

SI-64281 7396-5

13749-15

'82 SEP -2 14 18

*meR*  
**PAR MESSAGEUR**

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: ZELLERS LIMITEE  
379 Boul. Arthur Sauvé  
St-Eustache, Québec



ci-après appelé: "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.R.T.A.T.

ci-après appelé: "L'UNION"

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
ARTICLE I INTERPRETATION.....	1
ARTICLE II RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE.....	2
ARTICLE III DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION.....	2
ARTICLE IV REGIME SYNDICAL.....	3
ARTICLE V RECONNAISSANCE ET AFFAIRES SYNDICALES.....	5
ARTICLE VI DROITS ET PRIVILEGES D'ANCIENNETE.....	7
ARTICLE VII SECURITE D'EMPLOI.....	11
ARTICLE VIII REGLEMENTS DE GRIEFS.....	12
ARTICLE IX DUREE ET HORAIRE DE TRAVAIL.....	14
ARTICLE X REMUNERATION.....	16
ARTICLE XI CONGES ANNUELS (VACANCES).....	18
ARTICLE XII CONGES FERIES.....	20
ARTICLE XIII CONGES AUTORISES - CONGE DE MATERNITE.....	21
ARTICLE XIV CONGES SOCIAUX.....	22
ARTICLE XV SANTE ET BIEN ETRE.....	23
ARTICLE XVI GREVE ET LOCK OUT.....	25
ARTICLE XVII CLAUSES GENERALES.....	25
ARTICLE XVIII DUREE ET RENOUVELLEMENT.....	26
ANNEXE "A" .....	28
ANNEXE "B" .....	29

ARTICLE I - INTERPRETATION

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: désigne un salarié à temps plein et/ou temps partiel
- c) Salarié à temps plein: Salarié qui a terminé sa période d'essai et qui est généralement programmé pour travailler les heures normales tel qu prévu à l'article 9.01.
- d) Salarié à temps partiel: Salarié embauché comme tel et qui travaille au moins 24 heures dans une semaine.
- e) Salarié occasionnel: Salarié embauché comme tel et qui selon sa disponibilité travaille généralement moins de 24 heures dans une semaine.
- f) Promotion: Mutation d'un salarié à un poste d'une classe de salaire dont le taux maximum est supérieur à celle qu'il occupe.
- g) Permutation: Mutation d'un salarié à un poste d'une classe de salaire dont le taux maximum est égal à celle qu'il occupe.
- h) Rétrogradation: Mutation d'un salarié à un poste d'une classe de salaire dont le maximum est inférieur à celle qu'il occupe.
- i) Jour: A moins de stipulation contraire, le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.
- j) Jours ouvrables: Signifie du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés statutaires.

1.02 a) Partout dans le texte de la convention où on emploie un genre masculin, il signifie et inclut l'équivalent féminin. L'inverse s'applique également sauf si le contexte de l'article ou de la phrase ne peut s'appliquer aux deux genres.

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

ARTICLE I - INTERPRETATION (suite)

1.03 Il est convenu que pour fins d'interprétation de la présente convention le texte officiel est le texte français.

ARTICLE II - 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 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 directeur général, directeur du personnel et exploitation, directeur de mise en marché, gérant de restaurant, gérant de de la réception et expédition, chef caissière (gérant de crédit), gérante de bureau, gérant à l'entraînement, technicien de mise en marché et toutes autres personnes automatiquement exclues par la loi".

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 III - DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION

3.01 L'union reconnaît formellement le droit et la compétence exclusive de l'employeur à gérer et administrer son établissement comme il l'entend sauf dans les domaines où ce droit est restreint par une disposition 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.

ARTICLE III - DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION (suite)

- 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 la clientèle et service à la clientèle ou encore pour des fins d'assistance et de formation des salariés.

ARTICLE IV - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout salarié membre en règle de l'union au moment de la signature de la convention collective doit demeurer membre en règle de l'union pendant toute la durée de la convention.

- 4.02a) Tout nouveau salarié embauché après la signature de la convention collective doit comme condition d'emploi, choisir s'il désire adhérer à l'union ou non. Ce choix doit s'effectuer à l'intérieur du temps prévu pour leur période d'essai.

Tout salarié qui devient membre en règle de l'union par la suite doit le demeurer pour la durée de la convention.

Les nouveaux salariés devront indiquer leur choix sur la formule prévue à l'annexe B , et transmettre la dite formule à l'union avec copie à l'employeur.

- b) L'employeur s'engage à remettre à l'union une liste des nouveaux salariés périodiquement pour fins de signature de cartes.
- c) Tous les salariés régis par la présente convention devront payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par l'Assemblée générale de l'union.
- d) Le gérant de rayons ou son représentant doit présenter tout nouveau salarié au délégué de l'union le ou vers le premier jour de son travail.

ARTICLE IV - REGIME SYNDICAL (suite)

4.03 En conformité avec le code du travail, l'employeur effectuera par voie de déduction sur la paie bi-hebdomadaire des salariés visés par la convention le montant fixé par l'Union à titre de cotisation syndicale.

