

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 7809-06
Date	Signature: 81-05-21 Reception: 81-05-07	Durée	Du 81-05-04 Au 83-12-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 45

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Zeller's Ltée Mag. 16 C.S.N. 20 sud, St-Joseph Alma, P.Q. G8B 3E4	<input type="checkbox"/> Déposant Zeller's Limitée 770, Boul. Laure Sept-Iles, P.Q. G4R 1Y5

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du gérant, de l'assistant-gérant, du gérant du personnel, de l'assistant-gérant du personnel, des gérants et des surintendants des sections, du gérant du crédit, du gérant du comptoir-XXX lunch, de la secrétaire administrative et de ceux automatiquement exclus par la loi.

Région	09-03	Activité	6425-8	Affiliation	C.S.N.
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

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

1. Le document de base n'est pas valide
2. Les copies de documents déposés ne sont pas conformes
3. L'association n'est pas reconnue par l'employeur
4. Le nom de l'employeur est différent de celui de l'association
5. Le nom de l'association est différent de celui de l'association

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rene Pelletier</i>	81-06-17

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

COPIE 4

G4R 2Z5

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

31 MAI -7 11 05

7809-06

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: ZELLER'S LIMITEE
770 boul. Laure
Sept-Iles, Québec
G4R 1Y1

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES EMPLOYES DE ZELLER'S LTEE (CSN)
(magasin 16)
619 ave Brochu
Sept-Iles, Québec
G4R 2Z5

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat, pour fins de négociations collective, comme le représentant de tous ses salariés couverts par le certificat d'accréditation de reconnaissance syndicale.
- 1.02 "Salariés à temps plein" signifie un salarié qui travaille à plein temps pour toute la durée de la semaine de travail.
- 1.03 "Salarié à temps partiel" signifie un salarié qui travaille n'importe quel jour dans la semaine et pour un nombre minimum de 20 heures.
- 1.04 Le mot "salarié" partout où il se rencontre dans cette convention, signifie un salarié régulier à plein temps ou un salarié régulier à temps partiel, ou tous les salariés de l'unité de négociation définie plus haut, sauf si le contexte le stipule autrement.

Les mots "salarié régulier" partout où ils se rencontrent dans cette convention signifient un "salarié à temps plein" ou un "salarié à temps partiel".

- 1.05 "Salarié occasionnel" signifie un salarié qui travaille occasionnellement et ayant accumulé à son crédit un minimum de quatre-vingt-dix (90) heures de travail; ce salarié n'est pas assujéti aux dispositions de la convention, sauf, en ce qui a trait au salaire, à l'ancienneté pour les promotions et la programmation des heures selon l'article 12.01 e) et les articles 5 et 6 qui concernent ce qui précède.
- 1.06 Partout où l'on emploie le pronom masculin dans cette convention, il signifie et comprend le pronom féminin partout où le contexte s'y applique.
- 1.07 Il est entendu que les employés exclus de l'unité de négociation ne peuvent effectuer le travail normal des salariés régis par la convention collective.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE (Suite)

Cependant, ils peuvent assister un salarié pour fins de formation et intervenir pour fins de service à la clientèle.

- 1.08 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévue dans la présente convention, entre un salarié et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

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

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

ARTICLE 3 - NON-DISCRIMINATION

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

ARTICLE 4 - REPRESENTATION SYNDICALE

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

ARTICLE 5 - REGLEMENTS DE GRIEFS

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

C'est le désir des parties aux présentes que les plaintes des salariés soient réglées le plus tôt possible et il est entendu qu'un salarié n'a pas de grief tant qu'il n'a pas d'abord donné au directeur du personnel et de l'exploitation du magasin, l'opportunité de régler sa plainte dans les cinq (5) jours ouvrables de l'évènement qui y donne lieu ou de la connaissance que le salarié en a.

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

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

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

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

5.04 Advenant le cas où le grief ne soit pas réglé, le salarié pourra porter le grief en arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.

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

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

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

ARTICLE 5 - REGLEMENTS DE GRIEFS (Suite)

- 5.07 Les jours ouvrables seulement seront inclus dans le calcul du délai fixé pour entreprendre ou compléter des étapes de la procédure de griefs ou pour se conformer à l'article 6. Toutes et chacune des limites de temps fixées par cet article et l'article 6 peuvent toujours être prolongées par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.
- 5.08 Toute décision à laquelle en arriveront l'employeur et le syndicat sera finale et obligatoire pour l'employeur, le syndicat et le salarié ou les salariés concerné(s).

ARTICLE 6 - ARBITRAGE

- 6.01 Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage, sans au préalable, avoir suivi toutes les étapes requises à la procédure des griefs.
- 6.02 a) Quand l'une ou l'autre des parties désire qu'un grief ou qu'une plainte soit soumise à l'arbitrage, elle suivra les dispositions du Code du Travail.
- b) Le Syndicat avisera l'Employeur, par écrit, de son intention de porter le grief en arbitrage. A compter de cet avis, les parties auront un délai de vingt (20) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Ministre du Travail pour une nomination d'office.
- 6.03 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes. Elle ne devra, cependant, en aucune manière, changer, modifier ou substituer une disposition quelconque de la présente convention.
- 6.04 Les parties aux présentes verront à ce que les procédures de l'arbitrage soient expéditives et la décision de l'arbitre donnée dans un délai n'excédant pas trente (30) jours après la dernière audition sera finale et liera les parties à cette convention, ainsi que le salarié ou les salariés concernés. Les parties conviennent, sur demande de l'arbitre, de prolonger le délai ici prévu pour une autre période déterminée.
- 6.05 Les séances d'arbitrage auront lieu à Sept-Iles ou à tout autre endroit convenu par écrit, par les deux parties.

ARTICLE 6 - ARBITRAGE (Suite)

6.06 Pouvoir de l'arbitre

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

- a) maintenir le congédiement ou la suspension ou modifier la décision de l'employeur.
- b) réinstaller le ou les salariés congédiés ou suspendus dans leur ancienne fonction, avec ou sans indemnité ou avec indemnité conforme à sa décision.

6.07 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à part égale entre l'Employeur et le Syndicat.

6.08 Mesures disciplinaires

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

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

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

ARTICLE 7 - GREVE OU CONTRE-GREVE

7.01 A cause de la procédure prévue pour le règlement des griefs, l'Employeur convient qu'il ne causera pas ou n'ordonnera pas de contre-grève de ses salariés et le syndicat convient que ni lui ni aucune personne agissant en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou appuiera aucune action destinée à arrêter, entraver ou gêner le travail ou la production.

ARTICLE 7 - GREVE OU CONTRE-GREVE((Suite)

7.02 Les mots "grève" ou "contre-grève" tels qu'employés aux présentes, auront la signification qui leur est donnée dans le Code du Travail.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'employeur, compte tenu de la clause 9.01.

8.02 Un salarié à temps plein ou à temps partiel sera considéré à l'essai et son nom ne sera inscrit sur la liste d'ancienneté qu'après avoir été à l'emploi de l'employeur pour un total de trente (30) jours travaillés. Après ces trente (30) jours travaillés, le salarié acquiert son droit d'ancienneté et il est calculé rétroactivement à la date de son dernier embauche, comme salarié à temps plein ou à temps partiel. Lorsque un salarié travaille quatre (4) heures dans une même journée, ce dit quatre (4) heures équivaut à une journée travaillée pour fins de calcul de l'ancienneté.

8.03 Une liste établissant l'ordre d'ancienneté des salariés de l'unité de négociations sera établie au 1er février de chaque année. Copie de cette liste sera remise au Syndicat.

8.04 Sujet aux autres dispositions applicables dans cette convention, l'ancienneté des salariés s'applique aux mises à pied et aux rappels au travail comme suit:

a) Mises-à-pied

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

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

b) Les salariés qui ont été mis à pied les derniers seront réembauchés les premiers dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au paragraphe précédent, à condition qu'ils possèdent les exigences normales pour accomplir tout travail qu'il pourrait y avoir alors à faire.

c) Dans le cas de mise à pied, les salariés à temps plein et à temps partiel recevront un préavis de cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE (Suite)

- 8.05
- a) Au cas de promotion, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté, à condition qu'il possède les exigences normales pour accomplir le travail qu'il y aurait à faire. Un salarié occasionnel a une promotion lorsqu'il devient à temps plein ou à temps partiel et son droit d'ancienneté est calculé à partir de cette date.
 - b) Une période d'essai de trente (30) jours travaillés sera accordée à tout salarié promu dans un poste inclus ou non dans la convention. Si cependant, cette période d'essai n'est pas concluante, le salarié pourra, soit à sa demande ou à celle de l'employeur, réintégrer l'emploi qu'il occupait antérieurement. Toute prolongation de la période d'essai pourra être consentie après entente entre les parties.
 - c) Concernant le salarié promu à un poste exclus de l'unité de négociation, après sa période d'essai de trente (30) jours tel que prévu au paragraphe précédent, ce dernier perd tous ses droits et avantages en vertu des dispositions de la présente convention.
 - d) Un salarié promu à un emploi dont le taux de salaire est plus élevé, recevra le taux de salaire de la classification correspondante à cet emploi.
 - e) Un salarié à temps partiel ne peut se prévaloir de son ancienneté, à l'encontre de celle d'un salarié à temps plein.
 - f) Tout salarié qui est tenu d'accomplir temporairement un travail d'une classification dont le taux de salaire est inférieur ne subira pas de diminution de salaire.
- 8.06
- a) Lorsqu'un poste devient vacant par suite du départ d'un salarié à temps plein ou qu'une nouvelle fonction est créée, l'employeur informera les salariés cinq (5) jours à l'avance de cette vacance à combler ou de la nouvelle fonction à remplir. Cependant, l'employeur pourra ne pas combler ce poste. Aucun agencement de salariés à temps plein et partiel ne pourra être utilisé pour combler ce poste vacant à moins d'entente entre l'employeur et le syndicat. Lors de l'affichage, l'employeur devra inscrire le nom du rayon.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE (Suite)

