

85 NOV 12 12 51

ARBITRAGE DE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE

(Me Michel Bolduc)

CLAUSES PARAPHÉES

ENTRE:

SUPERMARCHÉ BERTHIERVILLE INC.
(ci-après désigné employeur)

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES) DE SUPERMARCHÉ
BERTHIERVILLE INC. (CSN)
(ci-après désigné syndicat)

"COPIE CONFORME
A L'ORIGINAL"

4-11-85
Monique LeBel, pce.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: M26860-01

SA 85 10 421

DATE DEPOT: 85-10-24

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- *1.01 a) L'employeur reconnaît le Syndicat des travailleurs (Euses) de Supermarché Berthierville Inc. pour représenter tous les salariés au sens du Code du Travail visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat le 10 janvier 1984.
- b) L'employeur reconnaît deux (2) catégories de salariés:
1. Salariés à temps plein.
 2. Salariés à temps partiel.
- *1.02 Salarié à temps plein:
- Désigne un salarié ayant complété sa période probation et qui fait normalement la semaine régulière de: trente-neuf (39) heures.
- * 1.03 Salarié à temps partiel:
- Désigne un salarié ayant complété sa période de probation et qui fait normalement moins d'heures que la semaine régulière de travail.
- *1.04 Emploi de temps partiel:
- Les postes de salariés à temps plein ne seront pas occupés par des salariés à temps partiel sauf lorsqu'une telle mesure est devenue nécessaire pour remplacer un salarié à temps plein absent temporairement du travail, ou pour vacances, maladie, accident, motif prévu à la convention, période d'affichage pour trouver un remplaçant à un poste vacant de salarié à temps plein.

SENTENCE ARBITRALENJ DOSSIER: *M 26860-01*

SA 85 10 421

DATE DEPOT: *85-10-24*

Sous réserve de ce qui précède, l'employeur convient qu'un ou des salariés à temps partiel(s) ne peut ou ne peuvent être utilisé(s) pour éviter d'afficher un poste vacant de salarié à temps plein.

- *1.05 Pour les fins de la présente convention, le genre masculin inclu le féminin à moins que le contexte ne s'y oppose.
- *1.06 Aucune entente particulière contrevenant aux dispositions prévues à la présente convention collective entre un salarié et l'employeur n'est valide à moins de l'autorisation écrite du syndicat.
- *1.07 Toute disposition de cette convention qui serait nulle en vertu d'une loi fédérale, provinciale ou municipale n'affectera pas la validité des autres dispositions de la présente convention.

ARTICLE 2 DROIT DE GÉRANCE

- *2.01 Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de diriger et administrer son entreprise comme il l'entend. Cependant, l'exercice de ses droits de gérance ne pourra aller à l'encontre de la présente convention collective.
- *2.02 Travaux à forfait ou sous-contrats
Aucun travail actuellement effectué par un ou des salariés de l'unité d'accréditation ne pourra être octroyé à forfait ou sous-contrat.
- *2.03 Travail des personnes exclues de l'unité d'accréditation
Il est convenu que seul les gérants et les personnes cadres de l'entreprise dont les titres suivent pourront effectuer du travail de l'unité d'accréditation qui s'avère nécessaire:

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M26860-01*

DATE DEPOT: *85-10-24*

SA 85 10 421

- Le gérant du magasin
- Le gérant des viandes
- Le gérant de service
- Le propriétaire-directeur
- Le comptable contrôleur (cependant, ce dernier ne pourra encaisser les commandes)

Il est convenu que le personnel régulier des fournisseurs payé par eux ainsi que les techniciens de EUMR pourront effectuer le travail qu'ils effectuent actuellement.

*2.04

Nouvelle fonction

- a) Dans le cas de classification qui n'existe pas présentement dans l'unité régie par la présente convention, il est entendu que l'employeur se réserve le droit de créer toute nouvelle classification. Il convient, cependant de négocier cinq (5) jours ouvrables à l'avance avec le syndicat avant de créer une nouvelle classification pour en fixer le titre et le salaire. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente en négociant, l'employeur appliquera la décision qu'il juge nécessaire et le litige sera soumis à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 6. de la présente convention.
- b) En cas de désaccord, l'arbitre détermine la classification, le titre et le taux de salaire, rétroactivement à sa création.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: M26860-01

SA 85 10 421

DATE DEPOT: 85-10-24

*2.05 Changement technique ou technologique

Advenant un changement technique ou technologique, le salarié aura droit à une période d'adaptation raisonnable au cours de laquelle l'employeur lui fournira l'assistance normale pour lui permettre de remplir sa nouvelle fonction compte tenu des changements effectués.

ARTICLE 3 PAS DE DISCRIMINATION NI D'INTIMIDATION

- *3.01 Il est convenu qu'il n'y aura pas de discrimination, coercition ou intimidation de la part de l'employeur, du syndicat ou de leur représentant respectif ou de leurs membres contre un salarié en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de son âge, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques, de ses activités hors des heures de travail, de ses activités syndicales.