L'employeur remettra les montants au secrétaire trésorier de l'union dans les 15 jours du mois suivant, accompagné d'un relevé indiquant le nom, le numéro d'employé et le montant déduit pour chacun.

4.04 L'union convient de décharger l'employeur ou ses représentants et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

4.05 Advenant un changement dans le montant de la cotisation, un avis signé par le secrétaire-trésorier et portant le sceau officiel du syndicat sera communiqué au directeur du magasin et avec copie au directeur des relations industrielles.

4.06 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, date d'embauche, numéro d'assurance-sociale ou cessation d'emploi selon le cas.

4.07 L'employeur et l'union s'engagent à reconnaître à tous les salariés régis par la convention, membre ou non de l'union, la pleine égalité des droits, avantages et obligations du certificat d'accréditation et de la présente convention collective.

ARTICLE V - RECONNAISSANCE ET AFFAIRES SYNDICALES

5.01 Un représentant ou agent d'affaires dûment accrédité par l'union peut pénétrer sur les lieux du magasin durant les heures normales d'affaires en autant qu'il s'entend au préalable par téléphone avec le directeur du magasin.

Cette visite devra être faite de façon à ne pas déranger la marche normale des opérations.

5.02 Deux salariés du magasin peuvent être choisis et désignés par l'union à titre de délégué d'union pour représenter les intérêts des salariés.

5.03 Un salarié peut obtenir un permis d'absence non-rémunéré pour assister à des activités syndicales et ce jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année civile.

A cet effet, l'union fera une demande écrite au moins deux (2) semaines à l'avance. Il est entendu qu'un seul salarié à la fois peut s'absenter pour cette raison.

5.04a) 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'exédant pas six (6) 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 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. A son retour, il continuera de bénéficier des avantages sociaux assurés tout en étant exempté des périodes d'admissibilité prévues aux assurances.

ARTICLE V - RECONNAISSANCE ET AFFAIRES SYNDICALES (suite)

- 5.04d) Ce congé sans solde débute dès que l'employeur est en mesure de remplacer ce salarié par quelqu'un d'autre.
- 5.05a) Le comité de négociation de l'union est formé de représentants de l'union et de deux salariés appartenant à l'unité de négociation.
- b) Pour fins de négociation, un congé sans solde est accordé aux salariés membres du comité de négociation pour assister aux séances de négociations à la condition que l'union en avise l'employeur au moins six (6) jours à l'avance.
- 5.06 Les délégués d'union et les membres du comité de négociation doivent être choisis parmi les salariés dont un au moins à temps plein ou à temps partiel et avoir au moins douze (12) mois de service pour l'employeur.
- 5.07 Lorsqu'il est nécessaire pour un délégué de s'occuper d'un grief au magasin durant ses heures de travail, il doit d'abord obtenir la permission du directeur général 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 soit raisonnable.
- 5.08 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.
- 5.09 L'employeur convient qu'un espace raisonnable sur le tableau d'affichage est disponible pour l'usage de l'union afin d'afficher les avis suivants:
1. avis d'élection , résultat 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 est remise à l'employeur en même temps. Tout autre avis est sujet à l'approbation de l'employeur.

ARTICLE VI - DROITS ET PRIVILEGES D'ANCIENNETE

- 6.01a) Aux fins de la présente convention, l'ancienneté d'un salarié régulier signifie la durée de service continu à titre de salarié régulier depuis sa plus récente date d'embauche pour le compte de la compagnie.
- b) L'ancienneté d'un salarié occasionnel signifie la durée de ses services continus à titre d'occasionnel depuis sa plus récente date d'embauche pour le compte de la compagnie.
- 6.02a) Le salarié embauché à titre de régulier est soumis à une période d'essai de 30 jours de travail. Une fois sa période d'essai terminée, le salarié régulier a droit aux privilèges dûs à l'ancienneté. Cette ancienneté se calcule à compter de sa date d'embauche la plus récente.
- b) Le salarié embauché à titre d'occasionnel est soumis à une période d'essai de trois (3) mois de service. Une fois sa période d'essai terminée, ce salarié a droit aux privilèges dûs à l'ancienneté laquelle se calcule alors à compter de sa date d'embauche.
- 6.03a) L'ancienneté accumulée à titre de salarié occasionnel n'est pas prise en considération dans le calcul de celle d'un salarié régulier.
- b) Cependant 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 égal à 50% de son ancienneté comme occasionnel jusqu'à un maximum de deux (2) ans d'ancienneté. Cette ancienneté s'applique à compter du moment où il acquiert le statut de régulier et seulement pour les fins de la convention collective à l'exclusion des assurances collectives.
- 6.04 Le salarié perd son ancienneté et son emploi pour les raisons suivantes:
- a) S'il est dûment congédié et non réinstallé par la procédure de griefs.

ARTICLE VI - DROITS ET PRIVILEGES D'ANCIENNETE

## 6.04 (suite)

- b) S'il met fin volontairement à son emploi
  
- c) S'il s'agit d'un salarié régulier: mise à pied pour une période consécutive de douze (12) mois ou plus, ou une période équivalente à son ancienneté, s'il s'agit d'un salarié dont l'ancienneté est moins de douze (12) mois.  
  