- b) Suite à l'affichage précité, la préférence sera accordée au candidat ayant le plus d'ancienneté à la condition qu'il ait les exigences normales pour remplir la fonction.
- c) Dans le cas de promotion ou de poste vacant, la priorité est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté à la condition qu'il ait les exigences normales pour remplir la fonction.
- d) Le salarié absent de son travail en raison d'un congé prévu à la convention collective ou autrement autorisé peut poser sa candidature dans les délais prévus au paragraphe 8.06 A par l'intermédiaire d'un représentant syndical sous forme de lettre de créance.

Lors de son retour au travail, si son ancienneté le lui permet il sera assigné à son nouveau poste.

S.07

Agencement de travail

- a) Des salariés à temps partiel ou un agencement de salariés à temps partiel, ne pourront être utilisés pour empêcher l'embauche de salariés à temps plein.
- b) Toutefois, il est convenu que les heures additionnelles de travail disponibles lors des périodes de Pâques du retour aux classes, de Noël, du Jour de l'An et d'urgence seront réparties parmi les salariés à temps partiel et ce, selon le paragraphe.c).
- c) Les heures de travail disponibles pour les salariés à temps partiel sont réparties selon l'ancienneté pourvu que les salariés concernés soient en mesure d'effectuer le travail et qu'ils soient disponibles aux heures requises.

ARTICLE 9 - PERTE D'ANCIENNETE

9.01

Un salarié perdra toute ancienneté si:

- a) il quitte volontairement l'emploi de l'Employeur;
- b) il est congédié pour cause;
- c) il a été mis à pied pendant une période de douze (12) mois consécutifs ou l'équivalent de l'ancienneté du salarié, mais n'excédant pas douze (12) mois.
- d) il néglige ou refuse, après sa mise à pied pour manque de travail, de se rapporter dans les sept (7) jours qui suivent la mise à la poste d'une lettre recommandée, adressée à sa dernière adresse connue.

ARTICLE 9 - PERTE D'ANCIENNETE (Suite)

- e) il est absent, sans permission ou sans excuse valable, pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- f) il ne se rapporte pas au travail le premier jour suivant une absence approuvée de congé sans paie.

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

ARTICLE 10 - CONGES SPECIAUX

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

- 10.02
- a) Il sera accordé au salarié à temps plein et temps partiel une absence avec paie de trois (3) jours consécutifs par suite d'absence résultant du décès du conjoint, d'un enfant du salarié, de son père, de sa mère, de son frère et de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, le dernier de ces jours étant le jour des funérailles.
 - b) Il sera accordé au salarié à temps plein et à temps partiel une absence d'une journée de congé avec paie par suite d'absence résultant du décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un oncle, d'une tante, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre ou d'une bru, soit le jour des funérailles.
 - c) A l'occasion du mariage d'un salarié à temps plein ou à temps partiel. il sera accordé à celui-ci une absence avec paie de trois (3) jours consécutifs, le premier étant la veille du mariage.
 - d) A l'occasion du mariage d'un enfant, du père, de la mère du frère, de la soeur d'un salarié à temps plein ou temps partiel, il sera accordé à celui-ci une journée de congé avec paie soit le jour du mariage.
 - e) A l'occasion de la naissance d'un enfant d'un salarié à temps plein ou à temps partiel, il sera accordé au père une absence d'une journée avec paie.
 - f) En cas d'opération chirurgicale d'un enfant ou du conjoint du salarié à temps plein ou à temps partiel, ils sera accordé une absence avec paie d'une (1) journée.

ARTICLE 10 - CONGES SPECIAUX (Suite)

g) Il est entendu que les jours de congé précités ne sont accordés que si le salarié à temps plein ou à temps partiel devait effectivement travailler ce ou ces jours et la preuve de l'évènement pourra être requise.

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

ARTICLE 10 - CONGES SPECIAUX

10.03 Congés de maternité

a) La salariée enceinte a droit au congé de maternité non-rémunéré.

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

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

c) La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée concernée et comprend le jour de l'accouchement.

d) En cas de maternité, la salariée a droit à une absence d'une durée maximale de vingt (20) semaines.

e) Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux semaines de congé de maternité après la naissance.

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

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

f) Durant ce congé de maternité la salariée continuera de bénéficier aussi des avantages sociaux de la compagnie tels que assurance-vie, assurance-maladie, sous réserve que la salariée continue à verser sa part de contribution. La salariée continuera également à accumuler son ancienneté en général et les droits qui s'y rattachent pour fins de congé-maladie et vacances.

g) Pour bénéficier des dispositions du paragraphe f) la salariée doit avoir travaillé avant le début du congé au moins durant une période de trente (30) jours.

ARTICLE 10 - CONGES SPECIAUX (Suite)

10.03 h) L'employeur doit faire parvenir à la salariée au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé et l'obligation pour la salariée de donner un préavis de retour.

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

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

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

ARTICLE 11 - REMUNERATION - ECHELLES DE SALAIRES

11.01 L'employeur convient de payer et le syndicat convient d'accepter pendant la durée de cette convention la liste des taux de salaires qui existent à la date de cette convention et qui en fait partie comme "Annexe 'A'".

11.02 Les salariés seront payés à toutes les deux semaines (2) le ~~vendredi~~ ^{Jeudi} selon la façon habituelle de l'employeur.

ARTICLE 12- HORAIRE DE TRAVAIL

12.01. a) La semaine de travail garantie sera de trente-sept heures et demi ($37\frac{1}{2}$) pour les salariés à temps plein et répartie en cinq (5) jours du lundi au samedi inclusivement.

ARTICLE 12 - HORAIRE DE TRAVAIL (Suite)

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

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

c) Les salariés à temps plein et à temps partiel bénéficient d'un samedi de congé à toutes les deux (2) semaines.

d) Cependant, les salariés à temps plein ne seront pas cédulés pour travailler les samedis à compter du 1er juillet jusqu'à et incluant le samedi précédant la fête du travail.

e) L'ordre de la programmation des salariés occasionnels est établie par secteur en tenant compte de l'ancienneté générale des dits salariés et de leur disponibilité.

Pour les fins de cette programmation les secteurs sont:

- alimentation
- plancher de vente sauf pour les emplois de bureau ou le salarié doit rencontrer les conditions de la tâche.

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

12.03 La programmation des heures de travail de tous les salariés est établie à l'avance par l'employeur et affichée sur le tableau d'affichage au plus tard à 13 heures le vendredi précédant la semaine en question.

S'il y a lieu de modifier le programme de travail des salariés à temps plein ou à temps partiel, ils en seront avisés au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. Seules les heures fournies réellement par un salarié selon sa programmation de travail seront rémunérées.

12.04 Tout salarié régulier à temps plein ou à temps partiel bénéficie pour la période de repas du midi et du soir d'une heure et quart non rémunérée. Cependant, les salariés affectés au restaurant bénéficient d'une période de trente (30) minutes non rémunérées pour ces repas.

ARTICLE 12 - HORAIRE DE TRAVAIL (Suite)

12.05 Tous les salariés programmés pour une journée de sept (7) heures de travail bénéficient de 2 périodes de repos de quinze (15) minutes payées par jour.

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

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

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

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

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

12.07 Heures supplémentaires

Tout salarié qui travaille au-delà du nombre d'heures mentionnées à l'article 12.01 sera rémunéré au taux et demi ($1\frac{1}{2}$) du taux horaire régulier pour les heures ainsi travaillées.

12.08 Un salarié qui travaille le dimanche et les jours de fête est rémunéré au taux double du taux horaire régulier pour les heures ainsi travaillées.

ARTICLE 13 - FETES

L'employeur convient d'accorder à ses salariés à temps plein et à temps partiel les jours suivants comme congés chômés et payés

ARTICLE 13 - FETES (Suite)

- Jour de l'An
- le 2 janvier
- Lundi de Pâques
- St Jean Baptiste (24 juin)
- Fête du Canada (1er juillet)
- Fête du travail
- Action de grâces
- Noel
- le 26 décembre

Les salariés à temps plein bénéficient d'un (1) congé mobile en 1981 et de deux (2) congés mobiles en 1982 tandis que les salariés à temps partiel bénéficient d'un (1) congé mobile en 1982 et de deux (2) congés mobiles en 1983. Ces congés devront être pris entre le 1er février et le 30 novembre de l'année en cours et après entente avec l'employeur. Un préavis d'au moins cinq (5) jours devra être donné par le salarié.

