 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à part égale entre la Compagnie et l'Union.
- 8.08 Tous les délais stipulés relatifs au règlement des griefs et à l'arbitrage sont de rigueur sous peine de déchéance du droit réclamé. Seules la Compagnie et l'Union peuvent consentir, par écrit, à l'extension de ces délais.
- 8.09 Toute correspondance entre les parties concernant la procédure de règlement des griefs devra être envoyée par lettre recommandée.
- 8.10 Dans les cas d'arbitrage des griefs relatifs à des mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour soit maintenir, modifier, réduire ou annuler la mesure disciplinaire.

ARTICLE 9HEURES DE TRAVAIL

9.01

- A) La semaine normale de travail est de trente-six (36) heures en excluant les périodes de repas et est répartie sur cinq (5) jours consécutifs de travail du lundi au samedi inclusivement.
- B) Dans tous les cas, le programme quotidien d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.
- C) Le programme de travail quotidien des salariés peut débuter une (1) heure trente (30) minutes avant l'ouverture et se prolonger jusqu'à trente (30) minutes après la fermeture du magasin.
- D) Lorsqu'un salarié régulier se rapporte à temps au travail conformément à son programme de travail quotidien, il a droit à un minimum de quatre (4) heures de travail rémunérées à l'exclusion de la période du 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 quotidien a droit à un minimum de trois (3) heures de travail rémunérées.

- E) Le salarié régulier qui ne peut fournir le minimum de quatre (4) heures de travail doit en aviser le directeur général du magasin au préalable.

9.02

Le programme hebdomadaire de travail pour les salariés réguliers sera établi par l'Employeur et peut prévoir un soir de travail par semaine sauf durant la période des fêtes de Noël et de Pâques si la loi le permet, durant laquelle le programme de travail des salariés réguliers peut prévoir deux soirs de travail non-consécutifs par semaine.

- 9.03 Le programme de travail des salariés à temps plein prévoit un samedi de congé à l'intérieur d'une période de deux (2) semaines consécutives.
- 9.04 Le programme de travail des salariés sera affiché au plus tard à treize heures (13 h 00) le vendredi précédant la semaine de travail. Cependant, aucun changement à l'horaire des salariés à temps plein ne sera fait après 17 heures le vendredi.
- 9.05 Tout salarié doit poinçonner sa fiche de temps avant de prendre son poste dans son secteur de travail et à sa sortie à la fin de la journée, de même qu'aux périodes de repas.
- Seules les heures de travail fournies réellement par le salarié et selon son programme de travail seront rémunérées.
- 9.06 L'ordre de programmation des salariés occasionnels est établi par secteur et en fonction de leur capacité respective à effectuer le travail tout en tenant compte de leur ancienneté et de leur disponibilité.
- Pour fins de cette programmation les secteurs sont:
- Alimentation (restaurant)
 - Salle de réserve
 - Caisse de sortie
 - Bureau
 - Plancher de vente par chef de groupe-techniques marchandes qui sont au nombre de quatre (4).

ARTICLE 10

PAUSES ET REPAS

10.01

- A) Le salarié a droit au cours d'une journée de travail, de six (6) heures et trente (30) minutes, à une période de repas non rémunérée de une (1) heure pour le dîner, et de une heure et quinze minutes (1 h 15) pour le souper s'il travaille le soir.
- B) Le salarié qui travaille entré cinq (5) heures consécutives mais moins de six (6) heures trente (30) minutes a droit à une période de repas de trente (30) minutes, soit quinze (15) minutes non-rémunérées et quinze (15) minutes à titre de pause, selon 10.03.
- C) Cependant, les salariés réguliers affectés au service du restaurant ont droit à une période de repas non-rémunérée de trente (30) minutes s'ils la prennent entre onze heures (11h00) et quatorze heures (14h00), ou de quarante-cinq (45) minutes s'ils la prennent en dehors de la période ci-mentionnée.

10.02

Les périodes prévues pour les repas s'échelonnent comme suit:

- de onze heures (11 h 00) à quatorze (14 h 00) heures pour le repas du midi
- de seize heures (16 h 00) à dix-neuf heures (19 h 00) pour le repas du soir

Rien n'oblige un salarié à travailler plus de cinq (5) heures consécutives sans prendre un repas.

10.03

- A) Les salariés qui travaillent au moins six heures trente minutes (6h30) dans une même journée bénéficieront de deux (2) pauses rémunérées de quinze (15) minutes à être prise à la période prévue au programme de travail, approximativement à la mi-temps le matin, l'après-midi ou le soir, selon le cas.

- B) Les salariés qui travaillent quatre (4) heures et plus mais moins de six heures trente (6h30) dans une même journée bénéficieront d'une pause rémunérée de quinze (15) minutes à être prise à la période prévue au programme de travail.

ARTICLE 11

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11.01

Tout travail effectué par un salarié régulier à temps plein au-delà de sept heures et trente minutes (7h30) au cours d'une même journée est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2).

Tout travail effectué par un salarié au-delà de trente-six (36) heures au cours d'une même semaine, est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2).

Il est entendu que le temps supplémentaire sera facultatif de la part du salarié à l'exception des périodes prévues pour fins d'inventaire.

Pour fins de calcul du surtemps, il ne devrait pas y avoir de duplication des taux de surtemps, des primes de salaire pour le travail effectué les dimanches, jours fériés et autres circonstances semblables. Ces primes ne doivent en aucun cas être considérées comme faisant partie du taux régulier de salaire.

11.02

Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au double du taux normal.

ARTICLE 12RÉMUNÉRATION ET ÉCHELLE DE SALAIRE

- 12.01 La liste des classifications et des taux de salaire applicables apparaissent à l'Annexe "A" et font partie de la présente convention.
- 12.02 L'Employeur fournira au salarié en même temps que son salaire, un bulletin de paie indiquant le montant brut et net de son salaire par période de deux (2) semaines de même que la nature et le montant des déductions effectuées ainsi que toutes autres mentions exigées par la loi.
- 12.03 La paie sera distribuée normalement le jeudi midi à toutes les deux (2) semaines. Cependant, si cette journée coïncide avec un jour de congé férié la paye sera distribuée la veille.
- 12.04 La période de paye s'étend du lundi au samedi de la semaine précédant le jour de la paye.
- 12.05 Le salarié régulier appelé à effectuer temporairement le travail d'une fonction inférieure à celle de sa propre classe ne subit aucune diminution de salaire pour la période de temps ainsi travaillée.
- 12.06 Le salarié régulier appelé à effectuer temporairement soit une (1) journée ou plus de travail dans une fonction supérieure à celle de sa propre classe sera rémunéré au taux de cette fonction pour la période de temps ainsi travaillée.
- 12.07 Aucune retenue ne peut être faite sur la paye d'un salarié régi par cette convention pour toute considération sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné, sauf pour les retenues légales et obligatoires telles que impôts, assurance-chômage, initiation et cotisations syndicales.

ARTICLE 13PRIMES ET ESCOMPTES

13.01

Le salarié régulier à temps plein à l'emploi le 22 novembre 1981 et ayant complété un (1) an de service bénéficie d'une prime de dix dollars (10,00 \$) par année de service.

Le salarié régulier à temps partiel à l'emploi le 22 novembre 1981 et ayant complété un (1) an de service bénéficie d'une prime de service de sept dollars (7,00 \$) par année de service.

Tout nouveau salarié régulier embauché après cette date bénéficiera d'une prime suivante:

Salarié à temps plein: Dix dollars (10,00\$) par année de service après avoir complété cinq (5) ans de service comme salarié régulier.

Salarié à temps partiel: Sept dollars (7,00 \$) par année de service après avoir complété cinq (5) ans de service comme salarié régulier.

13.02

Les salariés régis par la présente convention continueront de recevoir les bénéfices énumérés ci-après et selon les conditions énumérées pourvu que ceux-ci demeurent dans les cadres de la politique de la Compagnie:

- 1- Tous les salariés de moins d'un (1) an de service bénéficie d'un escompte de dix pour cent (10%) dès son emploi et de quinze pour cent (15%) après un (1) an de service.

Cet escompte s'applique sur tous les articles en magasin à l'exclusion des produits de tabac et de pétrole.

Ce privilège est également valable au conjoint de l'employé ainsi qu'à ses enfants qui sont à sa charge.

- 2) Escompte actuellement accordé aux employés de restaurant sur les repas pris au restaurant.

ARTICLE 14CONGÉS ANNUELS PAYÉS

14.01

L'Employeur accorde des vacances garanties chômées et payées selon les critères suivants:

1- Les salariés réguliers bénéficient des congés annuels payés comme suit:

a) Moins d'un (1) an de service

Les salariés réguliers qui justifient moins d'un (1) an de service continu au 30 avril de l'année courante ont droit à une (1) journée de congé par mois complet de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année.

L'indemnité est égale à quatre pour cent (4%) du revenu gagné au cours de la période de référence.

b) Un (1) an de service

Les salariés réguliers qui justifient d'un (1) an de service continu au 30 avril de l'année courante, ont droit à deux (2) semaines de congés annuels rémunérées au taux de salaire normal pour les salariés réguliers à temps plein et à quatre pour cent (4%) des gains totaux de l'année de référence pour les salariés réguliers à temps partiel.

c) Trois (3) ans de service

Les salariés réguliers qui justifient de trois (3) ans de service continu au 30 avril de l'année courante ont droit à trois (3) semaines de congés annuels rémunérées au taux de salaire normal pour les salariés réguliers à temps plein et à six pour cent (6%) des gains totaux de l'année de référence pour les salariés réguliers à temps partiel.

d) Dix (10) ans de service

Les salariés réguliers qui justifient de dix (10) ans de service continu au 30 avril de l'année courante, ont droit à quatre (4) semaines de congés annuels rémunérées au taux de salaire normal pour les salariés réguliers à temps plein et à huit pour cent (8%) des gains totaux de l'année de référence pour les salariés réguliers à temps partiel.