S'il s'agit d'un salarié occasionnel: mise à pied pour une période consécutive de six (6) mois ou plus ou bien une période équivalente à son ancienneté si l'ancienneté de ce salarié est moins de six (6) mois.
  
- d) A défaut de revenir au travail (après une mise à pied ) dans les sept (7) jours de la mise à la poste d'un avis d'appel par courrier recommandé à sa dernière adresse connue.
  
- e) Absence sans permission de trois (3) jours consécutifs de travail programmé.
  
- f) Défaut de revenir au travail le lendemain d'une absence autorisée à moins de raison justifiable dont la preuve incombe à l'employé
  
- g) Absence au travail en raison de maladie ou accident durant vingt quatre (24) mois ou plus.

6.05 Le salarié absent pour cause de maladie, accident ou en raison d'une absence autorisée en vertu de la convention, continu d'accumuler son ancienneté durant les douze (12) premiers mois de son absence.

6.06 L'employeur publiera et affichera une fois par année, soit le quinze (15) février, une liste des salaires réguliers par ordre d'ancienneté.

Une liste semblable sera également affichés pour les salaires occasionnels (copies de ces deux listes seront remises à l'union).

Promotion --mutation

6.07 Lorsqu'un employeur désire combler un poste de l'effectif régulier et faisant partie de l'unité de négociation,

ARTICLE VI - DROITS ET PRIVILEGES D'ANCIENNETE (suite)Promotion - mutation (suite)

6.07 (suite) le dit poste sera porté à l'attention des salariés par voie d'affichage durant une période de cinq (5) jours ouvrables.

6.08 Les salariés intéressés et se situant dans une classe inférieure à celle du poste affiché peuvent postuler le poste en faisant leur demande par écrit au bureau du personnel.

Entretemps, l'employeur peut combler le poste de façon temporaire jusqu'à ce qu'une décision soit prise sur le choix du candidat mais pour une période n'exédant pas cinq (5) semaines.

6.09a) Dans son choix l'employeur tiendra compte de l'ancienneté en autant que le candidat choisi possède les qualités et aptitudes nécessaires pour remplir les exigences normales de la tâche.

b) Lorsqu'un salarié est ainsi choisi ou promu son nom, ancienneté et nouvelle classification seront affichés au tableau d'affichage du magasin dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa nomination. Tout grief relatif à cette promotion doit être formulé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage.

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

A l'expiration de cette période, le salarié peut 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 peut décider de réintégrer le salarié dans son ancien poste s'il est disponible ou à défaut dans un poste équivalent.

ARTICLE VI - DROITS ET PRIVILEGES D'ANCIENNETE (suite)Promotion - mutation (suite)

- 6.10 (suite) Dans un ou l'autre cas, le changement s'effectue après un préavis d'un délai raisonnable.
- 6.11 Le salarié 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 sont affichés sur le tableau dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la nomination.

Mise-à-pied

- 6.12 Toute mise à pied éventuelle pour manque de travail ou autre cause s'effectue selon l'ordre prévu à la liste d'ancienneté pour les groupes suivant:
- les salariés à temps partiel
  - les salariés à temps plein
- pourvu que les salariés qui demeurent en service puissent remplir les exigences normales des tâches à accomplir.
- 6.13 Dans le cas de mise à pied, la préférence d'emploi est offerte aux salariés réguliers pour les postes normalement occupés par les salariés occasionnels.
- 6.14 Le rappel au travail est fait dans l'ordre inverse de la mise à pied prévu à l'article 6.12 pourvu que les salariés rappelés au travail puissent accomplir le travail selon les exigences normales de la tâche.
- 6.15 Tout salarié ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied a droit à un préavis écrit avant son licenciement.

Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service, de deux (2) semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service et de huit (8) semaines s'il justifie de dix ans de service et plus.

ARTICLE VI - DROITS ET PRIVILEGES D'ANCIENNETE (suite)Mise à pied (suite)

6.15 (suite) L'employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

6.16 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 douze (12) mois.

ARTICLE VII - SECURITE D'EMPLOI

7.01 Toute sanction disciplinaire entraînant la suspension ou le congédiement d'un salarié devra avoir été précédé d'un avertissement écrit, sauf s'il s'agit d'une suspension ou congédiement pour cause grave.

L'avis de suspension ou congédiement devra contenir les motifs de la sanction dans un document écrit et dont copie doit être envoyée à l'union dans les plus brefs délais.

7.02 S'il y a lieu de faire l'inspection du casier d'un salarié, celle-ci sera faite en présence du salarié.

7.03 La signature par le salarié de tout avis ou document concernant son rendement ou sa conduite peut n'être que pour fins de réception de ce document.

7.04 Lorsqu'un salarié est convoqué au bureau de l'employeur et que le but de l'entrevue est de discipliner le salarié ou de lui donner un avertissement verbal qui peut éventuellement résulter dans une mesure disciplinaire, le délégué d'union peut être présent en tout temps si le salarié le désire.