- 13.02 - Le salarié régulier à temps plein ne subira aucune perte de salaire à cause de la survenance d'une fête pendant la semaine tandis que le salarié à temps partiel sera rémunéré à l'équivalent de cinq (5) heures de travail.
- 13.03 Il est entendu, cependant, que les salariés seront payés pour les fêtes chômées mentionnées au paragraphe 13.01 à la condition qu'ils soient au travail pour la journée entière ouvrable qui précède ou qui suit ladite fête chômée sauf si pour l'une ou l'autre de ces journées, le salarié est absent en raison de congés payés prévus à la convention ou autrement autorisés.
- 13.04 Les fêtes chômées et payées qui coïncident avec un jour non ouvrable ou un jour de congé du salarié seront reportées à un autre jour dans la semaine précédant ou suivant les fêtes chômées.
- 13.05 Lorsque tout congé tel que défini à l'article 13.01 tombe pendant la période de vacances payées du salarié, celui-ci prendra un jour de vacances payé en plus, consécutivement à ses vacances.

ARTICLE 14 - VACANCES PAYEES

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

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

- Pour service continu d'un an ou plus au 30 avril deux (2) semaines (vacances d'été) et, de plus,
- Pour service continu de trois (3) ans et plus au 24 décembre de l'année courante, une (1) semaine (vacances d'hiver)
- Pour service continu au 24 décembre 1981:
 - Pour plus de six (6) ans - 3 semaines et 1 jour
 - sept (7) ans - 3 semaines et 2 jours
 - huit (8) ans - 3 semaines et 3 jours
 - neuf (9) ans - 3 semaines et 4 jours
 - dix (10) ans - 4 semaines

Et pour service continu jusqu'au 24 décembre 1982:

- ~~Cinq~~ six (6) ans - 3 semaines et 1 jour
- ~~Six~~ sept (7) ans - 3 semaines et 2 jours
- ~~Sept~~ huit (8) ans - 3 semaines et 3 jours
- ~~Huit~~ neuf (9) ans - 4 semaines

- l'excédant des deux (2) semaines de vacances d'été sera pris durant la période d'hiver après entente avec l'employeur.
- L'indemnité de vacances du salarié à temps partiel sera calculé au taux de 4%, 6%, ou 8% du salaire gagné pour les salariés ci-haut mentionnés selon qu'ils ont droit à 2, 3 ou 4 semaines de vacances. L'indemnité des jours supplémentaires de vacances selon les paragraphes qui précèdent sera calculé au taux quotidien de salaire du salarié.

14.03 La période de temps durant laquelle un salarié sera éloigné de son travail et/ou une période d'absence approuvée pour maladie personnelle ou blessure n'excédant pas un total de deux (2) mois dans chaque année de calendrier, sera comprise dans le calcul de la durée d'emploi pour déterminer la durée des vacances.

ARTICLE 14 - VACANCES PAYEES (suite)

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

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

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

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

14.06 Un salarié qui abandonne son emploi ou qui est congédié et à qui des vacances sont dûes, recevra une allocation égale au montant qu'il aurait reçu s'il avait pris ses

ARTICLE 14 - VACANCES PAYEES (Suite)

vacances avant cette date, c'est-à-dire 45, 65, 55, selon le nombre de semaines de vacances auxquelles lui donne droit l'application des clauses 14.01 et 14.02.

- 14.07 Les salariés à temps plein qui ont droit à des vacances conformément à l'article 14.02 seront payés selon le taux de salaire payé à la date de prise de leurs vacances.
- 14.08 La paie de vacances qui est due à chaque salarié à temps plein et à temps partiel lui sera payée la dernière journée de paie qui précède le commencement de sa période de vacances sur un chèque à part et au complet.

ARTICLE 15 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 15.01 L'Employeur convient d'accorder au syndicat le privilège de se servir d'un tableau d'affichage qui sera placé dans la salle de repos à condition que l'usage de ce tableau soit uniquement à l'affichage d'avis qui ont été signés par le président ou un autre officier du syndicat autorisé à signer et dont l'employeur sera informé.
- 15.02 Les genres suivants d'avis peuvent être affichés:
- avis des élections du Syndicat;
 - résultat des élections et nominations;
 - avis des assemblées du syndicat et autres activités similaires;
 - avis des activités récréationnelles et sociales du syndicat.

ARTICLE 16 - SECURITE ET SANTE

- 16.01 L'employeur convient de continuer à prendre les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé des salariés sur les lieux du travail.
- 16.02 L'Employeur continuera d'administrer dans ses cadres actuels un plan d'assurance-groupe en autant que la couverture qui est donnée par le dit plan ne soit la même que celle du plan gouvernemental
- 16.03 Bénéfices maladie
Les salariés à temps plein, les salariés à temps partiel auront droit à un congé de maladie avec paie, tel qu'énuméré par la suite pour maladie véritable pendant chaque année d'emploi. Le gérant du magasin pourra demander une preuve écrite d'un médecin de la compagnie concernant la maladie et ce après une absence de 2 jours consécutifs.

ARTICLE 16 - SECURITE ET SANTE

- 16.04 Les congés maladie tels qu'établis par cette police ne seront pas cumulatifs d'une année à l'autre et ne pourront pas être accordés pour une autre raison qu'une maladie véritable personnelle.
- 16.05
- a) A moins de six (6) mois d'emploi, aucun congé de maladie ne sera payé.
 - b) De six (6) mois à un (1) an d'emploi continu, cinq (5) jours d'absence avec salaire complet.
 - c) Plus d'un (1) an mais moins de deux (2) ans d'emploi continu, dix (10) jours d'absence avec salaire complet.
 - d) Plus de deux (2) ans d'emploi continu, cinq (5) jours d'absence avec paie pour chaque année entière de service continu à un maximum de six (6) semaines d'absence avec salaire complet;
 - e) Il est entendu que lors d'une maladie, après les premières deux (2) semaines, le salarié ira sur l'assurance chômage maladie mais après que les bénéfices de l'assurance chômage maladie seront terminés, le plan de l'employeur reviendra en vigueur selon l'article 16.05. La formule de l'assurance chômage maladie sera remplie dans la première semaine de maladie.
- 16.06 Le salaire pour congé maladie sera au salaire complet excepté si le salarié n'a pas eu un (1) mois continu de présence sans interruption durant la période précédant immédiatement l'absence pour maladie, alors le salaire pour congé maladie comme mentionné à l'article 16.06 sera réduit d'un tiers (1/3).
- 16.07 Le nombre de jours d'absence pour cause de maladie ne devra pas nécessairement se suivre consécutivement pour avoir droit à des rémunérations.

ARTICLE 17 - UNIFORMES

- 17.01 L'Employeur fournira deux (2) uniformes par année, pour les salariés féminins réguliers à temps plein et à temps partiel. L'entretien de ces mêmes uniformes sera entièrement à la charge des salariés. Le choix des uniformes sera fait conjointement entre les parties. Les uniformes fournis devront être portés continuellement par les salariés.
- 17.02 Uniformes pour serveuses au restaurant
L'employeur fournira trois (3) uniformes par année pour les serveuses au restaurant à plein temps et deux (2) uniformes par année pour celles à temps partiel. L'entretien de ces mêmes uniformes sera entièrement à la charge des ces salariées. Le choix des uniformes sera

ARTICLE 17 - UNIFORMES (Suite)

à la discrétion de l'employeur. Les uniformes fournis devront être portés continuellement par ces salariés.

ARTICLE 18 - SECURITE SYNDICALE

18.01 Tous les salariés, incluant les occasionnels doivent payer l'équivalent de la cotisation syndicale telle que fixée par l'assemblée générale du syndicat.

18.02 Tous les salariés qui sont actuellement membres du syndicat devront le demeurer comme condition et maintien de leur emploi.

18.03 Tous les nouveaux salariés à temps plein ou à temps partiel doivent comme condition et maintien de leur emploi devenir membre du syndicat.

18.04 L'Employeur déduira de la paie de tous les salariés, une somme déterminée par le syndicat représentant une partie ou fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Les sommes déduites seront remises au syndicat à tous les mois accompagnées d'une liste indiquant le nom du salarié, son salaire et le montant prélevé.

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

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

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

18.06 Il est entendu que l'Employeur n'est pas forcé de congédier un salarié qui est suspendu ou expulsé comme membre du Syndicat pour une raison autre que le non-paiement des cotisations syndicales ou le refus d'adhérer comme membre du syndicat dans les cas prévus à 18.03 des présentes.

ARTICLE 19 - DROITS ACQUIS

19.01 A moins de stipulation expresse au contraire ci-incluse, la présente convention n'a pas pour effet de diminuer, cesser, enlever tout avantage et droits acquis dont jouissent actuellement tous les salariés. Les salariés recevant un salaire et des avantages pécuniaires de l'Employeur supérieurs à ceux déterminés dans la présente convention continueront à bénéficier des mêmes avantages et salaires.