2- Les salariés occasionnels bénéficient de congés annuels payés selon les dispositions de la loi sur les normes de travail:

a) Un (1) à douze (12) mois de service continu:

- une (1) journée par mois complet de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours par an.
- indemnité de quatre pour cent (4%) du revenu gagné.

b) Un (1) an à dix (10) ans de service:

- deux (2) semaines de congé
- indemnité de quatre pour cent (4%) du revenu gagné

c) Dix (10) ans et plus de service continu:

- trois (3) semaines de congé
- indemnité de six pour cent (6%) du revenu gagné

d) - pour fins de calcul de la période de vacances et de l'indemnité, la période de référence s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

- 14.02 La période de congé s'étend du 1er mai au 30 avril de l'année suivante, à l'exception de la période du 15 novembre de l'année en cours au 31 janvier de l'année suivante.
- 14.03 Les congés de quatre (4) semaines et plus sont répartis comme suit:
- Trois (3) semaines continues à prendre entre le 1er mai et le 15 novembre.
 - l'excédent à prendre entre le 1er février et le 30 avril.
- 14.04 Les vacances ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre.
- 14.05
- A) Le salarié absent du travail avec permission ou pour raison de santé continuera d'accumuler l'ancienneté nécessaire pour fins de calcul des congés annuels jusqu'à concurrence de six (6) mois d'absence au cours de l'année civile.
 - B) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances pour raison de santé, accident, congé de maternité peut prendre ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le directeur général du magasin.
- 14.06 Le salarié régulier qui contracte mariage a préférence cette année-là pour le choix de ses vacances.
- 14.07 Le salarié qui quitte le service de l'Employeur a droit à l'indemnité de vacances pour le temps couru durant l'année de référence en cours basée sur ses années de service au moment de son départ en plus de tout congé annuel qui reste de l'année précédente. Le tout en conformité avec les dispositions de la loi.

- 14.08 Si un congé férié prévu à l'article 15 survient pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à un jour de congé payé de plus en remplacement du congé statutaire, soit immédiatement avant ou après sa période de vacances à son choix.
- 14.09 Le choix de la période de congé annuel des salariés réguliers se fait entre le 1er et le 15 avril. L'Employeur tiendra compte de l'ancienneté et du choix exprimé.
- Les salariés seront avisés de la date de leur période respective de congé au plus tard le 30 avril.
- Une liste sera affichée à cet effet.
- 14.10 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en vacances en même temps dans un même secteur.
- 14.11 L'indemnité rattachée aux congés annuels sera payée le jour de paye qui précède la période de congé du salarié, en un seul versement avant le début de ce congé.

ARTICLE 15

CONGÉS FÉRIÉS

15.01

A) L'Employeur convient d'accorder aux salariés réguliers à temps plein et à temps partiel les jours fériés suivants à titre de congés payés et chômés:

- le Jour de l'An
- le lundi de Pâques
- la Fête Nationale des Québécois (24 juin)
- la Confédération (1er juillet)
- la Fête du Travail
- le jour de l'Action de Grâce
- le jour de Noël
- le jour d'anniversaire du salarié

L'Employeur convient également d'accorder à chaque salarié régulier comme congés payés:

1. Le 26 décembre et le 2 janvier
OU SOIT:
2. l'avant-midi du 26 décembre et le 2 janvier et 1/2 journée à prendre au temps du Jour de l'An après entente avec le directeur général

B) Les salariés occasionnels bénéficient des congés fériés payés tels que prévus selon la loi.

15.02

Tout travail accompli par un salarié régulier lors de son congé férié est rémunéré à temps double de son taux normal en plus du paiement du congé et à temps et demi (1 1/2) pour le salarié occasionnel.

15.03

Lorsqu'un congé férié coïncide avec un dimanche ou une journée non-ouvrable, il est reporté soit au lendemain, ou à la journée précédente dans la mesure du possible ou à une autre journée qui sera déterminée entre le directeur général et le salarié.

15.04

Pour avoir droit au congé payé, le salarié régulier doit avoir été au travail sa journée cédulée qui précède et qui suit le jour du congé férié à moins d'une absence autorisée en vertu de la convention.

15.05

Tout travail effectué par un salarié régulier au cours d'une (1) semaine de travail comportant un congé férié et payé sera rémunéré à temps et demi pour toutes les heures effectivement travaillées en plus de vingt-huit heures et quarante-huit minutes (28 h 48) heures durant la semaine. Lorsque la semaine normale comporte deux (2) congés fériés payés le temps supplémentaire commencera à courir après vingt et une heures et trente-six minutes (21 h 36) de travail de la même semaine.

ARTICLE 16CONGÉ SANS SOLDE - CONGÉ DE MATERNITÉ

16.01

Un congé sans solde peut être autorisé par le directeur général du magasin pour des raisons légitimes et personnelles à l'exception de motifs de santé, et ne pourra en aucun cas excéder six (6) mois. Le salarié devra au préalable présenter sa requête par écrit au directeur général du magasin au moins trois (3) semaines avant la date prévue.

16.02

Congé de maternité:

- A) Un congé de maternité sans solde et n'excédant pas 25 semaines consécutives est accordé à la salariée enceinte sur présentation d'un certificat médical attestant de sa grossesse et de la date probable de l'accouchement.
- B) La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin; elle peut cesser de travailler à compter du septième (7e) mois de la grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement. L'Employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte, si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- C) La salariée doit reprendre son travail entre la quarante-cinquième (45e) et la quatre-vingt-dixième (90e) journée après l'accouchement. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur de ce délai, elle est présumée avoir démissionné. S'il lui est impossible de revenir au travail dans ce délai pour raison de santé, alors elle doit présenter une demande de prolongation du congé au directeur général du magasin lequel peut requérir une attestation médicale détaillée et complète avant de décider s'il accorde la requête.

D) Le retour au travail de ladite salariée doit s'effectuer selon les dispositions relatives au congé de maternité de la loi sur les normes du travail (section VI - Règlement, article 29 à 35).

16.03

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

B) Tout salarié régulier convoqué comme témoin dans le cas de litige relevant du droit public recevra la différence entre l'indemnité de témoin et le salaire qu'il aurait normalement reçu s'il avait été au travail.

ARTICLE 17CONGÉS SOCIAUX

17.01

- A) Dans le cas de décès d'un membre de sa famille immédiate (frère, soeur, père, mère, beau-père, belle-mère), le salarié régulier aura droit à un congé jusqu'à concurrence de quatre (4) jours se terminant le jour des funérailles.
- B) Dans le cas du décès d'un autre membre de sa famille (grand-père, grand-mère, gendre, bru, beau-frère, belle-soeur), le salarié régulier bénéficiera d'une (1) journée de congé payé, soit le jour des funérailles. Cette journée sera rémunérée en autant qu'il s'agit d'une journée que le salarié aurait normalement travaillé.
- C) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés réguliers cinq (5) jours de congé payés lors du décès du conjoint ou d'un enfant.

17.02

Le salarié qui adopte ou dont la conjointe donne naissance à un enfant aura droit à un congé payé le jour de la naissance ou bien le jour où sa conjointe revient de l'hôpital à la condition que la naissance ou l'adoption ait lieu un jour de travail normalement programmé.

17.03

À l'occasion du mariage d'un membre de la famille immédiate (père, mère, frère, soeur, enfant) d'un salarié régulier, 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.

- 17.04 Dans le cas du décès d'un membre de sa famille immédiate (Art. 17.01 A), le salarié régulier aura droit à une (1) journée additionnelle de congé payé s'il doit assister aux funérailles et que celles-ci ont lieu à plus de 160 kilomètres de son domicile.
- 17.05 À l'occasion de son mariage, le salarié régulier bénéficie d'un congé payé d'une (1) journée, soit le jour de son mariage, en autant qu'il s'agit d'une journée que ce salarié aurait normalement travaillée.
- 17.06 Ces jours de congé seront rémunérés en autant qu'ils coïncident avec ses journées de travail normalement programmées.

ARTICLE 18SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

18.01 La Compagnie consent à continuer de prendre les mesures préventives nécessaires pour la santé et la sécurité industrielle de ses salariés tel qu'il est stipulé dans les lois sur la santé et sécurité au travail du Québec.

18.02 La Compagnie consent à maintenir en vigueur ses plans d'assurance-collective tels que: assurance-vie, assurance-maladie et frais médicaux, assurance-invalidité prolongée et assurance dentaire tel que décrit à l'Annexe "B". La Compagnie continuera de les administrer pour le bénéfice de ses salariés réguliers en autant que les avantages fournis ne viennent pas à l'encontre de ceux qui sont fournis par les programmes de bénéfices sociaux de l'état provincial ou fédéral.

Copie du sommaire des plans d'assurance est remise aux salariés bénéficiant du régime d'assurance-collective.

18.03 Les salariés réguliers bénéficieront de congés-maladie rémunérés de la façon suivante:

- après six (6) mois d'ancienneté:
Cinq (5) jours rémunérés au 2/3 du salaire normal.
- après douze (12) mois d'ancienneté:
Cinq (5) jours rémunérés au salaire complet.
- après deux (2) ans d'ancienneté:
Cinq (5) jours rémunérés au salaire complet pour chaque année entière d'ancienneté jusqu'à concurrence de trente (30) jours par année.

Il est entendu que lors d'une absence pour congé-maladie, le salarié régulier sera compensé en vertu des congés-maladie qu'à compter de la 2e journée d'absence, sauf s'il a 5 ans d'ancienneté ou plus.

Ce plan de congé maladie sera intégré aux avantages que prévoit le programme d'assurance-chômage en cas de perte de salaire pour cause de maladie.

Il s'agit d'un avantage renouvelable, mais non-cumulatif et pour maladie véritable seulement.

Les dix (10) premiers jours de congé maladie rémunérés serviront d'abord à combler la période de carence du régime d'assurance-chômage, et l'excédant s'appliquera une fois les prestations d'assurance-chômage épuisées.

Lors d'absence pour raisons de santé et pour bénéficier du congé-maladie rémunéré, le salarié est tenu d'aviser le service du personnel ou le directeur général du magasin dans les deux (2) heures qui suivent son heure d'arrivée normale.

18.04

Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance de heures programmées la journée de l'accident.

18.05

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité paritaire de sécurité selon les dispositions de la loi sur la sécurité et la santé au travail.

18.06

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

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

ARTICLE 19CLAUSES GÉNÉRALES

- 19.01 L'Employeur continuera, selon sa politique actuelle, de pourvoir aux uniformes et vêtements de travail dans les secteurs où ils s'avèrent nécessaires. Ces uniformes seront mis à la disposition des salariés selon les besoins.
- 19.02 L'Employeur fournira deux (2) uniformes par année pour les hôtesses du service au restaurant de façon à leur permettre une alternance. L'entretien de ces uniformes sera entièrement aux frais des salariés.
- 19.03 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur la programmation de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi applicable pour le vote.
- 19.04 L'Employeur continu de fournir aux salariés un vestiaire et casier pour ses effets personnels.
- 19.05 L'Employeur continuera de maintenir les salles de repos pour ses salariés et de pourvoir à son entretien afin de les maintenir dans des conditions hygiéniques. Les salariés coopéreront avec l'Employeur afin de maintenir ces salles de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène raisonnable.

ARTICLE 20

DURÉE DE LA CONVENTION

20.01

a) La présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature et reste pleinement en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986.

b) L'une ou l'autre des parties entre le 90e et le 60e jour de la date d'expiration, avisera l'autre de son intention d'amender ou modifier quelques dispositions de la présente convention.