ARTICLE VII - SECURITE D'EMPLOI (suite)

7.05 Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'employeur et inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de dix (10) mois ou plus.

ARTICLE VIII - REGLEMENTS DE GRIEFS

8.01 Un grief s'entend de toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective. Les griefs sont formulés et réglés de la façon suivante:

1ère étape:

Le salarié intéressé soumet verbalement son grief au directeur du personnel dans les cinq (5) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief.

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

Le directeur du personnel rend verbalement sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

2ième étape:

Si le salarié désire en appeler, le grief est consigné par écrit et soumis au directeur général du magasin dans les sept (7) jours suivant la réponse du directeur 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 en vue d'en venir à un règlement.

La décision du directeur général est consignée par écrit et rendue dans les sept (7) jours ouvrables de la date de la dite rencontre ou à défaut de rencontre, dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception du grief.

ARTICLE VIII - REGLEMENTS DE GRIEFS (suite)

- 8.02 Tout grief relatif à un congédiement peut être soumis directement à la 2ième étape de la procédure dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement.
- 8.03 Si le salarié désire en appeler de la décision, il pourra porter son grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours de la date de la décision rendue à la 2ième étape de la procédure en avisant le directeur général par écrit de son intention avec copie au directeur des relations industrielles de la compagnie.

ARBITRAGE

- 8.04 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la 2ième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail, dans les trente-et-un (31) jours de la date de la décision rendue à la dernière étape de la procédure de griefs.
- 8.05a La décision de l'arbitre rendue en accord avec la présente convention est finale et lie les parties obligatoirement.
- b L'arbitre n'a 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.
- c Dans les cas d'arbitrage des griefs relatifs à des suspensions ou congédiements disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour soit maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement selon le cas.
- 8.06 La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours de l'audition des parties.

ARTICLE VIII - REGLEMENTS DE GRIEFS (suite)

- 8.07 Les séances et auditions d'arbitrage se tiendront à St-Eustache ou à tout autre endroit convenu par écrit entre les parties.
- 8.08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à part égale entre la compagnie et l'union.
- 8.09 Tous les délais stipulés relatifs au règlement des griefs et à l'arbitrage sont de rigueur sous peine de déchéance du droit réclamé. Seuls la compagnie et l'union peuvent consentir, par écrit, à l'extension de ces délais.
- 8.10 Toute correspondance entre les parties concernant la procédure de règlement des griefs doit être envoyée par lettre recommandée.

ARTICLE IX - DUREE ET HORAIRE DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine normale de travail est de  $37\frac{1}{2}$  heures en excluant les périodes de repas et elle est répartie sur cinq (5) jours de travail du lundi au samedi inclusivement.
- 9.02 Le programme de travail des salariés réguliers prévoit un samedi de congé à l'intérieur d'une période de deux (2) semaines consécutives.
- 9.03 La journée normale de travail des salariés réguliers peut débuter une heure avant l'ouverture et se prolonger jusqu'à trente (30) minutes après la fermeture du magasin.
- 9.04 Le programme hebdomadaire de travail pour les salariés réguliers sera établi par l'employeur et peut prévoir un (1) soir de travail par semaine sauf durant la période des fêtes où le programme de travail des salariés réguliers peut prévoir deux (2) soirs de travail par semaine. (Période du 11 au 23 décembre).

ARTICLE IX - DUREE ET HORAIRE DE TRAVAIL (suite)

- 9.05 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.
- 9.06a) Lorsqu'un salarié régulier se rapporte à temps au travail conformément à son programme de travail, il a droit à un minimum de quatre (4) heures de travail rémunérées à l'exclusion de la période du repas sauf dans les circonstances hors du contrôle de l'employeur.
- b) Le salarié régulier qui ne peut fournir le minimum de quatre (4) heures lorsque programmé doit en aviser le directeur général au préalable.
- c) Le salarié occasionnel qui se rapporte à temps conformément à son programme de travail a droit à un minimum de trois (3) heures de travail rémunérées.
- 9.07a) Le programme de travail des salariés sera affiché au plus tard à dix (10) heures le vendredi précédent la semaine de travail.
- b) Le programme hebdomadaire de travail des salariés occasionnels s'échelonnera sur une période de cinq (5) jours du lundi au samedi inclusivement.
- 9.08 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.

- 9.09a) Les salariés ont droit au cours d'une journée normale de travail à une période de repas non rémunérée d'une (1) heure pour le dîner et une (1) heure pour le souper s'ils travaillent le soir.

ARTICLE IX - DUREE ET HORAIRE DE TRAVAIL (suite)

9.09b) Cependant, les salariés affectés au service du restaurant ont droit à une période de trente (30) minutes de repas non rémunérées pour les repas du midi et du soir.

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

- de 11H00 à 14H00 pour le repas du midi
- de 16H00 à 19H00 pour le repas du soir

Les salariés qui travaillent cinq (5) heures consécutives ou plus mais moins de six (6) heures trente (30) ont droit à une période de repas de trente (30) minutes dont quinze (15) minutes à titre de pause café rémunérée.