19.02 Les salariés couverts par cette convention auront droit aux bénéfices qui suivent

- 1) Escompte sur achat personnel: 10% aux salariés de moins de 1 an de service - 15% aux salariés de 1 an et plus de service.

Escompte valable dans tous les magasins Zellers et applicable à toute marchandise à l'exception des produits de tabac et de pétrole, sur présentation de sa carte d'escompte.

- 2) Escompte de 60% accordé aux salariés de l'alimentation sur les repas achetés au restaurant.
- 3) Participation aux bénéfices (Profit Sharing)

Le syndicat prendra connaissance de la politique et de son application par écrit concernant la participation aux bénéfices et cela dans la semaine où ils seront distribués.

ARTICLE 20 - AVIS

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

Syndicat des employés de Zeller's Limitée
(Magasin no. 16)
619 rue Brochu
Sept-Iles, Québec

avec copie à:

Fédération du Commerce Inc. (CSN)
20 sud, rue St-Joseph
Alma, Québec

20.02 et à l'employeur à:

Le Directeur général
Zeller's Limitée
770, Avenue Laure
Place de Ville
Sept-Iles, Québec
G4R 4K5

avec copie à:

Directeur des relations industrielles
Zellers Limitée
Case Postale 150 - Snowdon
Montréal, Québec

ARTICLE 21 - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention entre en vigueur le 4 mai 1981 pour se terminer le 31 décembre 1983.


21.02 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

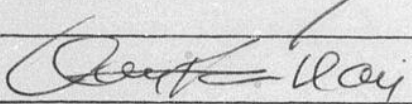
21.03 Tous les salariés à plein temps ou à temps partiel encore à l'emploi de l'employeur au 12 mai et au 21 novembre 1980 recevront en guise de rétroactivité les montants suivants en tenant compte de leur statut aux dates indiquées, soit:

plein temps \$200.00
temps partiel \$100.00

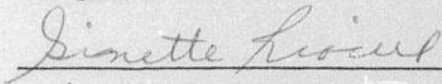
En foi de quoi, les parties ont signé à sept-les ce 3^e e jour du mois de mai 1981.

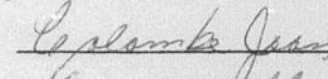
ZELLERS LIMITEE
770 Avenue Laure

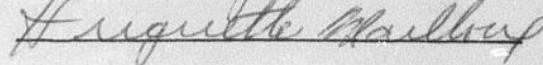




SYNDICAT DES EMPLOYES DE ZELLER'S
ZELLER'S LIMITEE
(magasin no. 16)







ANNEXE "A"

ECHELLE DE SALAIRE 1981-1982

CLASSE I

Responsable de la réserve - concierge

	début	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
04-05-81	\$5.03	5.87	6.24	6.61	7.75
01-01-82	5.28	6.16	6.55	6.94	-
01-01-83	taux en vigueur au magasin d'Alma				

CLASSE II

Commis de bureau - Commis réserve - Commis information - Cuisinier/e

	début	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
04-05-81	\$4.48	5.19	5.50	6.73	-
01-01-82	4.70	5.45	5.77	7.06	-
01-01-83	taux en vigueur au magasin d'Alma				

CLASSE III

Vendeur/se - Caissière - Aide cuisinier/e

	début	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
04-05-81	\$4.24	4.76	5.00	5.38	6.40
01-01-82	4.45	5.00	5.25	5.65	-
01-01-83	taux en vigueur au magasin d'Alma				

CLASSE IV

serveuse : 3.90

Lorsqu'il y aura augmentation du salaire minimum pour salariés à pourboires, le montant de l'augmentation s'ajoutera à ce taux.

CLASSE V

Salarié occasionnel: \$3.90

CLASSE VI

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

ENTENTE SUR L'APPLICATION
DE L'ECHELLE DE SALAIRE -

- 1) Echelle de salaire pour 1981 et 1982
- 2) A compter du 1er janvier de chaque année, les salariés réguliers verront leur salaire ajustés aux taux de l'échelon correspondant à leurs années de service complétées au 31 décembre précédant, selon la liste d'ancienneté.
- 3) Le salarié des classes I - II - III qui au 31 ~~Nov~~ - 1980 est rémunéré au taux maximum de sa classe aura droit au 1er janvier 1981 à une majoration de 10% de son taux de salaire.
- 4) Le salarié des classes I - II - III qui au 31 décembre 1981 est rémunéré au taux maximum ou à un taux supérieur à sa classe aura droit à une majoration de 10% de son taux de salaire. /

Les salaires dont les noms suivent
seront renumérés de la façon ci-après
décrite:

	<u>4/05/81</u>	<u>01/01/82</u>
Huguette Mailloux	\$ 6 73	\$ 7 46
Ginette Rioux	\$ 6 73	\$ 7 46
M. A. Turcotte	\$ 6 73	\$ 7 46
Sylvette Grouard	\$ 6 73	\$ 7 46
Mireille Vallée	\$ 6 73	\$ 7 46

ANNEXE "B"

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: Zellers Limitée
Magasin no. 16 (Sept-Iles)

ET : Syndicat des employés
619 rue Brochu
Sept-Iles, Québec

Les parties conviennent de ce qui suit:

1- Tous les salariés qui étaient à l'emploi de Zellers (Sept-Iles) avant l'arrêt de travail et au 21 novembre 1980 doivent être rappelés au travail, selon les conditions établies ci-après:

au plus tard le 14/05/81 -

- Secteur de la réserve de marchandise

1 responsable de la réserve - temps plein
1 commis expédition - temps plein
1 commis expédition - temps partiel

- Secteur bureau

2 commis bureau - temps plein

- Secteur restaurant

1 cuisinière - temps plein
1 aide-cuisinière - temps partiel
1 serveuse - temps plein
3 serveuses - temps partiel

- Secteur plancher de vente

4 vendeurs/ses - temps plein
12 vendeurs/ses - temps partiel

- Secteur caisse de sortie

2 caissières - temps plein
3 caissières - temps partiel

L'employeur selon les besoins des opérations et au fur et à mesure rappellera les autres salariés selon les règles établies en vertu de la convention actuelle.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur convient d'accorder un droit prioritaire de rappeler au travail, à tous les employés, qui étaient à son emploi au moment de l'arrêt de travail et au 21 novembre 1980 avant de précéder à l'embauche des nouveaux salariés.

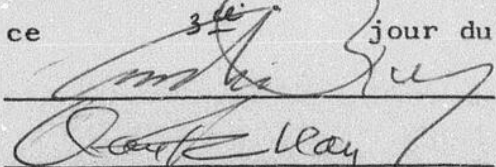
2- L'ancienneté et tous les droits qui en découlent sont reconnus aux salariés jusqu'au 21 novembre 1980.

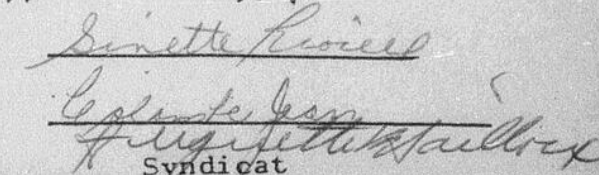
ANNEXE "B"

(suite)

- 3- La compagnie s'engage à n'exercer aucune discrimination, sanction ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'un ou des employés en raison de l'arrêt de travail, des événements découlant de celui-ci, du rôle qu'il ou qu'ils ont joué et en général, de tous les actes ou omissions rattachés à cet arrêt de travail.
- 4- La Compagnie et le Syndicat renoncent à l'avance à toutes actions, injonctions, poursuites, plaintes ou procédures légales quelconques qu'il ou qu'ils pourraient intenter devant toute Cour ou Commission contre l'une ou l'autre des parties et/ou contre tout officier du Syndicat ou du Comité de négociation, agent ou représentant de la C.S.N., agent et/ou membres des autres parties relativement à cet arrêt de travail ou événement découlant de celui-ci, du rôle qu'ils ont joué et en général, de toutes actions ou omissions de leur part rattachées à l'arrêt de travail et pareillement, chacune des parties déclare de plus, qu'elle se désiste immédiatement, sans frais, de l'un ou quelconque des recours ci-haut prévus au cas où il y en aurait actuellement, pendant, devant toute Cour ou Commission contre l'autre partie.
- 5- Le syndicat et les salariés renoncent et se désistent de tous les griefs antérieurs au retour au travail.
- 6- Les parties, leurs membres ou représentants se donnent quittance complète, finale et générale de tout dommage quelqu'il soit qui aurait pu survenir à l'occasion, par le fait, avant ou durant l'arrêt de travail.
- 7- Les parties, leurs membres ou représentants se donnent quittance complète, finale et générale de tout dommage quelqu'il soit qui aurait pu survenir à l'occasion, par le fait, avant ou durant l'arrêt de travail.
- 8- Le syndicat et la compagnie reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement par elle.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé la présente à *Sept-Isles* ce *3^e* jour du mois de *mai* 1981


Compagnie


Syndicat

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 7809-06
Date	Signature: 81-05-21 Reception: 81-05-07	Durée	Du 81-05-04 Au 83-12-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 45

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Zeller's Ltée Mag. 16 C.S.N. 20 sud, St-Joseph Alma, P.Q. G8B 3E4	<input type="checkbox"/> Déposant Zeller's Limitée 770, Boul. Laure Sept-Iles, P.Q. G4R 1Y5

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du gérant, de l'assistant-gérant, du gérant du personnel, de l'assistant-gérant du personnel, des gérants et des surintendants des sections, du gérant du crédit, du gérant du comptoir-XXXX lunch, de la secrétaire administrative et de ceux automatiquement exclus par la loi.