20.02

Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de lock-out.

20.03

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À NORANDA, PROVINCE DE QUÉBEC, CE 22^e JOUR DE MARS MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985).

ZELLERS INC.

UNION DES EMPLOYÉS
DE COMMERCE

Craig K. Gray

Yvon Marion

ANNEXE "A"ÉCHELLE DE SALAIRE #147 - NORANDACLASSE I

Commis principal (bureau), responsable de la réception et expédition (réserve de stock), chef caissière:

Taux horaire: (salarié régulier)

	<u>1er janvier 1985</u>	<u>1er janvier 1986</u>
Début:	6,40 \$	6,80 \$
Échelon 1 (1 an)	6,90	7,15
Échelon 2 (2 ans)	7,35	7,65

CLASSE II

Commis (bureau), cuisinière, commis (réception-expédition):

Taux horaire: (salarié régulier)

	<u>1er janvier 1985</u>	<u>1er janvier 1986</u>
Début:	5,90 \$	6,15 \$
Échelon 1 (1 an)	6,35 \$	6,55
Échelon 2 (2 ans)	6,75	7,00

CLASSE III

Caissière, préposé à l'entretien, commis (réserve), vendeur(se):

Taux horaire: (salarié régulier)

	<u>1er janvier 1985</u>	<u>1er janvier 1986</u>
Début:	5,50 \$	5,75 \$
Échelon 1 (1 an)	5,75	6,00
Échelon 2 (2 ans)	6,10	6,35

CLASSE IV

Aide de cuisine:

Taux horaire: (salarié régulier)

	<u>1er janvier 1985</u>	<u>1er janvier 1986</u>
Début:	5,30 \$	5,55 \$
Échelon 1 (1 an)	5,55	5,70
Échelon 2 (2 ans)	5,85	6,10

CLASSE V

Serveuse (restaurant):

Taux horaire: (salarié régulier et occasionnel)

	<u>1er janvier 1985</u>	<u>1er janvier 1986</u>
Début:	3,80 \$	3,90 \$
Échelon 1 (1 an)	4,55	4,65

CLASSE VI

Occasionnel:

Taux horaire:

	<u>1er janvier 1985</u>	<u>1er janvier 1986</u>
Début:	5,25 \$	5,50 \$
Échelon 1 (1 an)	5,40	5,65

NOTES EXPLICATIVES:1. Au 1er janvier 1985

Le salarié est rémunéré selon sa fonction et sa classe au taux horaire de l'échelon qui correspond à son ancienneté (selon la liste d'ancienneté) complétée au 31 décembre 1984.

Cependant:

- A) Les salariés des classes I qui ont en date du 31 décembre 1984, un taux supérieur à l'échelle de leur classe, reçoivent une augmentation de trente-cinq cents (.40¢) l'heure;
- B) Les salariés des classes II et III qui en date du 31 décembre 1984, ont un taux supérieur à l'échelle de leur classe, reçoivent une augmentation de vingt-cinq cents (.30¢) l'heure.

2. Au 1er janvier 1986

Le salarié est rémunéré selon sa fonction et sa classe au taux horaire de l'échelon qui correspond à son ancienneté (selon la liste d'ancienneté) complétée au 31 décembre 1985.

Cependant:

- A) Les salariés des classes I qui en date du 31 décembre 1985, ont un taux supérieur à l'échelle de leur classe, reçoivent une augmentation de trente-cinq (.40¢) l'heure.
- B) Les salariés des classes II et III qui en date du 31 décembre 1985, ont un taux supérieur à l'échelle de leur classe reçoivent une augmentation de vingt-cinq (.30¢) l'heure.

ANNEXE "B"

PLAN D'ASSURANCES COLLECTIVES (suite)
MAGASINS ZELLERS
SALARIÉS À TEMPS PLEIN - TEMPS PARTIEL

5) ASSURANCE-SANTÉ - FRAIS MÉDICAUX (facultatif)

- couverture: - plan individuel: 80% des frais
franchise annuelle de \$25.00
- plan familial: 80% des frais
franchise annuelle de \$50.00
par famille :
- couvrant les prescriptions - chambre privée -
chiropraticien - psychologues - infirmière -
médecin à l'étranger
- admissibilité: temps plein: 6 mois de service
temps partiel: " " " "
- contribution: Plan individuel: aux frais de l'employé
Plan familial: aux frais de l'employé

6) ASSURANCE SOINS DENTAIRES DE BASE

- couverture: 70% des frais encourus
maximum de \$1,000. de bénéfices par personne
assurée par année couvrant soins de base et
préventif reconnus par l'association des
chirurgiens-dentistes
- admissibilité: temps plein: 1 an de service
temps partiel: 3 ans de service
- contribution: Plan individuel: aux frais de Zellers
Plan familial: aux frais de l'employé

7) ASSURANCE SOINS DENTAIRES MAJEURS

- couverture: 50% des frais encourus
maximum de \$1,000. de bénéfices par personne
assurée par année, incluant les soins de base
couvrant orthodontie (MAX \$1,500. de frais) -
chirurgie - dentiers - ponts - couronnes
- admissibilité: temps plein: 3 ans de service
temps partiel: " " " "
- contribution: Plan individuel: aux frais de Zellers
Plan familial: aux frais de l'employé

ZELLERS - NORANDA (#147)LISTE D'ANCIENNETÉTEMPS PLEIN ET TEMPS PARTIEL

Laurette Pelletier	04-11-72	Suzanne Richard	09-20-82
Nicole Simard	04-20-72	Lyne Boisvert	11-22-82
Pierrette Desrochers	02-25-73	Brigitte Toulouse	11-22-82
Claudette Dumais	04-14-73	Suzanne Gaulin	05-03-83
Michel Audet	04-19-73	Diane Bois	05-16-83
Marianne Côté	10-25-73	Josée Morin	09-13-83
Desneiges Lacroix	02-25-74	Mario Garneau	09-26-83
Réjeanne Samuel	06-13-74	Réjeanne Desforges	10-11-83
Marie-Paule Deshaies	09-09-74	Irma Turmel	10-17-83
Agathe Boulanger	09-12-74	Nicole Michaud	04-09-84
Claudette Galarneau	09-11-76	Johanne Larouche	08-21-84
Noella Brousseau	05-16-77	Louise Molloy	10-01-84
Cécile Lanthier	05-23-77		
Georgette Sigouin	11-21-77		
Angèle Tanguay	06-22-78		
Lise Prévost	08-14-78		
Jacinthe Frigon	09-14-78		
Colombe Vallières	09-18-78		
Lucille Soucy	10-10-78		
Johanne Pépin	10-16-78		
Pierrette Fortier	12-10-78		
Francine Boissonnault	02-19-79		
Fernande Perreault	02-26-79		
Liliane Bélisle	02-12-80		
Claire Mantha	09-08-80		
Lynda Roy	09-19-80		
Solange Lefebvre	01-02-81		
Marc Vachon	04-23-81		
Agathe Boulay	07-29-81		
Diane Kirouac	08-24-81		
Brigitte Duchesne	10-05-81		
Sylvie Descôteaux	10-21-81		
Diane Fournier	02-01-82		
Mario Deschesne	05-17-82		

ZELLERS - NORANDA (#147)LISTE D'ANCIENNETÉ (Déc. 84)OCCASIONNELS

Hélène Sénécal	10-27-75	Michel Aubin	05-02-84
Emilie Provencher	08-02-76	Michel Brunet	05-15-84
Maria Chartier	08-17-78	Gilbert Comtois	05-16-84
Ghislaine Bédard	11-01-78	nathalie Boucher	06-05-84
Marie-Berthe Lacasse	03-13-81	Andrée St-Cyr	07-14-84
France Girard	03-28-81	Lucille Paquette	07-20-84
Lucie Labelle	04-09-81	Pauline Bouffard	08-11-84
Ginette Petit	08-29-81	Danielle Dufresne	08-11-84
Richard Lafond	10-15-81	Manon Mantha	08-24-84
Germaine Rhéaume	04-27-82	Lise Joannette	08-27-84
Céline Gélinas	04-27-82	Thérèse Gauvin	09-20-84
Liette Clément	08-26-82	Johanne Côté	09-21-84
Guylaine Lacerte	09-27-82	Michelle Pilon	09-24-84
Sylvie Bérubé	03-16-83	Lyne Ippersiel	09-26-84
Gertrude Coulombe	06-01-83	Manon Lévesque	10-12-84
Richard L'Abbé	07-08-83		
Carole Pilon	07-11-83		
Paule Lachance	07-13-83		
Adrien Paquette	08-18-83		
Louise Charette	09-08-83		
Annie Carreau	09-19-83		
Denis Grenier	10-11-83		
André Caron	10-14-83		
Chantal Lemieux	11-24-83		
Jacqueline Sénécal	12-02-83		
France St-Pierre	12-23-83		
Carmen St-Amour	12-15-83		
Annie Caron	02-23-84		
Sylvie Bélanger	03-28-84		
Céline Blanchette	03-30-84		
Jean-Yves Barrette	04-07-84		
Martine Rodrigue	04-12-84		
Daniel Mattard	04-18-84		
Roger Lemire	04-19-84		
Francine Petitclerc	04-26-84		



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

035048
75nd

DÉPÔT

84-11-20

Dépôt N°: 85 04 152

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

035048

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-13749-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-03-22	85-04-19		85-03-22	86-12-31	110	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce, local 502 TUAC UFCW Att: Mme Noella Lanthier 85 rue Gamble O. ste 10 Rouyn, QC. J9X 2R5	<input type="checkbox"/> Déposant Zeller's Limited 5250 boul. Décarie Montréal, QC. H3X 3T9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. 2 - 151 ^{ème} rue, Noranda Région <u>08-01</u> Activité <u>6425 (8)</u> Affiliation <u>7</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

53 pages

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
CÉline Carette/dg <i>le la</i>	85-04-29

Pour renseignements

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

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

003 (113)

RECHERCHE

13 749-05

3504-8



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

ZELLERS INC.
2, 15^E RUE
PLACE ROUANDA
NORANDA, (QUÉBEC)

CI-APRES APPELE "L'EMPLOYEUR"
OU SES SUCESSEURS

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 502, T.U.A.C. - U.F.C.W.
OU SES SUCESSEURS DÉTENANT UNE CHARTE
DE L'UNION INTERNATIONALE DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET
DE COMMERCE, AFFILIÉ À F.A.T., C.O.I.,
C.T.C., F.T.Q. ET LE C.T.A.T.

CI-APRES APPELE "L'UNION"

RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que:

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

L'Employeur et l'Union conviennent de ne faire aucune distinction à l'égard de l'un ou l'autre des salariés pour des motifs d'appartenance syndicale, de croyance religieuse, d'âge, de sexe, de race ou nationalité. ou toute autre raison quelconque.