Les salariés qui travaillent six (6) heures trente (30) minutes consécutives ou plus mais moins de sept (7) heures ont droit à une période de repas de trente (30) minutes non payées.

9.11 Les salariés qui travaillent au moins sept (7) heures dans une même journée bénéficient de deux (2) pauses rémunérées de quinze (15) minutes chacune à être prises à la période prévue au programme de travail, approximativement à la mi-temps le matin, l'après-midi ou le soir.

9.12 Les salariés qui travaillent plus de quatre (4) heures mais moins de sept (7) heures dans une journée bénéficient d'une pause rémunérée de quinze (15) minutes à être prise à l'heure prévue à l'horaire de travail.

9.13 Le temps supplémentaire est facultatif de la part des salariés à l'exception des périodes prévues pour prises d'inventaire.

ARTICLE X - REMUNERATION

10.01a) La liste des classifications et des taux de salaire applicables apparaissent à l'annexe A qui font partie de la présente convention.

ARTICLE X - REMUNERATION

- 10.01b) 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 le syndicat 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. A défaut d'entente entre les parties le cas sera soumis dans les dix (10) jours suivants directement à la 2ième étape de la procédure de griefs et à l'arbitrage si nécessaire.
- 10.02a) Tout travail effectué dans une semaine par un salarié au-delà du nombre d'heures stipulées à l'article 9.01 est rémunéré à temps et demi du taux horaire normal du salarié pour les heures ainsi travaillées.
- b) Pour fin de calcul de 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.
- 10.03 Tout travail effectué par un salarié régulier au cours d'une semaine comportant un congé férié payé est rémunéré à temps et demi pour les heures effectivement travaillées en plus de trente (30) heures durant la semaine; si la semaine comporte deux (2) congés fériés payés, le temps supplémentaire est calculé après 22½ heures de travail durant la semaine.
- 10.04 Tout travail effectué par un salarié à la demande du directeur général du magasin lors d'un congé férié (art. 12.01) sera rémunéré à temps et demi pour les heures effectivement travaillées.
- 10.05 Tout travail effectué par un salarié un dimanche est rémunéré à temps et demi de son taux normal pour les heures ainsi travaillées.
- 10.06 Le salarié régulier appelé à effectuer temporairement soit deux (2) jours ou plus une fonction d'une classe supérieure à sa classe normale sera rémunéré au taux de salaire de la dite fonction pour la période de temps ainsi travaillée.

ARTICLE X - REMUNERATION (suite)

## 10.06 (suite)

Lorsque le salarié régulier est appelé à effectuer temporairement une fonction de classe inférieure à la sienne, il ne subira aucune diminution de salaire pour la période de temps ainsi travaillée.

10.07 La période de paie s'étend du lundi en quinze au samedi qui précède le jour de paie.

10.08 La paie sera distribuée normalement le jeudi à toutes les deux (2) semaines.

Cependant si le jour de paie coïncide avec un jour de congé férié la paie sera distribuée la veille.

10.09 L'employeur fournira au salarié en même temps que son salaire, un bulletin de paie indiquant le montant brut et net de son salaire hebdomadaire de même que la nature et le montant des déductions effectués ainsi que toutes autres mentions exigées par la loi.

ARTICLE XI - CONGES ANNUELS (VACANCES)

11.01 La compagnie accorde aux salariés réguliers les congés annuels payés comme suit:

a) Moins d'un an de service continu au trente (30) juin de l'année en cours:

- une journée de congé par mois complet de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année
- rémunéré au taux de 4% du revenu gagné entre le 1er juillet de l'année précédente et le trente (30) juin de l'année en cours.

b) Un an de service continu au trente (30) juin de l'année courante:

- dix (10) jours de congé
- rémunéré au salaire normal pour le salarié à temps plein et au taux de 4% du revenu gagné entre le 1er juillet de l'année précédente et le trente (30) juin de l'année en cours pour le salarié à temps partiel.

c) Trois ans de service continu au trente (30) juin de l'année en cours:

- quinze (15) jours de congé
- rémunéré au salaire normal pour le salarié à temps plein et au taux de 6% du revenu gagné entre le 1er juillet de l'année précédente et le trente (30) juin de l'année en cours pour le salarié à temps partiel.

d) Dix ans de service continu au trente (30) juin de l'année courante:

- vingt (20) jours de congé
- rémunéré au salaire normal pour le salarié à temps plein et au taux de 8% du revenu gagné entre le 1er juillet de l'année précédente et le trente (30) juin de l'année en cours pour le salarié à temps partiel.

e) Vingt ans de service continu au trente (30) juin de l'année courante:

- vingt-cinq jours de congé
- rémunéré au salaire normal pour le salarié à temps plein et au taux de 10% du revenu gagné entre le 1er juillet de l'année précédente et le trente(30) juin de l'année en cours pour le salarié à temps partiel.

11.02 Le salarié qui quitte le service de l'employeur a droit à l'indemnité de vacances pour le temps écoulé 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.