Région	09-03	Activité	6425-8	Affiliation	C.S.N.
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Le document de base n'est pas valide
 2. Les codes de base sont incorrects
 3. L'association n'est pas reconnue
 4. Le nom de l'association est incorrect
 5. Le nom de l'association est incorrect

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rene Pelletier</i>	81-06-17

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

COPIE 4

G4R 2Z5

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

31 MAI -7 11 05

7809-06

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: ZELLER'S LIMITEE
770 boul. Laure
Sept-Iles, Québec
G4R 1Y1

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES EMPLOYES DE ZELLER'S LTEE (CSN)
(magasin 16)
619 ave Brochu
Sept-Iles, Québec
G4R 2Z5

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat, pour fins de négociations collective, comme le représentant de tous ses salariés couverts par le certificat d'accréditation de reconnaissance syndicale.
- 1.02 "Salariés à temps plein" signifie un salarié qui travaille à plein temps pour toute la durée de la semaine de travail.
- 1.03 "Salarié à temps partiel" signifie un salarié qui travaille n'importe quel jour dans la semaine et pour un nombre minimum de 20 heures.
- 1.04 Le mot "salarié" partout où il se rencontre dans cette convention, signifie un salarié régulier à plein temps ou un salarié régulier à temps partiel, ou tous les salariés de l'unité de négociation définie plus haut, sauf si le contexte le stipule autrement.

Les mots "salarié régulier" partout où ils se rencontrent dans cette convention signifient un "salarié à temps plein" ou un "salarié à temps partiel".

- 1.05 "Salarié occasionnel" signifie un salarié qui travaille occasionnellement et ayant accumulé à son crédit un minimum de quatre-vingt-dix (90) heures de travail; ce salarié n'est pas assujéti aux dispositions de la convention, sauf, en ce qui a trait au salaire, à l'ancienneté pour les promotions et la programmation des heures selon l'article 12.01 e) et les articles 5 et 6 qui concernent ce qui précède.

- 1.06 Partout où l'on emploie le pronom masculin dans cette convention, il signifie et comprend le pronom féminin partout où le contexte s'y applique.

- 1.07 Il est entendu que les employés exclus de l'unité de négociation ne peuvent effectuer le travail normal des salariés régis par la convention collective.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE (Suite)

Cependant, ils peuvent assister un salarié pour fins de formation et intervenir pour fins de service à la clientèle.

- 1.08 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévue dans la présente convention, entre un salarié et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

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

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

ARTICLE 3 - NON-DISCRIMINATION

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

ARTICLE 4 - REPRESENTATION SYNDICALE

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

ARTICLE 5 - REGLEMENTS DE GRIEFS

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

C'est le désir des parties aux présentes que les plaintes des salariés soient réglées le plus tôt possible et il est entendu qu'un salarié n'a pas de grief tant qu'il n'a pas d'abord donné au directeur du personnel et de l'exploitation du magasin, l'opportunité de régler sa plainte dans les cinq (5) jours ouvrables de l'évènement qui y donne lieu ou de la connaissance que le salarié en a.

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

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

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

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

5.04 Advenant le cas où le grief ne soit pas réglé, le salarié pourra porter le grief en arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.

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

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

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

ARTICLE 5 - REGLEMENTS DE GRIEFS (Suite)

- 5.07 Les jours ouvrables seulement seront inclus dans le calcul du délai fixé pour entreprendre ou compléter des étapes de la procédure de griefs ou pour se conformer à l'article 6. Toutes et chacune des limites de temps fixées par cet article et l'article 6 peuvent toujours être prolongées par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.
- 5.08 Toute décision à laquelle en arriveront l'employeur et le syndicat sera finale et obligatoire pour l'employeur, le syndicat et le salarié ou les salariés concerné(s).

ARTICLE 6 - ARBITRAGE

- 6.01 Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage, sans au préalable, avoir suivi toutes les étapes requises à la procédure des griefs.
- 6.02 a) Quand l'une ou l'autre des parties désire qu'un grief ou qu'une plainte soit soumise à l'arbitrage, elle suivra les dispositions du Code du Travail.
- b) Le Syndicat avisera l'Employeur, par écrit, de son intention de porter le grief en arbitrage. A compter de cet avis, les parties auront un délai de vingt (20) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Ministre du Travail pour une nomination d'office.
- 6.03 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes. Elle ne devra, cependant, en aucune manière, changer, modifier ou substituer une disposition quelconque de la présente convention.
- 6.04 Les parties aux présentes verront à ce que les procédures de l'arbitrage soient expéditives et la décision de l'arbitre donnée dans un délai n'excédant pas trente (30) jours après la dernière audition sera finale et liera les parties à cette convention, ainsi que le salarié ou les salariés concernés. Les parties conviennent, sur demande de l'arbitre, de prolonger le délai ici prévu pour une autre période déterminée.
- 6.05 Les séances d'arbitrage auront lieu à Sept-Iles ou à tout autre endroit convenu par écrit, par les deux parties.

ARTICLE 6 - ARBITRAGE (Suite)

6.06 Pouvoir de l'arbitre

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

- a) maintenir le congédiement ou la suspension ou modifier la décision de l'employeur.
- b) réinstaller le ou les salariés congédiés ou suspendus dans leur ancienne fonction, avec ou sans indemnité ou avec indemnité conforme à sa décision.

6.07 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à part égale entre l'Employeur et le Syndicat.

6.08 Mesures disciplinaires

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

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

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

ARTICLE 7 - GREVE OU CONTRE-GREVE

7.01 A cause de la procédure prévue pour le règlement des griefs, l'Employeur convient qu'il ne causera pas ou n'ordonnera pas de contre-grève de ses salariés et le syndicat convient que ni lui ni aucune personne agissant en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou appuiera aucune action destinée à arrêter, entraver ou gêner le travail ou la production.

ARTICLE 7 - GREVE OU CONTRE-GREVE((Suite)

7.02 Les mots "grève" ou "contre-grève" tels qu'employés aux présentes, auront la signification qui leur est donnée dans le Code du Travail.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'employeur, compte tenu de la clause 9.01.

8.02 Un salarié à temps plein ou à temps partiel sera considéré à l'essai et son nom ne sera inscrit sur la liste d'ancienneté qu'après avoir été à l'emploi de l'employeur pour un total de trente (30) jours travaillés. Après ces trente (30) jours travaillés, le salarié acquiert son droit d'ancienneté et il est calculé rétroactivement à la date de son dernier embauche, comme salarié à temps plein ou à temps partiel. Lorsque un salarié travaille quatre (4) heures dans une même journée, ce dit quatre (4) heures équivaut à une journée travaillée pour fins de calcul de l'ancienneté.

8.03 Une liste établissant l'ordre d'ancienneté des salariés de l'unité de négociations sera établie au 1er février de chaque année. Copie de cette liste sera remise au Syndicat.

8.04 Sujet aux autres dispositions applicables dans cette convention, l'ancienneté des salariés s'applique aux mises à pied et aux rappels au travail comme suit:

a) Mises-à-pied

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

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

b) Les salariés qui ont été mis à pied les derniers seront réembauchés les premiers dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au paragraphe précédent, à condition qu'ils possèdent les exigences normales pour accomplir tout travail qu'il pourrait y avoir alors à faire.

c) Dans le cas de mise à pied, les salariés à temps plein et à temps partiel recevront un préavis de cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE (Suite)

- 8.05
- a) Au cas de promotion, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté, à condition qu'il possède les exigences normales pour accomplir le travail qu'il y aurait à faire. Un salarié occasionnel a une promotion lorsqu'il devient à temps plein ou à temps partiel et son droit d'ancienneté est calculé à partir de cette date.
 - b) Une période d'essai de trente (30) jours travaillés sera accordée à tout salarié promu dans un poste inclus ou non dans la convention. Si cependant, cette période d'essai n'est pas concluante, le salarié pourra, soit à sa demande ou à celle de l'employeur, réintégrer l'emploi qu'il occupait antérieurement. Toute prolongation de la période d'essai pourra être consentie après entente entre les parties.
 - c) Concernant le salarié promu à un poste exclus de l'unité de négociation, après sa période d'essai de trente (30) jours tel que prévu au paragraphe précédent, ce dernier perd tous ses droits et avantages en vertu des dispositions de la présente convention.
 - d) Un salarié promu à un emploi dont le taux de salaire est plus élevé, recevra le taux de salaire de la classification correspondante à cet emploi.
 - e) Un salarié à temps partiel ne peut se prévaloir de son ancienneté, à l'encontre de celle d'un salarié à temps plein.
 - f) Tout salarié qui est tenu d'accomplir temporairement un travail d'une classification dont le taux de salaire est inférieur ne subira pas de diminution de salaire.
- 8.06
- a) Lorsqu'un poste devient vacant par suite du départ d'un salarié à temps plein ou qu'une nouvelle fonction est créée, l'employeur informera les salariés cinq (5) jours à l'avance de cette vacance à combler ou de la nouvelle fonction à remplir. Cependant, l'employeur pourra ne pas combler ce poste. Aucun agencement de salariés à temps plein et partiel ne pourra être utilisé pour combler ce poste vacant à moins d'entente entre l'employeur et le syndicat. Lors de l'affichage, l'employeur devra inscrire le nom du rayon.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE (Suite)

- b) Suite à l'affichage précité, la préférence sera accordée au candidat ayant le plus d'ancienneté à la condition qu'il ait les exigences normales pour remplir la fonction.
- c) Dans le cas de promotion ou de poste vacant, la priorité est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté à la condition qu'il ait les exigences normales pour remplir la fonction.
- d) Le salarié absent de son travail en raison d'un congé prévu à la convention collective ou autrement autorisé peut poser sa candidature dans les délais prévus au paragraphe 8.06 A par l'intermédiaire d'un représentant syndical sous forme de lettre de créance.