ARTICLE 1

INTERPRÉTATION

1.01

Dans la présente convention collective, à moins que le texte ne s'y oppose, les termes ont le sens suivant:

a) Salarié

Tout salarié régi par la présente convention et visé par les dispositions de l'article 2 "Reconnaissance et juridiction".

b) Salarié régulier à temps plein

Tout salarié embauché comme tel et qui est programmé pour travailler la semaine normale tel que prévu à la clause 9.01 a).

c) Salarié régulier à temps partiel:

Désigne tout salarié embauché comme tel et qui selon sa disponibilité travaille au moins vingt-quatre (24) heures par semaine.

d) Salarié occasionnel:

Désigne tout salarié embauché comme tel et qui selon sa disponibilité travaille moins de vingt-quatre (24) heures par semaine, sauf pour fins de remplacement en raison de congés ou absences prévus à la convention ou encore de non-disponibilité de salariés.

e) Promotion:

Désigne la mutation d'un salarié à une fonction comportant une échelle de salaire dont le taux maximum est supérieur à celui de la fonction qu'il occupe.

f) Permutation:

Désigne la mutation d'un salarié à une fonction dont l'échelle de salaire est la même que celle de sa fonction actuelle.

g) Rétrogradation:

Désigne la mutation d'un salarié à une fonction dont le taux maximum est moindre que celui de la fonction qu'il occupe.

h) Jour:

À moins de stipulation contraire, le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.

i) Jours ouvrables:

Signifie du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés fériés (15.01 A).

j) Conjoint:

Celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou bien par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus d'un (1) an avec une personne qu'elle présente publiquement comme son conjoint.

1.02

A) À moins que le contexte n'indique le contraire, le genre masculin inclut aussi le genre féminin et vice-versa.

À moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.

- B) Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.

- C) En cas de révision ou amendement aux dispositions de lois ou décrets provinciaux sur les conditions de travail, l'une ou l'autre des parties pourra demander la révision des clauses de la convention collective affectées par ces amendements de manière à ce que la convention respecte les exigences minimums légales.

- D) Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention vient en conflit avec des dispositions des lois du travail applicables, les parties s'entendront sur un nouveau texte de façon à modifier ladite clause conformément au Code du Travail de la province de Québec.

- E) Il est convenu que seul le texte français de cette convention est considéré comme officiel et la langue de travail officielle est le français pour toute communication parlée et/ou écrite entre l'Employeur et les salariés.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE

2.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur de tous ses salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu de la province de Québec, et se lisant comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception du gérant général (directeur général), les assistants-gérants (chef de groupe techniques-marchandes), du gérant associé (directeur-adjoint), du gérant du personnel (superviseur personnel et bureau), du gérant de crédit (adj. administration), du gérant du restaurant (superviseur du restaurant), du gérant à l'entraînement (directeur en formation), et de toutes autres personnes automatiquement exclues par la loi".

Et s'appliquant à son établissement situé au 2, 15 ième rue à Noranda.

2.02

Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune sollicitation ou transaction de la part de l'Union ou de toute autre organisation, de la part de ses membres ou représentants, ni d'assemblée ou réunion pendant les heures ou sur les lieux du travail, sauf dans les cas permis par cette convention.

2.03

L'Employeur et un salarié ne concluent pas d'entente individuelle qui vienne en conflit avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3

DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION

3.01

L'Union reconnaît à l'Employeur le pouvoir et la fonction exclusive de diriger et d'administrer son établissement.

Les fonctions normales de gestion y compris l'embauche, l'établissement des normes de qualifications et de rendement des employés, la répartition et l'assignation du travail, les mises à pied, la discipline et congédiement sont assumés par la direction à moins qu'elles ne soient expressément restreintes par une disposition quelconque de la présente convention.

3.02

L'Union reconnaît que la Compagnie peut introduire une nouvelle méthode de travail ou bien confier l'exécution de certains travaux ou tâches à des entreprises externes (contrats à forfait) dans le but d'assurer une plus grande efficacité ou encore pour des motifs de rentabilité. Advenant que ces changements affectent les conditions de travail des salariés en place, l'Employeur verra à fournir aux salariés déplacés l'entraînement nécessaire en vue de les recycler dans de nouvelles tâches.

3.03

Il est convenu que les membres du personnel de cadre ne peuvent effectuer les tâches normales de salariés. Toutefois, ils peuvent intervenir dans les situations suivantes: cas d'urgence, affluence de clientèle et service à la clientèle ou encore pour des fins d'assistance et de formation des salariés.

3.04

Advenant que des changements soient apportés aux postes des classifications prévues à l'échelle de salaire ou que de nouveaux postes soient créés, l'Employeur en avisera l'Union au moins quinze (15) jours à l'avance dans le but d'en arriver à un accord sur le taux de salaire à déterminer et les autres conditions pouvant s'appliquer. À défaut d'entente entre les parties le cas sera soumis dans les dix (10) jours suivant directement à la deuxième (2e) étape de la procédure de griefs et à l'arbitrage si nécessaire.

ARTICLE 4RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Les parties conviennent que seuls les salariés actuellement membres en règle de l'Union doivent comme condition d'emploi le demeurer pour la durée de la présente convention.
- 4.02 Tous les salariés futurs devront comme condition et maintien de leur emploi adhérer à l'Union.
- 4.03 Tous les salariés régis par la présente convention devront payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale de l'Union.
- 4.04
- A) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur sa première paie après une période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union et à le remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
 - B) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisation.
- 4.05 L'Employeur effectuera les déductions ci-haut mentionnées de la paie des salariés et en fera remise au secrétaire-trésorier de l'Union dans les quinze (15) jours suivant la fin de la période de quatre (4) semaines tel qu'établi entre les parties.

- 4.06 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser pour toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers, et liés directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 4.07 Advenant un changement dans le montant de la cotisation, un avis signé par le secrétaire-trésorier et portant le sceau officiel de l'Union sera communiqué au directeur du magasin et avec copie au directeur des relations industrielles.
- 4.08 La Compagnie fournira, deux fois par année (soit le 15 février et le 15 septembre) à l'Union, un relevé de tous les salariés qui paient des cotisations syndicales en y indiquant leur nom, adresse, classification de salaire, numéro d'assurance-sociale, date d'embauche ou de cessation d'emploi selon le cas.
- 4.09 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales, et indique ces montants sur les formules T4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE 5REPRÉSENTATION ET AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 Tout représentant syndical de l'Union, dûment accrédité par l'Union, peut pénétrer sur les lieux du magasin durant les heures normales de travail en autant qu'il s'entend au préalable par téléphone avec le directeur général du magasin. Ces visites devront être faites de façon à ne pas déranger la marche normale des opérations.
- 5.02 A) Deux (2) délégués d'Union peuvent être élus ou désignés parmi les salariés réguliers du magasin pour représenter les intérêts de tous les salariés.
- B) Ces délégués doivent avoir au moins six (6) mois d'ancienneté au magasin visé.
- 5.03 A) Lorsqu'il est nécessaire pour un délégué de s'occuper d'un grief ou de rencontrer le directeur général au sujet de questions de relations de travail durant les heures de travail, le délégué doit d'abord demander la permission au directeur général du magasin avant de quitter son poste. Cette permission ne lui sera pas indûment refusée et il ne subira aucune perte de salaire en autant que la durée de l'absence est raisonnable.
- B) Les délégués d'Union sont tenus aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations concernant leur travail envers l'Employeur que les autres employés. Lorsqu'ils font l'objet de mesures disciplinaires, l'Union en sera avertie immédiatement.

5.04

- A) Le délégué d'Union peut obtenir un permis d'absence sans paie pour assister à certaines activités syndicales et ce jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par an.

À cet effet, l'Union fait une demande au moins quinze (15) jours avant le début du permis d'absence ainsi désiré. Il est entendu qu'un délégué à la fois peut s'absenter en vertu de cette permission.

- B) Un salarié peut obtenir un permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales telles que congrès, et/ou rencontres du comité exécutif, et ce jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par an. À cet effet, l'Union fait une demande au moins quinze (15) jours avant le début du permis d'absence ainsi désiré.

5.05

L'Union avise l'Employeur par écrit du nom de ses délégués d'Union ainsi que de tout changement pouvant survenir. À compter de la réception de avis, l'Employeur reconnaîtra les salariés choisis comme délégués d'Union.

5.06

- A) Tout salarié élu ou assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit au directeur général au moins quinze (15) jours à l'avance, peut obtenir un congé sans solde pour une période de temps égale à son mandat mais n'excédant pas douze (12) mois.

- B) Ce salarié doit donner un préavis de retour au moins quinze (15) jours à l'avance en indiquant la date effective de son retour au travail.

C) Ce salarié a droit, à son retour, de réintégrer son ancienne fonction ou à défaut une fonction similaire. Il bénéficiera du taux de salaire en vigueur à son retour de même que des autres avantages prévus à la convention sans perte d'ancienneté. À son retour, il continuera à bénéficier des avantages sociaux assurés tout en étant exempté des périodes d'admissibilité prévues aux assurances collectives.

D) Ce congé sans solde débute dès que l'Employeur est en mesure de remplacer ce salarié par quelqu'un d'autre.

5.07

A) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et un maximum de deux (2) salariés membres de l'unité de négociation.

B) À cette fin un congé sans solde sera accordé aux deux (2) salariés membres du comité de négociations pour assister aux séances de négociations.

À moins d'entente contraire entre les parties, l'Union avisera l'Employeur au préalable de la durée de l'absence de ces salariés.

5.08

L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sur le tableau d'affichage sera disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher les avis suivants:

1. avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officier.
2. avis de réunion ou d'assemblée.
3. avis d'activité syndicale ou récréative.

Une copie de tous ces avis sera remise à l'Employeur en même temps. Tout autre avis sera sujet à l'approbation de l'Employeur.

5.09

En considération de la procédure de grief établie par la convention et visant à régler tout différend pouvant survenir entre les salariés et l'Employeur, l'Union 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 normales des opérations du magasin, et cela pour la durée de la convention.