11.03 La période normale de congés annuels s'échelonne du 1er juin de l'année courante au 31 mai de l'année suivante à l'exclusion de la période du 15 novembre au 1er février suivant.

ARTICLE XI - CONGES ANNUELS (VACANCES) (suite)

11.04 Le salarié régulier qui a droit à trois (3) semaines ou plus de vacances peut les prendre consécutivement sauf durant les mois de juin, juillet et août.

ARTICLE XI - CONGES ANNUELS (VACANCES) (suite)

- 11.05 Le choix de la période de vacances pour les salariés se fait par ordre d'ancienneté entre le 1er et le quinze (15) avril de l'année en cours. Le nombre de salariés absents à la fois est déterminé par l'employeur qui tiendra compte du choix exprimé et des besoins de l'opération du magasin.
- 11.06 Le salarié qui contracte mariage a préférence cette année-là pour le choix de ses vacances.
- 11.07 Le salarié régulier absent du travail avec permission ou pour raisons de santé continue d'accumuler son ancienneté pour fins de calcul des congés annuels et cela jusqu'à concurrence de six (6) mois d'absence continue au cours de l'année.
- 11.08 L'indemnité de vacances sera remise le jour de paie qui précède le début des congés annuels du salarié.
- 11.09 La compagnie accorde au salarié occasionnel les vacances suivantes:
- un (1) an de service et plus = deux (2) semaines à 4%
  - dix (10) ans de service et plus = trois (3) semaines à 6%.

ARTICLE XII - CONGES FERIES

- 12.01 L'employeur accorde aux salariés réguliers les jours fériés suivants à titre de congés chômés et payés:
- jour de l'an
  - avant-midi du lendemain du jour de l'an
  - lundi de Pâques
  - fête de Dollard
  - fête nationale (24 juin)
  - jour de la confédération (1er juillet)
  - fête du travail
  - jour de l'action de grâces
  - Noël
  - avant-midi du lendemain de Noël
  - anniversaire de naissance du salarié.
- 12.02 Lorsque l'un de ces congés tombe un dimanche ou un jour non-ouvrable, il est reporté au lendemain ou à une journée ultérieure après entente avec le salarié régulier.

ARTICLE XII - CONGES FERIES (suite)

- 12.03 Les jours de fêtes mentionnées au paragraphe 12.01 sont observés la journée même à moins que le gouvernement fédéral et provincial ne la fixent à une autre journée.
- 12.04 Pour avoir droit au congé payé, le salarié 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.
- 12.05 Lorsqu'un congé férié prévu à l'article 12.01 survient pendant la période de congés annuels (vacances) d'un salarié régulier, celui-ci a droit à une journée payée additionnelle en remplacement du congé férié payé.

ARTICLE XIII - CONGES AUTORISES - CONGE DE MATERNITE

- 13.01 Tout permis d'absence accordé par le gérant général du magasin pour des raisons légitimes et personnelles à l'exception de motifs de santé, ne pourra en aucun cas excéder six (6) mois. Le salarié devra au préalable présenter sa requête par écrit au gérant général du magasin au moins trois (3) semaines avant la date prévue.
- 13.02 Un salarié appelé à servir comme juré reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait normalement reçu s'il avait été au travail.
- 13.03 Un salarié convoqué à titre de témoin dans un litige relevant du droit public reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail.
- 13.04 Congé de maternité  
Un congé de maternité non rémunéré et n'exédant pas dis-huit (18) semaines consécutives sera accordé au personnel féminin en état de grossesse. Ce congé débutera et se terminera selon les stipulations de l'ordonnance numéro 17 annexée aux présentes. Les conditions de retour au travail se feront également selon les stipulations de l'ordonnance numéro 17.

Pendant son absence la salariée continuera d'accumuler son ancienneté.

ARTICLE XIII - CONGES AUTORISES - CONGE DE MATERNITE (suite)

13.04 (suite)

Une prolongation de six (6) semaines est possible si la santé de la mère ou de l'enfant l'exige. Cet état doit être cependant attesté par un certificat médical.

ARTICLE XIV - CONGES SOCIAUX

14.01a) A l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant du salarié régulier, il lui sera accordé un congé de cinq (5) jours consécutifs. Ce salarié est rémunéré pour les jours d'absence pour lesquels il était programmé pour travailler.

b) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant d'un salarié occasionnel, il lui sera accordé un congé payé d'une journée, soit le jour des funérailles en autant qu'il s'agit d'une journée pour laquelle il est programmé pour travailler.

c) A l'occasion du décès d'un membre de sa famille immédiate (père, mère, frère, soeur), le salarié régulier a droit à un congé jusqu'à concurrence de trois (3) jours et se terminant le jour des funérailles. Ce salarié est rémunéré pour les jours d'absence pour lesquels il était programmé pour travailler.

d) Dans le cas du décès d'un membre de sa famille immédiate du salarié régulier, le salarié aura droit à une journée additionnelle de congé payé s'il doit assister aux funérailles et que celle-ci ont lieu à plus de 160 kilomètres de son domicile.