Lors de son retour au travail, si son ancienneté le lui permet il sera assigné à son nouveau poste.

S.07

Agencement de travail

- a) Des salariés à temps partiel ou un agencement de salariés à temps partiel, ne pourront être utilisés pour empêcher l'embauche de salariés à temps plein.
- b) Toutefois, il est convenu que les heures additionnelles de travail disponibles lors des périodes de Pâques du retour aux classes, de Noël, du Jour de l'An et d'urgence seront réparties parmi les salariés à temps partiel et ce, selon le paragraphe.c).
- c) Les heures de travail disponibles pour les salariés à temps partiel sont réparties selon l'ancienneté pourvu que les salariés concernés soient en mesure d'effectuer le travail et qu'ils soient disponibles aux heures requises.

ARTICLE 9 - PERTE D'ANCIENNETE

9.01

Un salarié perdra toute ancienneté si:

- a) il quitte volontairement l'emploi de l'Employeur;
- b) il est congédié pour cause;
- c) il a été mis à pied pendant une période de douze (12) mois consécutifs ou l'équivalent de l'ancienneté du salarié, mais n'excédant pas douze (12) mois.
- d) il néglige ou refuse, après sa mise à pied pour manque de travail, de se rapporter dans les sept (7) jours qui suivent la mise à la poste d'une lettre recommandée, adressée à sa dernière adresse connue.

ARTICLE 9 - PERTE D'ANCIENNETE (Suite)

- e) il est absent, sans permission ou sans excuse valable, pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- f) il ne se rapporte pas au travail le premier jour suivant une absence approuvée de congé sans paie.

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

ARTICLE 10 - CONGES SPECIAUX

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

- 10.02
- a) Il sera accordé au salarié à temps plein et temps partiel une absence avec paie de trois (3) jours consécutifs par suite d'absence résultant du décès du conjoint, d'un enfant du salarié, de son père, de sa mère, de son frère et de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, le dernier de ces jours étant le jour des funérailles.
 - b) Il sera accordé au salarié à temps plein et à temps partiel une absence d'une journée de congé avec paie par suite d'absence résultant du décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un oncle, d'une tante, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre ou d'une bru, soit le jour des funérailles.
 - c) A l'occasion du mariage d'un salarié à temps plein ou à temps partiel, il sera accordé à celui-ci une absence avec paie de trois (3) jours consécutifs, le premier étant la veille du mariage.
 - d) A l'occasion du mariage d'un enfant, du père, de la mère du frère, de la soeur d'un salarié à temps plein ou temps partiel, il sera accordé à celui-ci une journée de congé avec paie soit le jour du mariage.
 - e) A l'occasion de la naissance d'un enfant d'un salarié à temps plein ou à temps partiel, il sera accordé au père une absence d'une journée avec paie.
 - f) En cas d'opération chirurgicale d'un enfant ou du conjoint du salarié à temps plein ou à temps partiel, ils sera accordé une absence avec paie d'une (1) journée.

ARTICLE 10 - CONGES SPECIAUX (Suite)

g) Il est entendu que les jours de congé précités ne sont accordés que si le salarié à temps plein ou à temps partiel devait effectivement travailler ce ou ces jours et la preuve de l'évènement pourra être requise.

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

ARTICLE 10 - CONGES SPECIAUX

10.03 Congés de maternité

a) La salariée enceinte a droit au congé de maternité non-rémunéré.

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

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

c) La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée concernée et comprend le jour de l'accouchement.

d) En cas de maternité, la salariée a droit à une absence d'une durée maximale de vingt (20) semaines.

e) Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée à droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux semaines de congé de maternité après la naissance.

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

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

f) Durant ce congé de maternité la salariée continuera de bénéficier aussi des avantages sociaux de la compagnie tels que assurance-vie, assurance-maladie, sous réserve que la salariée continue à verser sa part de contribution. La salariée continuera également à accumuler son ancienneté en général et les droits qui s'y rattachent pour fins de congé-maladie et vacances.

g) Pour bénéficier des dispositions du paragraphe f) la salariée doit avoir travaillé avant le début du congé au moins durant une période de trente (30) jours.

ARTICLE 10 - CONGES SPECIAUX (Suite)

10.03 h) L'employeur doit faire parvenir à la salariée au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé et l'obligation pour la salariée de donner un préavis de retour.

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

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

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

ARTICLE 11 - REMUNERATION - ECHELLES DE SALAIRES

11.01 L'employeur convient de payer et le syndicat convient d'accepter pendant la durée de cette convention la liste des taux de salaires qui existent à la date de cette convention et qui en fait partie comme "Annexe 'A'".

11.02 Les salariés seront payés à toutes les deux semaines (2) le ~~vendredi~~ ^{Jeudi} selon la façon habituelle de l'employeur.

ARTICLE 12- HORAIRE DE TRAVAIL

12.01. a) La semaine de travail garantie sera de trente-sept heures et demi ($37\frac{1}{2}$) pour les salariés à temps plein et répartie en cinq (5) jours du lundi au samedi inclusivement.

ARTICLE 12 - HORAIRE DE TRAVAIL (Suite)

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

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

c) Les salariés à temps plein et à temps partiel bénéficient d'un samedi de congé à toutes les deux (2) semaines.

d) Cependant, les salariés à temps plein ne seront pas cédulés pour travailler les samedis à compter du 1er juillet jusqu'à et incluant le samedi précédant la fête du travail.

e) L'ordre de la programmation des salariés occasionnels est établie par secteur en tenant compte de l'ancienneté générale des dits salariés et de leur disponibilité.

Pour les fins de cette programmation les secteurs sont:

- alimentation
- plancher de vente sauf pour les emplois de bureau ou le salarié doit rencontrer les conditions de la tâche.

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

12.03 La programmation des heures de travail de tous les salariés est établie à l'avance par l'employeur et affichée sur le tableau d'affichage au plus tard à 13 heures le vendredi précédant la semaine en question.

S'il y a lieu de modifier le programme de travail des salariés à temps plein ou à temps partiel, ils en seront avisés au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. Seules les heures fournies réellement par un salarié selon sa programmation de travail seront rémunérées.

12.04 Tout salarié régulier à temps plein ou à temps partiel bénéficie pour la période de repas du midi et du soir d'une heure et quart non rémunérée. Cependant, les salariés affectés au restaurant bénéficient d'une période de trente (30) minutes non rémunérées pour ces repas.

ARTICLE 12 - HORAIRE DE TRAVAIL (Suite)

12.05 Tous les salariés programmés pour une journée de sept (7) heures de travail bénéficient de 2 périodes de repos de quinze (15) minutes payées par jour.

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

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

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

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

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

12.07 Heures supplémentaires

Tout salarié qui travaille au-delà du nombre d'heures mentionnées à l'article 12.01 sera rémunéré au taux et demi ($1\frac{1}{2}$) du taux horaire régulier pour les heures ainsi travaillées.

12.08 Un salarié qui travaille le dimanche et les jours de fête est rémunéré au taux double du taux horaire régulier pour les heures ainsi travaillées.

ARTICLE 13 - FETES

L'employeur convient d'accorder à ses salariés à temps plein et à temps partiel les jours suivants comme congés chômés et payés

ARTICLE 13 - FETES (Suite)

- Jour de l'An
- le 2 janvier
- Lundi de Pâques
- St Jean Baptiste (24 juin)
- Fête du Canada (1er juillet)
- Fête du travail
- Action de grâces
- Noel
- le 26 décembre

Les salariés à temps plein bénéficient d'un (1) congé mobile en 1981 et de deux (2) congés mobiles en 1982 tandis que les salariés à temps partiel bénéficient d'un (1) congé mobile en 1982 et de deux (2) congés mobiles en 1983. Ces congés devront être pris entre le 1er février et le 30 novembre de l'année en cours et après entente avec l'employeur. Un préavis d'au moins cinq (5) jours devra être donné par le salarié.