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

ARTICLE 6DROIT ET PRIVILÈGES D'ANCIENNETÉ

6.01

- A) L'ancienneté se définit comme la durée des services continus d'un salarié à compter de son plus récent embauche pour le compte de la Compagnie.
- B) Tout nouveau salarié embauché à titre de salarié régulier sera soumis à une période de probation de trente (30) jours travaillés. Une fois cette période terminée, le salarié devient régulier et peut se prévaloir des privilèges d'ancienneté et autres avantages prévus à la convention. Son ancienneté se calcule alors rétroactivement à la date de son embauche, à titre de régulier.
- C) Le salarié régulier absent pour cause de maladie, accident ou en raison d'une absence autorisée en vertu de la convention, continue d'accumuler son ancienneté durant les 12 premiers mois de son absence.
- D) Tout nouveau salarié embauché à titre de salarié occasionnel est soumis à une période de probation de trois (3) mois consécutifs d'emploi et son ancienneté se calcule rétroactivement à compter de la date de son embauche.
- E) Le salarié occasionnel qui devient régulier n'a pas l'obligation de compléter à nouveau une période de probation, s'il a déjà fait sa période de probation à titre de salarié occasionnel.

F) Lorsqu'un salarié occasionnel qui a deux (2) ans ou plus d'ancienneté acquiert le statut de salarié régulier, il lui est accordé un crédit d'ancienneté égale à cinquante pour cent (50%) de son ancienneté comme occasionnel jusqu'à un maximum de deux (2) ans. Cette ancienneté lui confère les droits et avantages de la convention collective la seule exception aura trait à la période d'admissibilité prévue à l'assurance-collective.

6.02

Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- 1) s'il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de grief ou d'arbitrage.
- 2) s'il met fin volontairement à son emploi.
- 3)
 1. Mise à pied d'un salarié régulier pour une période consécutive de douze (12) mois ou plus, ou une période équivalente à son ancienneté, s'il a moins de douze (12) mois d'ancienneté;
 2. En ce qui concerne les salariés occasionnels, mise à pied pour une période de six (6) mois ou plus ou une période équivalente à son ancienneté, s'il a moins de six (6) mois d'ancienneté.
- 4) Défaut de revenir au travail (après une mise à pied) dans les sept (7) jours de la mise à la poste d'un avis de rappel par poste recommandée à sa dernière adresse connue.
- 5) Absence sans permission de trois (3) jours consécutifs de travail programmé.
- 6) Défaut de revenir au travail le lendemain d'une absence autorisée, sans motif valable.

- 7) Absence du travail pour cause de maladie ou d'accident pendant 24 mois ou plus.

Cependant, si la maladie ou l'accident est dû au travail, le salarié victime de cette maladie ou accident conserve son ancienneté jusqu'à ce que le médecin du salarié ordonne le retour au travail.

6.03

L'Employeur affiche le 15 février et le 15 septembre de chaque année, une liste montrant par ordre d'ancienneté, les salariés réguliers et une autre pour les salariés occasionnels. Copie de ces listes sera remise à l'Union le 15 février et le 15 septembre de chaque année. De plus, l'employeur avisera le délégué d'Union de tout nouveau salarié embauché.

6.04

- A) Tout poste vacant de l'effectif régulier ou tout nouveau poste régulier requérant l'embauche d'un nouveau salarié sera au préalable porté à l'attention des salariés par voie d'affichage durant une période de cinq (5) jours ouvrables afin de permettre à tout salarié de poser sa candidature par écrit au bureau du personnel.
- B) Suite à l'affichage, l'Employeur dans son choix du candidat, tiendra compte de l'ancienneté, des qualifications et des aptitudes des postulants à remplir cette fonction.
- C) Le salarié régulier absent de son travail en raison de vacances, congé maladie ou congé maternité peut postuler un poste vacant dans les délais ci-haut mentionnés par l'intermédiaire du délégué d'Union pourvu que le salarié confirme sa candidature dans les cinq (5) jours suivant la fin de l'affichage. Lors de son retour au travail, si son ancienneté le justifie, il sera assigné à sa nouvelle fonction.

D) Dès que l'Employeur aura arrêté son choix sur le nouveau titulaire, il sera communiqué officiellement par voie d'affichage.

E) L'Employeur pourra entre-temps combler ledit poste de façon temporaire jusqu'à ce qu'une décision soit prise sur le choix du candidat, mais pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines.

6.05 Le passage du statut de salarié occasionnel à celui de statut régulier constitue une promotion et est soumis aux règles de l'article 6.04.

6.06 Une période d'essai de trente (30) jours travaillés sera accordée au nouveau titulaire lors d'une promotion ou mutation; cependant, les parties peuvent s'entendre pour prolonger ladite période.

Jusqu'à l'expiration de cette période, le salarié pourra réintégrer son ancien poste s'il est disponible ou à défaut un poste équivalent.

Si le nouveau titulaire ne rencontre pas les exigences de l'emploi de façon satisfaisante, l'Employeur pourra décider de réintégrer le salarié dans son ancien poste s'il est disponible ou à défaut dans un poste équivalent.

Dans l'un ou l'autre cas, le changement s'effectuera après un préavis d'un délai raisonnable.

6.07 Le salarié régulier promu à un poste hors convention collective conserve son ancienneté en cas d'un retour éventuel dans l'unité de négociation. Lorsqu'un salarié est ainsi promu et permuté, son nom, son ancienneté et sa nouvelle classification seront affichés sur le tableau dans les jours cinq (5) jours ouvrables suivant la nomination.

- 6.08
- A) L'ancienneté d'un salarié régulier a toujours préséance sur celle d'un salarié occasionnel.
- B) L'ancienneté des salariés occasionnels ne s'applique que parmi eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.
- 6.09
- Toute mise à pied éventuelle pour manque de travail ou autre cause s'effectuera selon l'ordre prévu à la liste d'ancienneté pour les groupes suivants:
- 1- les salariés en probation;
 - 2- les salariés réguliers à temps partiel;
 - 3- les salariés réguliers à temps plein;
- pourvu que les salariés qui demeurent en service puissent remplir les exigences normales des tâches de travail à accomplir.
- 6.10
- Dans le cas de mise à pied, la priorité d'emploi sera offerte au salarié régulier pour les postes normalement occupés par les salariés occasionnels.
- 6.11
- Le rappel au travail se fera dans l'ordre inverse de la mise à pied prévu à l'article 6.09 pourvu que les salariés rappelés puissent accomplir le travail selon les exigences normales de la tâche.

6.12

A) Tout salarié régulier mis à pied reçoit un préavis écrit selon le tableau suivant:

<u>ANCIENNETÉ</u>	<u>PRÉAVIS ÉCRIT</u>
Moins d'un (1) an;	Une (1) semaine;
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans;	Deux (2) semaines;
Cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans;	Quatre (4) semaines;
Dix (10) ans et plus	Huit (8) semaines

L'Employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié, au moment de son départ, un indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

B) Tout salarié occasionnel ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied a droit à un préavis écrit de trois (3) jours ouvrables avant son licenciement s'il a moins d'un (1) an de service, et à cinq (5) jours ouvrables s'il a un (1) an ou plus de service. À défaut de préavis ce salarié a droit à une indemnité compensatrice égale à la moyenne quotidienne des heures travaillées au cours des 8 dernières semaines.

C) Tout préavis indique la date du début de la mise à pied et est envoyé par courrier recommandé au salarié avec copie à l'Union.

6.13

Un salarié régulier à temps plein qui désire devenir un salarié régulier à temps partiel pourra le faire sans donner sa démission mais après avoir fait sa demande par écrit au préalable, il pourra par la suite postuler un poste devenu vacant et cela sans perte d'ancienneté.

Si le poste lui est accordé ce salarié ne pourra postuler un nouveau poste de salarié régulier à temps plein avant un délai de dix (10) mois.

ARTICLE 7SÉCURITÉ D'EMPLOI (LICENCIEMENT -
CONGÉDIEMENT)

- 7.01 S'il y a lieu d'aviser ou de réprimander un salarié pour des raisons disciplinaires, le directeur général ou son mandataire devra le faire par écrit.
- Une copie de l'avis de réprimande est remise au salarié et une autre est remise au délégué d'Union en même temps.
- 7.02 Toute sanction disciplinaire entraînant la suspension ou le congédiement d'un salarié régulier devra au préalable avoir été précédé d'un avertissement par écrit - selon l'article 7.01. La seule exception aura trait au cas de congédiement ou suspension pour cause grave.
- L'avis de congédiement devra contenir les motifs de la sanction dans un document écrit remis au salarié en présence d'un délégué d'Union avec copie adressée à l'Union par courrier recommandé et mise à la poste dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'avis.
- 7.03 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avertissement écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.
- 7.04 Tout salarié convoqué au bureau de l'employeur pour fins de mesures disciplinaires peut s'il le désire être accompagné d'un délégué d'Union.
- 7.05 Aucune perquisition ne sera tolérée ou permise dans les casiers des salariés sans la présence du salarié concerné et du délégué d'Union.
- 7.06 Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de dix (10) mois et plus.

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

8.01

Il est convenu que l'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.

Les griefs seront réglés de façon suivante:

1ère étape:

Le salarié intéressé soumettra verbalement son grief au superviseur du personnel dans les sept (7) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief.

Lorsque le salarié en raison de son absence du travail ne peut soulever son grief dans les sept (7) jours ouvrables de l'incident, il pourra le soumettre dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour au travail.

Le salarié peut être accompagné de son délégué d'Union s'il le désire.

Le superviseur du personnel rendra verbalement sa réponse dans les sept (7) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

2e étape:

Si le salarié désire en appeler, le grief sera consigné par écrit et soumis au directeur général du magasin dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réponse du superviseur du personnel.

Le salarié peut être accompagné de son délégué d'Union s'il le désire.

Sur réception du grief, le directeur général du magasin peut convoquer une réunion avec l'Union aux fins de discuter du grief et en vue d'en venir à un règlement.

La décision du directeur général sera consignée par écrit et envoyée à l'union avec copie au salarié dans les sept (7) jours ouvrables de la date de ladite rencontre ou à défaut de rencontre, dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception du grief.

8.02 Tout grief relatif à un congédiement peut être soumis directement à la deuxième (2e) étape de la procédure dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement.

8.03 Arbitrage:
Advenant le cas où un grief ne soit pas réglé à la deuxième (2e) étape de la procédure des griefs, il pourra être porté à l'arbitrage selon les règles prévues au code du travail dans les quinze (15) jours suivant de la date de la décision rendue à la dernière étape de la procédure.

L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque disposition que ce soit, ni prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec un ou des termes des dispositions de la présente convention. Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec des clauses de cette convention sera finale et liera les parties en cause.

8.04 Les parties auront un délai de vingt (20) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre.

Faute d'entente dans ce délai, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au ministre du travail pour une nomination d'office.

8.05 La décision de l'arbitre devra être rendue dans les trente (30) jours de l'audition des parties.

- 8.06 Il est convenu que les séances et auditions d'arbitrage se tiendront à Noranda ou à tout autre endroit convenu par écrit entre les parties.
- 8.07 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à part égale entre la Compagnie et l'Union.
- 8.08 Tous les délais stipulés relatifs au règlement des griefs et à l'arbitrage sont de rigueur sous peine de déchéance du droit réclamé. Seules la Compagnie et l'Union peuvent consentir, par écrit, à l'extension de ces délais.
- 8.09 Toute correspondance entre les parties concernant la procédure de règlement des griefs devra être envoyée par lettre recommandée.
- 8.10 Dans les cas d'arbitrage des griefs relatifs à des mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour soit maintenir, modifier, réduire ou annuler la mesure disciplinaire.