14.02 A l'occasion du décès d'un autre membre de sa famille (grand-père, grand-mère, gendre, bru, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur), le salarié régulier aura droit à une journée d'absence, soit le jour des funérailles. Ce salarié est rémunéré pour son absence en autant qu'il s'agit d'une journée pour laquelle il est programmé pour travailler.

14.03 A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié régulier aura droit à un congé payé soit le jour de la naissance ou de l'adoption en autant qu'il s'agit d'une journée qu'il était programmé pour travailler.

ARTICLE XIV - CONGES SOCIAUX (suite)

14.04 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille immédiate (père, mère, frère, soeur) du salarié régulier, l'employeur convient de faire coïncider son jour de congé hebdomadaire avec la journée du mariage pour lui permettre d'y assister. Ce salarié doit donner un préavis de quinze (15) jours à l'employeur.

14.05a) A l'occasion de son mariage, le salarié régulier bénéficie d'un congé payé d'une journée, soit le jour de son mariage, en autant qu'il s'agit d'une journée que ce salarié aurait normalement travaillée.

b) A l'occasion de son mariage, le salarié occasionnel bénéficie d'un congé payé d'une journée en autant qu'il s'agit d'une journée pour laquelle il était programmé pour travailler.

ARTICLE XV - SANTE ET BIEN ETRE

15.01a) La compagnie consent à continuer de prendre les mesures préventives nécessaires pour la santé et la sécurité industrielle de ses salariés tout en se conformant aux lois et règlements qui régissent le domaine dans les établissements commerciaux.

b) 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.

15.02 La compagnie maintient en vigueur ses plans d'assurance groupe tels que assurance vie, assurance santé, assurance invalidité prolongée, assurance dentaire selon les conditions présentes. Il est convenu que l'employeur fournira un pamphlet explicatif des avantages assurés. La compagnie continue de les administrer pour le bénéfice de ses salariés réguliers en autant que les avantages fournies ne sont pas couverts par les programmes sociaux gouvernementaux.

ARTICLE XV - SANTE ET BIEN ETRE (suite)

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

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

15.04 Congé Maladie

Les salariés réguliers continueront de bénéficier du plan de protection du revenu en cas de maladie selon les conditions suivantes:

- a) après six (6) mois de service: absence rémunérée à plein salaire jusqu'à un maximum pour l'année équivalent au nombre d'heures de la semaine normale de travail du salarié.
- b) un (1) an de service: absence rémunérée à plein salaire jusqu'à un maximum annuel équivalent au nombre d'heures de deux (2) semaines normales de travail du salarié.
- c) trois (3) ans de service: absence rémunérée à plein salaire tel que décrit ci-haut et en plus absence rémunérée au 2/3 du salaire jusqu'à un maximum annuel égal au nombre d'heures de deux (2) semaines normales du travail du salarié.
- d) Ce plan de protection de revenu en cas de maladie est intégré au programme de l'assurance chômage pour maladie.
- e) Les dix (10) premiers jours d'absence rémunérée servent d'abord à combler la période de carence du régime d'assurance chômage, l'exédent des jours d'absence rémunérée sont payables une fois que les prestations d'assurance-chômage sont épuisées.
- f) Ces absences rémunérées sont renouvelables mais non cumulatives d'une année à l'autre et ne sont payables que pour maladie véritable.
- g) L'employeur peut demander une attestation médicale à compter de la 2ième journée d'absence.

ARTICLE XV - SANTE ET BIEN ETRE (suite)

- 15.04h) Pour bénéficier de l'absence rémunérée en raison de maladie, le salarié régulier est tenu d'aviser le directeur du personnel ou le directeur général dans l'heure qui précède son heure d'arrivée normale.
- 15.05 L'employeur continu de fournir aux salariés un vestiaire et casier pour ses effets personnels.
- 15.06 L'employeur continuera de maintenir les salles de repos pour ses employés 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.
- 15.07 L'employeur fournit deux (2) uniformes par année aux serveuses du restaurant de façon à leur permettre une alternance. L'entretien de ces uniformes est entièrement aux frais de la salariée.
- 15.08 L'employeur continue de pourvoir aux uniformes et vêtements de travail dans les secteurs où ils sont nécessaires. Ces vêtements sont mis à la disposition des salariés selon les besoins.

ARTICLE XVI - GREVE ET LOCK OUT

- 16.01 En considération de la procédure de griefs 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 normale des opérations du magasin, et cela pour la durée de la convention.

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

ARTICLE XVII - CLAUSES GÉNÉRALES

- 17.01 Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de la dite convention collective.