- 13.02 - Le salarié régulier à temps plein ne subira aucune perte de salaire à cause de la survenance d'une fête pendant la semaine tandis que le salarié à temps partiel sera rémunéré à l'équivalent de cinq (5) heures de travail.
- 13.03 Il est entendu, cependant, que les salariés seront payés pour les fêtes chômées mentionnées au paragraphe 13.01 à la condition qu'ils soient au travail pour la journée entière ouvrable qui précède ou qui suit ladite fête chômée sauf si pour l'une ou l'autre de ces journées, le salarié est absent en raison de congés payés prévus à la convention ou autrement autorisés.
- 13.04 Les fêtes chômées et payées qui coïncident avec un jour non ouvrable ou un jour de congé du salarié seront reportées à un autre jour dans la semaine précédant ou suivant les fêtes chômées.
- 13.05 Lorsque tout congé tel que défini à l'article 13.01 tombe pendant la période de vacances payées du salarié, celui-ci prendra un jour de vacances payé en plus, consécutivement à ses vacances.

ARTICLE 14 - VACANCES PAYEES

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

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

- Pour service continu d'un an ou plus au 30 avril deux (2) semaines (vacances d'été) et, de plus,
- Pour service continu de trois (3) ans et plus au 24 décembre de l'année courante, une (1) semaine (vacances d'hiver)
- Pour service continu au 24 décembre 1981:
 - Pour plus de six (6) ans - 3 semaines et 1 jour
 - sept (7) ans - 3 semaines et 2 jours
 - huit (8) ans - 3 semaines et 3 jours
 - neuf (9) ans - 3 semaines et 4 jours
 - dix (10) ans - 4 semaines

Et pour service continu jusqu'au 24 décembre 1982:

- ~~Cinq~~ six (6) ans - 3 semaines et 1 jour
- ~~Six~~ sept (7) ans - 3 semaines et 2 jours
- ~~Sept~~ huit (8) ans - 3 semaines et 3 jours
- ~~Huit~~ neuf (9) ans - 4 semaines

- l'excédant des deux (2) semaines de vacances d'été sera pris durant la période d'hiver après entente avec l'employeur.
- L'indemnité de vacances du salarié à temps partiel sera calculé au taux de 4%, 6%, ou 8% du salaire gagné pour les salariés ci-haut mentionnés selon qu'ils ont droit à 2, 3 ou 4 semaines de vacances. L'indemnité des jours supplémentaires de vacances selon les paragraphes qui précèdent sera calculé au taux quotidien de salaire du salarié.

14.03 La période de temps durant laquelle un salarié sera éloigné de son travail et/ou une période d'absence approuvée pour maladie personnelle ou blessure n'excédant pas un total de deux (2) mois dans chaque année de calendrier, sera comprise dans le calcul de la durée d'emploi pour déterminer la durée des vacances.

ARTICLE 14 - VACANCES PAYEES (suite)

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

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

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

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

14.06 Un salarié qui abandonne son emploi ou qui est congédié et à qui des vacances sont dûes, recevra une allocation égale au montant qu'il aurait reçu s'il avait pris ses

ARTICLE 14 - VACANCES PAYEES (Suite)

vacances avant cette date, c'est-à-dire 45, 65, 55, selon le nombre de semaines de vacances auxquelles lui donne droit l'application des clauses 14.01 et 14.02.

- 14.07 Les salariés à temps plein qui ont droit à des vacances conformément à l'article 14.02 seront payés selon le taux de salaire payé à la date de prise de leurs vacances.
- 14.08 La paie de vacances qui est due à chaque salarié à temps plein et à temps partiel lui sera payée la dernière journée de paie qui précède le commencement de sa période de vacances sur un chèque à part et au complet.

ARTICLE 15 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 15.01 L'Employeur convient d'accorder au syndicat le privilège de se servir d'un tableau d'affichage qui sera placé dans la salle de repos à condition que l'usage de ce tableau soit uniquement à l'affichage d'avis qui ont été signés par le président ou un autre officier du syndicat autorisé à signer et dont l'employeur sera informé.
- 15.02 Les genres suivants d'avis peuvent être affichés:
- avis des élections du Syndicat;
 - résultat des élections et nominations;
 - avis des assemblées du syndicat et autres activités similaires;
 - avis des activités récréationnelles et sociales du syndicat.

ARTICLE 16 - SECURITE ET SANTE

- 16.01 L'employeur convient de continuer à prendre les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé des salariés sur les lieux du travail.
- 16.02 L'Employeur continuera d'administrer dans ses cadres actuels un plan d'assurance-groupe en autant que la couverture qui est donnée par le dit plan ne soit la même que celle du plan gouvernemental
- 16.03 Bénéfices maladie
Les salariés à temps plein, les salariés à temps partiel auront droit à un congé de maladie avec paie, tel qu'énuméré par la suite pour maladie véritable pendant chaque année d'emploi. Le gérant du magasin pourra demander une preuve écrite d'un médecin de la compagnie concernant la maladie et ce après une absence de 2 jours consécutifs.

ARTICLE 16 - SECURITE ET SANTE

- 16.04 Les congés maladie tels qu'établis par cette police ne seront pas cumulatifs d'une année à l'autre et ne pourront pas être accordés pour une autre raison qu'une maladie véritable personnelle.
- 16.05
- a) A moins de six (6) mois d'emploi, aucun congé de maladie ne sera payé.
 - b) De six (6) mois à un (1) an d'emploi continu, cinq (5) jours d'absence avec salaire complet.
 - c) Plus d'un (1) an mais moins de deux (2) ans d'emploi continu, dix (10) jours d'absence avec salaire complet.
 - d) Plus de deux (2) ans d'emploi continu, cinq (5) jours d'absence avec paie pour chaque année entière de service continu à un maximum de six (6) semaines d'absence avec salaire complet;
 - e) Il est entendu que lors d'une maladie, après les premières deux (2) semaines, le salarié ira sur l'assurance chômage maladie mais après que les bénéfices de l'assurance chômage maladie seront terminés, le plan de l'employeur reviendra en vigueur selon l'article 16.05. La formule de l'assurance chômage maladie sera remplie dans la première semaine de maladie.
- 16.06 Le salaire pour congé maladie sera au salaire complet excepté si le salarié n'a pas eu un (1) mois continu de présence sans interruption durant la période précédant immédiatement l'absence pour maladie, alors le salaire pour congé maladie comme mentionné à l'article 16.06 sera réduit d'un tiers (1/3).
- 16.07 Le nombre de jours d'absence pour cause de maladie ne devra pas nécessairement se suivre consécutivement pour avoir droit à des rémunérations.

ARTICLE 17 - UNIFORMES

- 17.01 L'Employeur fournira deux (2) uniformes par année, pour les salariés féminins réguliers à temps plein et à temps partiel. L'entretien de ces mêmes uniformes sera entièrement à la charge des salariés. Le choix des uniformes sera fait conjointement entre les parties. Les uniformes fournis devront être portés continuellement par les salariés.
- 17.02 Uniformes pour serveuses au restaurant
L'employeur fournira trois (3) uniformes par année pour les serveuses au restaurant à plein temps et deux (2) uniformes par année pour celles à temps partiel. L'entretien de ces mêmes uniformes sera entièrement à la charge des ces salariées. Le choix des uniformes sera

ARTICLE 17 - UNIFORMES (Suite)

à la discrétion de l'employeur. Les uniformes fournis devront être portés continuellement par ces salariés.

ARTICLE 18 - SECURITE SYNDICALE

18.01 Tous les salariés, incluant les occasionnels doivent payer l'équivalent de la cotisation syndicale telle que fixée par l'assemblée générale du syndicat.

18.02 Tous les salariés qui sont actuellement membres du syndicat devront le demeurer comme condition et maintien de leur emploi.

18.03 Tous les nouveaux salariés à temps plein ou à temps partiel doivent comme condition et maintien de leur emploi devenir membre du syndicat.

18.04 L'Employeur déduira de la paie de tous les salariés, une somme déterminée par le syndicat représentant une partie ou fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Les sommes déduites seront remises au syndicat à tous les mois accompagnées d'une liste indiquant le nom du salarié, son salaire et le montant prélevé.

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

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

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

18.06 Il est entendu que l'Employeur n'est pas forcé de congédier un salarié qui est suspendu ou expulsé comme membre du Syndicat pour une raison autre que le non-paiement des cotisations syndicales ou le refus d'adhérer comme membre du syndicat dans les cas prévus à 18.03 des présentes.

ARTICLE 19 - DROITS ACQUIS

19.01 A moins de stipulation expresse au contraire ci-incluse, la présente convention n'a pas pour effet de diminuer, cesser, enlever tout avantage et droits acquis dont jouissent actuellement tous les salariés. Les salariés recevant un salaire et des avantages pécuniaires de l'Employeur supérieurs à ceux déterminés dans la présente convention continueront à bénéficier des mêmes avantages et salaires.

19.02 Les salariés couverts par cette convention auront droit aux bénéfices qui suivent

- 1) Escompte sur achat personnel: 10% aux salariés de moins de 1 an de service - 15% aux salariés de 1 an et plus de service.