ARTICLE 9HEURES DE TRAVAIL

9.01

- A) La semaine normale de travail est de trente-six (36) heures en excluant les périodes de repas et est répartie sur cinq (5) jours consécutifs de travail du lundi au samedi inclusivement.
- B) Dans tous les cas, le programme quotidien d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.
- C) Le programme de travail quotidien des salariés peut débuter une (1) heure trente (30) minutes avant l'ouverture et se prolonger jusqu'à trente (30) minutes après la fermeture du magasin.
- D) Lorsqu'un salarié régulier se rapporte à temps au travail conformément à son programme de travail quotidien, il a droit à un minimum de quatre (4) heures de travail rémunérées à l'exclusion de la période du 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 quotidien a droit à un minimum de trois (3) heures de travail rémunérées.

- E) Le salarié régulier qui ne peut fournir le minimum de quatre (4) heures de travail doit en aviser le directeur général du magasin au préalable.

9.02

Le programme hebdomadaire de travail pour les salariés réguliers sera établi par l'Employeur et peut prévoir un soir de travail par semaine sauf durant la période des fêtes de Noël et de Pâques si la loi le permet, durant laquelle le programme de travail des salariés réguliers peut prévoir deux soirs de travail non-consécutifs par semaine.

- 9.03 Le programme de travail des salariés à temps plein prévoit un samedi de congé à l'intérieur d'une période de deux (2) semaines consécutives.
- 9.04 Le programme de travail des salariés sera affiché au plus tard à treize heures (13 h 00) le vendredi précédant la semaine de travail. Cependant, aucun changement à l'horaire des salariés à temps plein ne sera fait après 17 heures le vendredi.
- 9.05 Tout salarié doit poinçonner sa fiche de temps avant de prendre son poste dans son secteur de travail et à sa sortie à la fin de la journée, de même qu'aux périodes de repas.
- Seules les heures de travail fournies réellement par le salarié et selon son programme de travail seront rémunérées.
- 9.06 L'ordre de programmation des salariés occasionnels est établi par secteur et en fonction de leur capacité respective à effectuer le travail tout en tenant compte de leur ancienneté et de leur disponibilité.
- Pour fins de cette programmation les secteurs sont:
- Alimentation (restaurant)
 - Salle de réserve
 - Caisse de sortie
 - Bureau
 - Plancher de vente par chef de groupe-techniques marchandes qui sont au nombre de quatre (4).

ARTICLE 10

PAUSES ET REPAS

10.01

- A) Le salarié a droit au cours d'une journée de travail, de six (6) heures et trente (30) minutes, à une période de repas non rémunérée de une (1) heure pour le dîner, et de une heure et quinze minutes (1 h 15) pour le souper s'il travaille le soir.
- B) Le salarié qui travaille entré cinq (5) heures consécutives mais moins de six (6) heures trente (30) minutes a droit à une période de repas de trente (30) minutes, soit quinze (15) minutes non-rémunérées et quinze (15) minutes à titre de pause, selon 10.03.
- C) Cependant, les salariés réguliers affectés au service du restaurant ont droit à une période de repas non-rémunérée de trente (30) minutes s'ils la prennent entre onze heures (11h00) et quatorze heures (14h00), ou de quarante-cinq (45) minutes s'ils la prennent en dehors de la période ci-mentionnée.

10.02

Les périodes prévues pour les repas s'échelonnent comme suit:

- de onze heures (11 h 00) à quatorze (14 h 00) heures pour le repas du midi
- de seize heures (16 h 00) à dix-neuf heures (19 h 00) pour le repas du soir

Rien n'oblige un salarié à travailler plus de cinq (5) heures consécutives sans prendre un repas.

10.03

- A) Les salariés qui travaillent au moins six heures trente minutes (6h30) dans une même journée bénéficieront de deux (2) pauses rémunérées de quinze (15) minutes à être prise à la période prévue au programme de travail, approximativement à la mi-temps le matin, l'après-midi ou le soir, selon le cas.

- B) Les salariés qui travaillent quatre (4) heures et plus mais moins de six heures trente (6h30) dans une même journée bénéficieront d'une pause rémunérée de quinze (15) minutes à être prise à la période prévue au programme de travail.

ARTICLE 11

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11.01

Tout travail effectué par un salarié régulier à temps plein au-delà de sept heures et trente minutes (7h30) au cours d'une même journée est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2).

Tout travail effectué par un salarié au-delà de trente-six (36) heures au cours d'une même semaine, est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2).

Il est entendu que le temps supplémentaire sera facultatif de la part du salarié à l'exception des périodes prévues pour fins d'inventaire.

Pour fins de calcul du surtemps, il ne devrait pas y avoir de duplication des taux de surtemps, des primes de salaire pour le travail effectué les dimanches, jours fériés et autres circonstances semblables. Ces primes ne doivent en aucun cas être considérées comme faisant partie du taux régulier de salaire.

11.02

Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au double du taux normal.

ARTICLE 12RÉMUNÉRATION ET ÉCHELLE DE SALAIRE

- 12.01 La liste des classifications et des taux de salaire applicables apparaissent à l'Annexe "A" et font partie de la présente convention.
- 12.02 L'Employeur fournira au salarié en même temps que son salaire, un bulletin de paie indiquant le montant brut et net de son salaire par période de deux (2) semaines de même que la nature et le montant des déductions effectuées ainsi que toutes autres mentions exigées par la loi.
- 12.03 La paie sera distribuée normalement le jeudi midi à toutes les deux (2) semaines. Cependant, si cette journée coïncide avec un jour de congé férié la paye sera distribuée la veille.
- 12.04 La période de paye s'étend du lundi au samedi de la semaine précédant le jour de la paye.
- 12.05 Le salarié régulier appelé à effectuer temporairement le travail d'une fonction inférieure à celle de sa propre classe ne subit aucune diminution de salaire pour la période de temps ainsi travaillée.
- 12.06 Le salarié régulier appelé à effectuer temporairement soit une (1) journée ou plus de travail dans une fonction supérieure à celle de sa propre classe sera rémunéré au taux de cette fonction pour la période de temps ainsi travaillée.
- 12.07 Aucune retenue ne peut être faite sur la paye d'un salarié régi par cette convention pour toute considération sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné, sauf pour les retenues légales et obligatoires telles que impôts, assurance-chômage, initiation et cotisations syndicales.

ARTICLE 13PRIMES ET ESCOMPTES

13.01

Le salarié régulier à temps plein à l'emploi le 22 novembre 1981 et ayant complété un (1) an de service bénéficie d'une prime de dix dollars (10,00 \$) par année de service.

Le salarié régulier à temps partiel à l'emploi le 22 novembre 1981 et ayant complété un (1) an de service bénéficie d'une prime de service de sept dollars (7,00 \$) par année de service.

Tout nouveau salarié régulier embauché après cette date bénéficiera d'une prime suivante:

Salarié à temps plein: Dix dollars (10,00\$) par année de service après avoir complété cinq (5) ans de service comme salarié régulier.

Salarié à temps partiel: Sept dollars (7,00 \$) par année de service après avoir complété cinq (5) ans de service comme salarié régulier.

13.02

Les salariés régis par la présente convention continueront de recevoir les bénéfices énumérés ci-après et selon les conditions énumérées pourvu que ceux-ci demeurent dans les cadres de la politique de la Compagnie:

- 1- Tous les salariés de moins d'un (1) an de service bénéficie d'un escompte de dix pour cent (10%) dès son emploi et de quinze pour cent (15%) après un (1) an de service.

Cet escompte s'applique sur tous les articles en magasin à l'exclusion des produits de tabac et de pétrole.

Ce privilège est également valable au conjoint de l'employé ainsi qu'à ses enfants qui sont à sa charge.

- 2) Escompte actuellement accordé aux employés de restaurant sur les repas pris au restaurant.

ARTICLE 14CONGÉS ANNUELS PAYÉS

14.01

L'Employeur accorde des vacances garanties chômées et payées selon les critères suivants:

1- Les salariés réguliers bénéficient des congés annuels payés comme suit:

a) Moins d'un (1) an de service

Les salariés réguliers qui justifient moins d'un (1) an de service continu au 30 avril de l'année courante ont droit à une (1) journée de congé par mois complet de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année.

L'indemnité est égale à quatre pour cent (4%) du revenu gagné au cours de la période de référence.

b) Un (1) an de service

Les salariés réguliers qui justifient d'un (1) an de service continu au 30 avril de l'année courante, ont droit à deux (2) semaines de congés annuels rémunérées au taux de salaire normal pour les salariés réguliers à temps plein et à quatre pour cent (4%) des gains totaux de l'année de référence pour les salariés réguliers à temps partiel.

c) Trois (3) ans de service

Les salariés réguliers qui justifient de trois (3) ans de service continu au 30 avril de l'année courante ont droit à trois (3) semaines de congés annuels rémunérées au taux de salaire normal pour les salariés réguliers à temps plein et à six pour cent (6%) des gains totaux de l'année de référence pour les salariés réguliers à temps partiel.

d) Dix (10) ans de service

Les salariés réguliers qui justifient de dix (10) ans de service continu au 30 avril de l'année courante, ont droit à quatre (4) semaines de congés annuels rémunérées au taux de salaire normal pour les salariés réguliers à temps plein et à huit pour cent (8%) des gains totaux de l'année de référence pour les salariés réguliers à temps partiel.

2- Les salariés occasionnels bénéficient de congés annuels payés selon les dispositions de la loi sur les normes de travail:

a) Un (1) à douze (12) mois de service continu:

- une (1) journée par mois complet de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours par an.
- indemnité de quatre pour cent (4%) du revenu gagné.

b) Un (1) an à dix (10) ans de service:

- deux (2) semaines de congé
- indemnité de quatre pour cent (4%) du revenu gagné

c) Dix (10) ans et plus de service continu:

- trois (3) semaines de congé
- indemnité de six pour cent (6%) du revenu gagné

d) - pour fins de calcul de la période de vacances et de l'indemnité, la période de référence s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

- 14.02 La période de congé s'étend du 1er mai au 30 avril de l'année suivante, à l'exception de la période du 15 novembre de l'année en cours au 31 janvier de l'année suivante.
- 14.03 Les congés de quatre (4) semaines et plus sont répartis comme suit:
- Trois (3) semaines continues à prendre entre le 1er mai et le 15 novembre.
 - l'excédent à prendre entre le 1er février et le 30 avril.
- 14.04 Les vacances ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre.
- 14.05
- A) Le salarié absent du travail avec permission ou pour raison de santé continuera d'accumuler l'ancienneté nécessaire pour fins de calcul des congés annuels jusqu'à concurrence de six (6) mois d'absence au cours de l'année civile.
 - B) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances pour raison de santé, accident, congé de maternité peut prendre ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le directeur général du magasin.
- 14.06 Le salarié régulier qui contracte mariage a préférence cette année-là pour le choix de ses vacances.
- 14.07 Le salarié qui quitte le service de l'Employeur a droit à l'indemnité de vacances pour le temps couru durant l'année de référence en cours basée sur ses années de service au moment de son départ en plus de tout congé annuel qui reste de l'année précédente. Le tout en conformité avec les dispositions de la loi.