ARTICLE XVII - CLAUSES GENERALES (suite)

- 17.02 En cas de révision ou amendement aux dispositions de la loi aux décrets provinciaux sur les conditions de travail, l'une ou l'autre des parties peut demander la révision des clauses de la convention collective adoptés par ces amendements de manière à ce que la convention respecte les exigences minimums légales.
- 17.03 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention vient en conflit avec les dispositions des lois du travail applicables, les parties s'entendront sur un nouveau texte de façon à modifier la dite clause conformément au Code du Travail de la province de Québec.
- 17.04 Les salariés régis par la présente convention continuent de recevoir les avantages ci-après et selon les conditions énumérées pourvu que ceux-ci demeurent dans les cadres de la politique de la compagnie.
- a) escompte: Les salariés qui ont moins d'un an de service bénéficient d'un escompte de 10%, et ceux qui compte un (1) an de service bénéficient d'un escompte de 15%. Cet escompte s'applique à toute la marchandise en magasin à l'exception des produits de tabac et de pétrole. Ce privilège s'étend au conjoint du salarié ainsi qu'à ses enfants à charge.
- b) prime de service: Le salarié à temps partiel bénéficie d'une prime de service de sept (7) dollars par année lorsqu'il a complété cinq (5) ans de service; le salarié à temps plein bénéficie d'une prime de dix (10) dollars par année après cinq (5) ans de service.

ARTICLE XVIII - DUREE ET RENOUELEMENT

- 18.01 Cette convention entrera en vigueur au moment de sa signature pour se terminer au 31 janvier 1985.
- 18.02 Entre le 90e et le 60e jour précédent l'expiration de la convention, l'une des parties pourra aviser l'autre de son intention d'amender ou modifier quelques dispositions de la présente, le tout conformément aux dispositions du Code du travail.

ARTICLE XVIII - DUREE ET RENOUVELLEMENT (suite)

- 18.03 Tout avis à cet effet devra être présenté par écrit et comporter les amendements désirés.
- 18.04 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.
- 18.05 Les salariés à l'emploi du magasin de St -Eustache au moment de la signature de la convention auront droit à une rétroactivité salariale calculée sur la base de leur taux de salaire au 1er février 1982 en vertu de la convention et selon le nombre d'heures qu'ils ont effectivement travaillées depuis ce 1er février 1982.
- 18.06 En FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A St-Eustache  
EN CE 26 IEME JOUR DE août 1982.

ZELLERS

\_\_\_\_\_  
*Jean Paquet*  
 \_\_\_\_\_  
*Raymond*  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

UNION DES EMPLOYES  
DE COMMERCE, LOCAL 502

\_\_\_\_\_  
*Yves Maron*  
 \_\_\_\_\_  
*H. Deschamps*  
 \_\_\_\_\_  
*C. Rousseau*  
 \_\_\_\_\_  
*A. Hébert*

ECHELLES DE SALAIRESMAGASIN ZELLERS ST-EUSTACHE (#113)

	<u>1982</u>	<u>1983</u>	<u>1984</u>
<u>CLASSE I:</u> Commis de bureau			
Début	\$5.25	\$5.50	\$5.75
Echelon 1 (6 mois)	5.65	5.90	6.20
Echelon 2 (1 an)	6.20	6.35	6.65
<u>CLASSE II:</u> Caissière Commis (réserve) Cuisinière			
Début	\$5.00	\$5.25	\$5.50
Echelon 1 (6 mois)	5.35	5.60	5.90
Echelon 2 (1 an)	5.85	6.00	6.30
<u>CLASSE III:</u> Aide cuisinière Vendeur/se			
Début	\$4.80	\$5.05	\$5.30
Echelon 1 (6 mois)	5.05	5.30	5.55
Echelon 2 (1 an)	5.55	5.60	5.90
<u>CLASSE IV:</u> Occasionnel			
Début	\$ 4.60	\$ 4.85	\$ 5.00
Echelon 1 (1 an)	5.05	5.50	5.75
<u>CLASSE V:</u> Serveuse			
Début	\$3.50	\$3.75	\$3.95
Echelon (1 an)	3.85	4.10	4.25

Notes explicativesClasses I-II-III

Au 1<sup>er</sup> février de chaque année de la convention les salariés des classes I-II-III recevront le taux de salaire de l'échelon qui correspond à leur ancienneté complétée au 31 janvier précédent. Cependant, si le montant de cette augmentation est inférieure à 55¢/l'heure, le salarié recevra une augmentation minimale de 55¢/l'heure.

Classes IV-V

Au 1<sup>er</sup> février de chaque année de la convention les salariés des classes IV et V recevront le taux de salaire de l'échelon qui correspond à leur ancienneté complétée au 31 janvier précédant. Pour l'année 1982 les salariés de la classe IV ayant complété un an d'ancienneté au 31 janvier 1982 recevront une augmentation minimale de 55¢/l'heure lorsque l'échelle de salaire ne leur accorde pas une augmentation équivalente.

ANNEXE "B"

AVIS CONCERNANT L'ADHESION SYNDICALE

Le contenu du présent annexe doit être transmis à tout nouveau salarié le premier jour de son embauche après la signature de la convention collective.

Je désire, par la présente, aviser l'union de mon intention comme employé du magasin Zellers de St-Eustache:

d'adhérer à l'union des  
Employés de Commerce, local 502;

de ne pas adhérer à l'union  
des Employés de Commerce, local 502.

Le tout conformément aux dispositions de l'article 4.02 de la convention collective

SIGNE A .....  
LE .....  
nom de l'employé .....

N.B. La période d'essai est de ..... jour(s).

c.c. Zellers