Escompte valable dans tous les magasins Zellers et applicable à toute marchandise à l'exception des produits de tabac et de pétrole, sur présentation de sa carte d'escompte.

- 2) Escompte de 60% accordé aux salariés de l'alimentation sur les repas achetés au restaurant.
- 3) Participation aux bénéfices (Profit Sharing)

Le syndicat prendra connaissance de la politique et de son application par écrit concernant la participation aux bénéfices et cela dans la semaine où ils seront distribués.

ARTICLE 20 - AVIS

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

Syndicat des employés de Zeller's Limitée
(Magasin no. 16)
619 rue Brochu
Sept-Iles, Québec

avec copie à:

Fédération du Commerce Inc. (CSN)
20 sud, rue St-Joseph
Alma, Québec

20.02 et à l'employeur à:

Le Directeur général
Zeller's Limitée
770, Avenue Laure
Place de Ville
Sept-Iles, Québec
G4R 4K5

avec copie à:

Directeur des relations industrielles
Zellers Limitée
Case Postale 150 - Snowdon
Montréal, Québec

ARTICLE 21 - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention entre en vigueur le 4 mai 1981 pour se terminer le 31 décembre 1983.

21.02 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

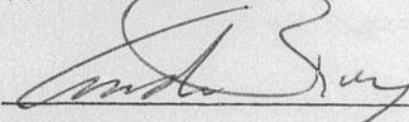
21.03 Tous les salariés à plein temps ou à temps partiel encore à l'emploi de l'employeur au 12 mai et au 21 novembre 1980 recevront en guise de rétroactivité les montants suivants en tenant compte de leur statut aux dates indiquées, soit:

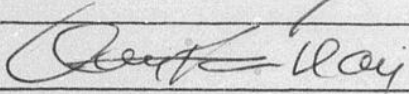
plein temps \$200.00
temps partiel \$100.00

En foi de quoi, les parties ont signé à sept-les ce 3^e e jour du mois de mai 1981.

ZELLERS LIMITEE

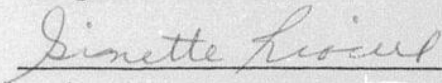
770 Avenue Laure

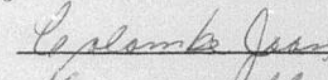


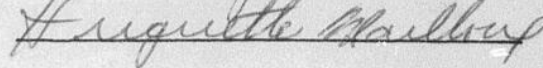


SYNDICAT DES EMPLOYES DE ZELLER'S

ZELLER'S LIMITEE
(magasin no. 16)







ANNEXE "A"

ECHELLE DE SALAIRE 1981-1982

CLASSE I

Responsable de la réserve - concierge

	début	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
04-05-81	\$5.03	5.87	6.24	6.61	7.75
01-01-82	5.28	6.16	6.55	6.94	-
01-01-83	taux en vigueur au magasin d'Alma				

CLASSE II

Commis de bureau - Commis réserve - Commis information - Cuisinier/e

	début	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
04-05-81	\$4.48	5.19	5.50	6.73	-
01-01-82	4.70	5.45	5.77	7.06	-
01-01-83	taux en vigueur au magasin d'Alma				

CLASSE III

Vendeur/se - Caissière - Aide cuisinier/e

	début	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
04-05-81	\$4.24	4.76	5.00	5.38	6.40
01-01-82	4.45	5.00	5.25	5.65	-
01-01-83	taux en vigueur au magasin d'Alma				

CLASSE IV

serveuse : 3.90

Lorsqu'il y aura augmentation du salaire minimum pour salariés à pourboires, le montant de l'augmentation s'ajoutera à ce taux.

CLASSE V

Salarié occasionnel: \$3.90

CLASSE VI

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

ENTENTE SUR L'APPLICATION
DE L'ECHELLE DE SALAIRE -

- 1) Echelle de salaire pour 1981 et 1982
- 2) A compter du 1er janvier de chaque année, les salariés réguliers verront leur salaire ajustés aux taux de l'échelon correspondant à leurs années de service complétées au 31 décembre précédant, selon la liste d'ancienneté.
- 3) Le salarié des classes I - II - III qui au 31 ~~Nov~~ - 1980 est rémunéré au taux maximum de sa classe aura droit au 1er janvier 1981 à une majoration de 10% de son taux de salaire.
- 4) Le salarié des classes I - II - III qui au 31 décembre 1981 est rémunéré au taux maximum ou à un taux supérieur à sa classe aura droit à une majoration de 10% de son taux de salaire. /

Les salaires dont les noms suivent
seront renumérés de la façon ci-après
diciite:

	<u>4/05/81</u>	<u>01/01/82</u>
Huguette Mailloux	\$ 6 73	\$ 7 46
Ginette Rioux	\$ 6 73	\$ 7 46
M. A. Turcotte	\$ 6 73	\$ 7 46
Sylvette Grouard	\$ 6 73	\$ 7 46
Mireille Vallée	\$ 6 73	\$ 7 46

ANNEXE "B"

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: Zellers Limitée
Magasin no. 16 (Sept-Iles)

ET : Syndicat des employés
619 rue Brochu
Sept-Iles, Québec

Les parties conviennent de ce qui suit:

1- Tous les salariés qui étaient à l'emploi de Zellers (Sept-Iles) avant l'arrêt de travail et au 21 novembre 1980 doivent être rappelés au travail, selon les conditions établies ci-après:

au plus tard le 14/05/81 -

- Secteur de la réserve de marchandise

1 responsable de la réserve - temps plein
1 commis expédition - temps plein
1 commis expédition - temps partiel

- Secteur bureau

2 commis bureau - temps plein

- Secteur restaurant

1 cuisinière - temps plein
1 aide-cuisinière - temps partiel
1 serveuse - temps plein
3 serveuses - temps partiel

- Secteur plancher de vente

4 vendeurs/ses - temps plein
12 vendeurs/ses - temps partiel

- Secteur caisse de sortie

2 caissières - temps plein
3 caissières - temps partiel

L'employeur selon les besoins des opérations et au fur et à mesure rappellera les autres salariés selon les règles établies en vertu de la convention actuelle.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur convient d'accorder un droit prioritaire de rappeler au travail, à tous les employés, qui étaient à son emploi au moment de l'arrêt de travail et au 21 novembre 1980 avant de précéder à l'embauche des nouveaux salariés.

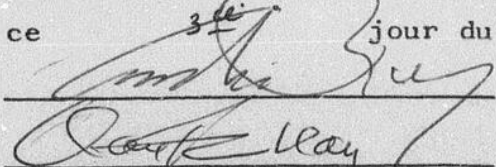
2- L'ancienneté et tous les droits qui en découlent sont reconnus aux salariés jusqu'au 21 novembre 1980.

ANNEXE "B"

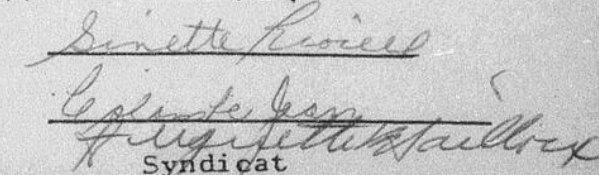
(suite)

- 3- La compagnie s'engage à n'exercer aucune discrimination, sanction ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'un ou des employés en raison de l'arrêt de travail, des événements découlant de celui-ci, du rôle qu'il ou qu'ils ont joué et en général, de tous les actes ou omissions rattachés à cet arrêt de travail.
- 4- La Compagnie et le Syndicat renoncent à l'avance à toutes actions, injonctions, poursuites, plaintes ou procédures légales quelconques qu'il ou qu'ils pourraient intenter devant toute Cour ou Commission contre l'une ou l'autre des parties et/ou contre tout officier du Syndicat ou du Comité de négociation, agent ou représentant de la C.S.N., agent et/ou membres des autres parties relativement à cet arrêt de travail ou événement découlant de celui-ci, du rôle qu'ils ont joué et en général, de toutes actions ou omissions de leur part rattachées à l'arrêt de travail et pareillement, chacune des parties déclare de plus, qu'elle se désiste immédiatement, sans frais, de l'un ou quelconque des recours ci-haut prévus au cas où il y en aurait actuellement, pendant, devant toute Cour ou Commission contre l'autre partie.
- 5- Le syndicat et les salariés renoncent et se désistent de tous les griefs antérieurs au retour au travail.
- 6- Les parties, leurs membres ou représentants se donnent quittance complète, finale et générale de tout dommage quelqu'il soit qui aurait pu survenir à l'occasion, par le fait, avant ou durant l'arrêt de travail.
- 7- Les parties, leurs membres ou représentants se donnent quittance complète, finale et générale de tout dommage quelqu'il soit qui aurait pu survenir à l'occasion, par le fait, avant ou durant l'arrêt de travail.
- 8- Le syndicat et la compagnie reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement par elle.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé la présente à *Sept-Isles* ce *3^e* jour du mois de *mai* 1981



Compagnie


_____ *Sinette Royce*
Le président Jean
Frédéric Pailloux
Syndicat