- 14.08 Si un congé férié prévu à l'article 15 survient pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à un jour de congé payé de plus en remplacement du congé statutaire, soit immédiatement avant ou après sa période de vacances à son choix.
- 14.09 Le choix de la période de congé annuel des salariés réguliers se fait entre le 1er et le 15 avril. L'Employeur tiendra compte de l'ancienneté et du choix exprimé.
- Les salariés seront avisés de la date de leur période respective de congé au plus tard le 30 avril.
- Une liste sera affichée à cet effet.
- 14.10 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en vacances en même temps dans un même secteur.
- 14.11 L'indemnité rattachée aux congés annuels sera payée le jour de paye qui précède la période de congé du salarié, en un seul versement avant le début de ce congé.

ARTICLE 15CONGÉS FÉRIÉS

15.01

A) L'Employeur convient d'accorder aux salariés réguliers à temps plein et à temps partiel les jours fériés suivants à titre de congés payés et chômés:

- le Jour de l'An
- le lundi de Pâques
- la Fête Nationale des Québécois
(24 juin)
- la Confédération (1er juillet)
- la Fête du Travail
- le jour de l'Action de Grâce
- le jour de Noël
- le jour d'anniversaire du salarié

L'Employeur convient également d'accorder à chaque salarié régulier comme congés payés:

1. Le 26 décembre et le 2 janvier
OU SOIT:
2. l'avant-midi du 26 décembre et le 2 janvier et 1/2 journée à prendre au temps du Jour de l'An après entente avec le directeur général

B) Les salariés occasionnels bénéficient des congés fériés payés tels que prévus selon la loi.

15.02

Tout travail accompli par un salarié régulier lors de son congé férié est rémunéré à temps double de son taux normal en plus du paiement du congé et à temps et demi (1 1/2) pour le salarié occasionnel.

15.03

Lorsqu'un congé férié coïncide avec un dimanche ou une journée non-ouvrable, il est reporté soit au lendemain, ou à la journée précédente dans la mesure du possible ou à une autre journée qui sera déterminée entre le directeur général et le salarié.

15.04

Pour avoir droit au congé payé, le salarié régulier doit avoir été au travail sa journée cédulée qui précède et qui suit le jour du congé férié à moins d'une absence autorisée en vertu de la convention.

15.05

Tout travail effectué par un salarié régulier au cours d'une (1) semaine de travail comportant un congé férié et payé sera rémunéré à temps et demi pour toutes les heures effectivement travaillées en plus de vingt-huit heures et quarante-huit minutes (28 h 48) heures durant le semaine. Lorsque la semaine normale comporte deux (2) congés fériés payés le temps supplémentaire commencera à courir après vingt et une heures et trente-six minutes (21 h 36) de travail de la même semaine.

ARTICLE 16CONGÉ SANS SOLDE - CONGÉ DE MATERNITÉ

16.01

Un congé sans solde peut être autorisé par le directeur général du magasin pour des raisons légitimes et personnelles à l'exception de motifs de santé, et ne pourra en aucun cas excéder six (6) mois. Le salarié devra au préalable présenter sa requête par écrit au directeur général du magasin au moins trois (3) semaines avant la date prévue.

16.02

Congé de maternité:

- A) Un congé de maternité sans solde et n'excédant pas 25 semaines consécutives est accordé à la salariée enceinte sur présentation d'un certificat médical attestant de sa grossesse et de la date probable de l'accouchement.
- B) La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin; elle peut cesser de travailler à compter du septième (7e) mois de la grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement. L'Employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte, si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- C) La salariée doit reprendre son travail entre la quarante-cinquième (45e) et la quatre-vingt-dixième (90e) journée après l'accouchement. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur de ce délai, elle est présumée avoir démissionné. S'il lui est impossible de revenir au travail dans ce délai pour raison de santé, alors elle doit présenter une demande de prolongation du congé au directeur général du magasin lequel peut requérir une attestation médicale détaillée et complète avant de décider s'il accorde la requête.

D) Le retour au travail de ladite salariée doit s'effectuer selon les dispositions relatives au congé de maternité de la loi sur les normes du travail (section VI - Règlement, article 29 à 35).

16.03

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

B) Tout salarié régulier convoqué comme témoin dans le cas de litige relevant du droit public recevra la différence entre l'indemnité de témoin et le salaire qu'il aurait normalement reçu s'il avait été au travail.

ARTICLE 17CONGÉS SOCIAUX

17.01

- A) Dans le cas de décès d'un membre de sa famille immédiate (frère, soeur, père, mère, beau-père, belle-mère), le salarié régulier aura droit à un congé jusqu'à concurrence de quatre (4) jours se terminant le jour des funérailles.
- B) Dans le cas du décès d'un autre membre de sa famille (grand-père, grand-mère, gendre, bru, beau-frère, belle-soeur), le salarié régulier bénéficiera d'une (1) journée de congé payé, soit le jour des funérailles. Cette journée sera rémunérée en autant qu'il s'agit d'une journée que le salarié aurait normalement travaillé.
- C) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés réguliers cinq (5) jours de congé payés lors du décès du conjoint ou d'un enfant.

17.02

Le salarié qui adopte ou dont la conjointe donne naissance à un enfant aura droit à un congé payé le jour de la naissance ou bien le jour où sa conjointe revient de l'hôpital à la condition que la naissance ou l'adoption ait lieu un jour de travail normalement programmé.

17.03

À l'occasion du mariage d'un membre de la famille immédiate (père, mère, frère, soeur, enfant) d'un salarié régulier, 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.

- 17.04 Dans le cas du décès d'un membre de sa famille immédiate (Art. 17.01 A), le salarié régulier aura droit à une (1) journée additionnelle de congé payé s'il doit assister aux funérailles et que celles-ci ont lieu à plus de 160 kilomètres de son domicile.
- 17.05 À l'occasion de son mariage, le salarié régulier bénéficie d'un congé payé d'une (1) journée, soit le jour de son mariage, en autant qu'il s'agit d'une journée que ce salarié aurait normalement travaillée.
- 17.06 Ces jours de congé seront rémunérés en autant qu'ils coïncident avec ses journées de travail normalement programmées.

ARTICLE 18SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

18.01 La Compagnie consent à continuer de prendre les mesures préventives nécessaires pour la santé et la sécurité industrielle de ses salariés tel qu'il est stipulé dans les lois sur la santé et sécurité au travail du Québec.

18.02 La Compagnie consent à maintenir en vigueur ses plans d'assurance-collective tels que: assurance-vie, assurance-maladie et frais médicaux, assurance-invalidité prolongée et assurance dentaire tel que décrit à l'Annexe "B". La Compagnie continuera de les administrer pour le bénéfice de ses salariés réguliers en autant que les avantages fournis ne viennent pas à l'encontre de ceux qui sont fournis par les programmes de bénéfices sociaux de l'état provincial ou fédéral.

Copie du sommaire des plans d'assurance est remise aux salariés bénéficiant du régime d'assurance-collective.

18.03 Les salariés réguliers bénéficieront de congés-maladie rémunérés de la façon suivante:

- après six (6) mois d'ancienneté:
Cinq (5) jours rémunérés au 2/3 du salaire normal.
- après douze (12) mois d'ancienneté:
Cinq (5) jours rémunérés au salaire complet.
- après deux (2) ans d'ancienneté:
Cinq (5) jours rémunérés au salaire complet pour chaque année entière d'ancienneté jusqu'à concurrence de trente (30) jours par année.

Il est entendu que lors d'une absence pour congé-maladie, le salarié régulier sera compensé en vertu des congés-maladie qu'à compter de la 2e journée d'absence, sauf s'il a 5 ans d'ancienneté ou plus.

Ce plan de congé maladie sera intégré aux avantages que prévoit le programme d'assurance-chômage en cas de perte de salaire pour cause de maladie.

Il s'agit d'un avantage renouvelable, mais non-cumulatif et pour maladie véritable seulement.

Les dix (10) premiers jours de congé maladie rémunérés serviront d'abord à combler la période de carence du régime d'assurance-chômage, et l'excédant s'appliquera une fois les prestations d'assurance-chômage épuisées.

Lors d'absence pour raisons de santé et pour bénéficier du congé-maladie rémunéré, le salarié est tenu d'aviser le service du personnel ou le directeur général du magasin dans les deux (2) heures qui suivent son heure d'arrivée normale.

18.04

Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance de heures programmées la journée de l'accident.

18.05

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité paritaire de sécurité selon les dispositions de la loi sur la sécurité et la santé au travail.

18.06

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

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

ARTICLE 19CLAUSES GÉNÉRALES

- 19.01 L'Employeur continuera, selon sa politique actuelle, de pourvoir aux uniformes et vêtements de travail dans les secteurs où ils s'avèrent nécessaires. Ces uniformes seront mis à la disposition des salariés selon les besoins.
- 19.02 L'Employeur fournira deux (2) uniformes par année pour les hôtesse du service au restaurant de façon à leur permettre une alternance. L'entretien de ces uniformes sera entièrement aux frais des salariés.
- 19.03 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur la programmation de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi applicable pour le vote.
- 19.04 L'Employeur continu de fournir aux salariés un vestiaire et casier pour ses effets personnels.
- 19.05 L'Employeur continuera de maintenir les salles de repos pour ses salariés et de pourvoir à son entretien afin de les maintenir dans des conditions hygiéniques. Les salariés coopéreront avec l'Employeur afin de maintenir ces salles de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène raisonnable.

ARTICLE 20

DURÉE DE LA CONVENTION

20.01

a) La présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature et reste pleinement en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986.

b) L'une ou l'autre des parties entre le 90e et le 60e jour de la date d'expiration, avisera l'autre de son intention d'amender ou modifier quelques dispositions de la présente convention.

20.02

Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de lock-out.

20.03

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À
NORANDA, PROVINCE DE QUÉBEC, CE 22^e
JOUR DE MARS MIL NEUF CENT
QUATRE-VINGT-CINQ (1985).

ZELLERS INC.

UNION DES EMPLOYÉS
DE COMMERCE

Craig K. Gray

Yvon Marion

ANNEXE "A"ÉCHELLE DE SALAIRE #147 - NORANDACLASSE I

Commis principal (bureau), responsable de la réception et expédition (réserve de stock), chef caissière:

Taux horaire: (salarié régulier)

	<u>1er janvier 1985</u>	<u>1er janvier 1986</u>
Début:	6,40 \$	6,80 \$
Échelon 1 (1 an)	6,90	7,15
Échelon 2 (2 ans)	7,35	7,65

CLASSE II

Commis (bureau), cuisinière, commis (réception-expédition):

Taux horaire: (salarié régulier)

	<u>1er janvier 1985</u>	<u>1er janvier 1986</u>
Début:	5,90 \$	6,15 \$
Échelon 1 (1 an)	6,35 \$	6,55
Échelon 2 (2 ans)	6,75	7,00

CLASSE III

Caissière, préposé à l'entretien, commis (réserve), vendeur(se):

Taux horaire: (salarié régulier)

	<u>1er janvier 1985</u>	<u>1er janvier 1986</u>
Début:	5,50 \$	5,75 \$
Échelon 1 (1 an)	5,75	6,00
Échelon 2 (2 ans)	6,10	6,35

CLASSE IV

Aide de cuisine:

Taux horaire: (salarié régulier)

	<u>1er janvier 1985</u>	<u>1er janvier 1986</u>
Début:	5,30 \$	5,55 \$
Échelon 1 (1 an)	5,55	5,70
Échelon 2 (2 ans)	5,85	6,10

CLASSE V

Serveuse (restaurant):

Taux horaire: (salarié régulier et occasionnel)

	<u>1er janvier 1985</u>	<u>1er janvier 1986</u>
Début:	3,80 \$	3,90 \$
Échelon 1 (1 an)	4,55	4,65

CLASSE VI

Occasionnel:

Taux horaire:

	<u>1er janvier 1985</u>	<u>1er janvier 1986</u>
Début:	5,25 \$	5,50 \$
Échelon 1 (1 an)	5,40	5,65

NOTES EXPLICATIVES:1. Au 1er janvier 1985

Le salarié est rémunéré selon sa fonction et sa classe au taux horaire de l'échelon qui correspond à son ancienneté (selon la liste d'ancienneté) complétée au 31 décembre 1984.

Cependant:

- A) Les salariés des classes I qui ont en date du 31 décembre 1984, un taux supérieur à l'échelle de leur classe, reçoivent une augmentation de trente-cinq cents (.40¢) l'heure;
- B) Les salariés des classes II et III qui en date du 31 décembre 1984, ont un taux supérieur à l'échelle de leur classe, reçoivent une augmentation de vingt-cinq cents (.30¢) l'heure.

2. Au 1er janvier 1986

Le salarié est rémunéré selon sa fonction et sa classe au taux horaire de l'échelon qui correspond à son ancienneté (selon la liste d'ancienneté) complétée au 31 décembre 1985.

Cependant:

- A) Les salariés des classes I qui en date du 31 décembre 1985, ont un taux supérieur à l'échelle de leur classe, reçoivent une augmentation de trente-cinq (.40¢) l'heure.
- B) Les salariés des classes II et III qui en date du 31 décembre 1985, ont un taux supérieur à l'échelle de leur classe reçoivent une augmentation de vingt-cinq (.30¢) l'heure.

ANNEXE "B"

PLAN D'ASSURANCES COLLECTIVES
MAGASINS ZELLERS
SALARIÉS À TEMPS PLEIN - TEMPS PARTIEL

1) ASSURANCE-VIE (générale)

- couverture: \$2,000. d'assurance
- admissibilité: temps plein: 6 mois de service
 temps partiel: " " " "
- contribution: aux frais de Zellers

2) ASSURANCE-VIE (facultative)

- couverture: au choix de l'employé:
 1/2 fois son salaire
 1 fois son salaire
 1 1/2 fois son salaire
 2 fois son salaire
- admissibilité: temps plein: 6 mois de service
 temps partiel: " " " "
- contribution: aux frais de l'employé

3) AVANTAGES AU SURVIVANT EN CAS DE DÉCÈS (facultatif)

- couverture: prestation de 25% du salaire de l'employé plus 5% du salaire pour chaque enfant à charge. Prestations pour la vie du survivant et jusqu'à 21 ans pour les enfants.
- admissibilité: temps plein: 6 mois de service
 temps partiel: " " " "
- contribution: aux frais de l'employé

4) INVALIDITÉ PROLONGÉE (général)

- couverture: Dans le cas d'invalidité partielle ou temporaire
 prestation de 50% du salaire (maximum de \$2,500/mois) à compter de la 18e semaine d'invalidité pour une période de 2 ans d'invalidité.

Dans le cas d'invalidité totale

prestations de 50% du salaire à compter de la 3e année d'invalidité jusqu'à 65 ans.

- admissibilité: temps plein: 1 an de service
 temps partiel: 3 ans de service
- contribution: aux frais de Zellers

ANNEXE "B"

PLAN D'ASSURANCES COLLECTIVES (suite)
MAGASINS ZELLERS
SALARIÉS À TEMPS PLEIN - TEMPS PARTIEL

5) ASSURANCE-SANTÉ - FRAIS MÉDICAUX (facultatif)

- couverture: - plan individuel: 80% des frais
franchise annuelle de \$25.00
- plan familial: 80% des frais
franchise annuelle de \$50.00
par famille :
- couvrant les prescriptions - chambre privée -
chiropraticien - psychologues - infirmière -
médecin à l'étranger
- admissibilité: temps plein: 6 mois de service
temps partiel: " " " "
- contribution: Plan individuel: aux frais de l'employé
Plan familial: aux frais de l'employé

6) ASSURANCE SOINS DENTAIRES DE BASE

- couverture: 70% des frais encourus
maximum de \$1,000. de bénéfices par personne
assurée par année couvrant soins de base et
préventif reconnus par l'association des
chirurgiens-dentistes
- admissibilité: temps plein: 1 an de service
temps partiel: 3 ans de service
- contribution: Plan individuel: aux frais de Zellers
Plan familial: aux frais de l'employé

7) ASSURANCE SOINS DENTAIRES MAJEURS

- couverture: 50% des frais encourus
maximum de \$1,000. de bénéfices par personne
assurée par année, incluant les soins de base
couvrant orthodontie (MAX \$1,500. de frais) -
chirurgie - dentiers - ponts - couronnes
- admissibilité: temps plein: 3 ans de service
temps partiel: " " " "
- contribution: Plan individuel: aux frais de Zellers
Plan familial: aux frais de l'employé

ZELLERS - NORANDA (#147)LISTE D'ANCIENNETÉTEMPS PLEIN ET TEMPS PARTIEL

Laurette Pelletier	04-11-72	Suzanne Richard	09-20-82
Nicole Simard	04-20-72	Lyne Boisvert	11-22-82
Pierrette Desrochers	02-25-73	Brigitte Toulouse	11-22-82
Claudette Dumais	04-14-73	Suzanne Gaulin	05-03-83
Michel Audet	04-19-73	Diane Bois	05-16-83
Marianne Côté	10-25-73	Josée Morin	09-13-83
Desneiges Lacroix	02-25-74	Mario Garneau	09-26-83
Réjeanne Samuel	06-13-74	Réjeanne Desforges	10-11-83
Marie-Paule Deshaies	09-09-74	Irma Turmel	10-17-83
Agathe Boulanger	09-12-74	Nicole Michaud	04-09-84
Claudette Galarneau	09-11-76	Johanne Larouche	08-21-84
Noella Brousseau	05-16-77	Louise Molloy	10-01-84
Cécile Lanthier	05-23-77		
Georgette Sigouin	11-21-77		
Angèle Tanguay	06-22-78		
Lise Prévost	08-14-78		
Jacinthe Frigon	09-14-78		
Colombe Vallières	09-18-78		
Lucille Soucy	10-10-78		
Johanne Pépin	10-16-78		
Pierrette Fortier	12-10-78		
Francine Boissonault	02-19-79		
Fernande Perreault	02-26-79		
Liliane Bélisle	02-12-80		
Claire Mantha	09-08-80		
Lynda Roy	09-19-80		
Solange Lefebvre	01-02-81		
Marc Vachon	04-23-81		
Agathe Boulay	07-29-81		
Diane Kirouac	08-24-81		
Brigitte Duchesne	10-05-81		
Sylvie Descôteaux	10-21-81		
Diane Fournier	02-01-82		
Mario Deschesne	05-17-82		

ZELLERS - NORANDA (#147)LISTE D'ANCIENNETÉ (Déc. 84)OCCASIONNELS

Hélène Sénécal	10-27-75	Michel Aubin	05-02-84
Emilie Provencher	08-02-76	Michel Brunet	05-15-84
Maria Chartier	08-17-78	Gilbert Comtois	05-16-84
Ghislaine Bédard	11-01-78	nathalie Boucher	06-05-84
Marie-Berthe Lacasse	03-13-81	Andrée St-Cyr	07-14-84
France Girard	03-28-81	Lucille Paquette	07-20-84
Lucie Labelle	04-09-81	Pauline Bouffard	08-11-84
Ginette Petit	08-29-81	Danielle Dufresne	08-11-84
Richard Lafond	10-15-81	Manon Mantha	08-24-84
Germaine Rhéaume	04-27-82	Lise Joannette	08-27-84
Céline Gélinas	04-27-82	Thérèse Gauvin	09-20-84
Liette Clément	08-26-82	Johanne Côté	09-21-84
Guylaine Lacerte	09-27-82	Michelle Pilon	09-24-84
Sylvie Bérubé	03-16-83	Lyne Ippersiel	09-26-84
Gertrude Coulombe	06-01-83	Manon Lévesque	10-12-84
Richard L'Abbé	07-08-83		
Carole Pilon	07-11-83		
Paule Lachance	07-13-83		
Adrien Paquette	08-18-83		
Louise Charette	09-08-83		
Annie Carreau	09-19-83		
Denis Grenier	10-11-83		
André Caron	10-14-83		
Chantal Lemieux	11-24-83		
Jacqueline Sénécal	12-02-83		
France St-Pierre	12-23-83		
Carmen St-Amour	12-15-83		
Annie Caron	02-23-84		
Sylvie Bélanger	03-28-84		
Céline Blanchette	03-30-84		
Jean-Yves Barrette	04-07-84		
Martine Rodrigue	04-12-84		
Daniel Mattard	04-18-84		
Roger Lemire	04-19-84		
Francine Petitclerc	04-26-84		