ARTICLE 4 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- *4.01 L'employeur s'engage à reconnaître les représentants syndicaux et le conseiller syndical pour voir à l'application de la présente convention.
- *4.02 L'employeur reconnaît comme représentants du syndicat une liste comportant un maximum de deux (2) noms qui peuvent agir à titre de représentants pour voir à l'application de la présente convention collective. Cependant, un représentant à la fois agira à titre de représentant pendant ses heures de travail.
- *4.03 S'il le désire, le salarié peut être accompagné par un représentant syndical lorsqu'il désire discuter de grief, de plainte, ou de réprimande.
- *4.04 Il est entendu que le représentant syndical a son travail à accomplir pour l'employeur et que, s'il lui est nécessaire de s'occuper d'un grief, il en demandera la permission à son gérant, laquelle permission ne sera pas refusée sans raison valable.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M 26860-01*

DATE DEPOT: *85-10-24*

SA 85 10 421

- *4.05 Lorsque le représentant syndical ou un officier s'absente de son travail à l'intérieur de l'entreprise et à l'intérieur de son horaire de travail pour fin de règlement d'un grief, l'employeur convient de lui maintenir son salaire et ses bénéfices marginaux.
- *4.06 Sans perturber le fonctionnement de l'entreprise, le représentant syndical et le conseiller syndical pourront rencontrer un salarié pendant les heures ouvrables pour affaires syndicales relatives à l'application de la convention collective, après avoir demandé la permission à un gérant du marché laquelle permission ne sera pas refusée sans raison valable.
- *4.07 Le représentant syndical et le conseiller syndical seront reçus par le représentant autorisé de l'employeur.
- *4.08 L'employeur convient de faciliter l'accès aux renseignements qu'il a en sa possession concernant le dossier des salariés en vue du règlement des griefs à toutes les étapes de la procédure de grief.
- *4.09 Un représentant syndical élu ou assigné à une fonction permanente du syndicat, ou pour travailler à la centrale syndicale à laquelle le syndicat est affilié, pourra demander une permission d'absence sans paie de son travail avec accumulation d'ancienneté, pour une durée n'excédant pas un (1) an.
- A la fin de ce congé, en autant que son ancienneté le lui permette, l'employeur reprendra le salarié dans la classification qu'il occupait à son départ, sinon il exerce son droit d'ancienneté conformément aux dispositions de la présente convention.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M26860-01*

DATE DEPOT: *85-10-24*

SA 85 10 421

- *4.10 Un représentant autorisé, absent en vertu d'une permission prévue à l'article précédent, pourra s'il le désire, revenir au travail avant la date prévue pour son retour et devra alors faire parvenir sa demande au gérant du marché quinze (15) jours ouvrables à l'avance.
- *4.11 Permis d'absences syndicales
Un représentant du syndicat peut s'absenter pour les activités syndicales à l'extérieur de l'établissement. L'employeur peut limiter ces absences à trente (30) jours par année de convention.
- *4.12 Comité de négociation
Deux (2) négociateurs du syndicat sont libérés, sans perte de salaire, pour toute séance relative à la négociation ou conciliation pour le renouvellement de la convention collective pour un total de quatre-vingt (80) heures pour les deux (2) négociateurs. Ces libérations avec paie ne sont pas comptées aux fins de l'article 4.11.
- *4.13 Adhésion syndicale
Tout salarié visé par le certificat d'accréditation doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre du syndicat, sous réserve de l'article 63 du Code du Travail.
- *4.14 Tableau d'affichage
Le tableau d'affichage du marché situé dans la salle des salariés est mis à la disposition du syndicat. Il doit être muni d'une serrure dont une clé est remise au président du syndicat.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M26860-01*

SA 85 10 421

DATE DEPOT: *85-10-24*

ARTICLE 5 PROCÉDURE DE GRIEF

*5.01 Grief

Toute mésentente relative à l'application de la présente convention.

*5.02 Première étape

Un salarié, un groupe de salariés ou le syndicat peuvent remettre un grief à un gérant dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la naissance ou la connaissance de l'événement.

*5.03 Deuxième étape

Un gérant remet par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief, une copie de la décision au salarié et au représentant syndical.

*5.04 Troisième étape

Si le syndicat n'est pas satisfait de la réponse d'un gérant, ou à défaut de réponse, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin du délai prévu à la deuxième étape de la procédure de grief.

SENTENCE ARBITRALE

N° DOSSIER: *M 26860-01*

SA 85 10 421

DATE DEPOT: *85-10-24*

ARTICLE 6 ARBITRAGE

*6.01 Les parties tentent de s'entendre sur le nom d'un arbitre et, à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre d'en nommer un.

*6.02 Droits de l'arbitre

a) L'arbitre n'aura pas autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni pour altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention.

b) Les cas de mesures disciplinaires et les renvois ou congédiements ou rétrogradations non disciplinaires ou administratifs pris par l'employeur peuvent faire l'objet d'un grief selon la présente convention collective et l'employeur a le fardeau de la preuve. L'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier, réduire ou annuler la décision prise par l'employeur et le cas échéant y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

*

6.03 Le plaignant, le représentant syndical et les témoins sont libérés le temps requis aux fins de l'arbitrage.

*

6.04 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'employeur et le syndicat.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M26860-01*

DATE DEPOT: *85-10-24*

SA 85 10 421

ARTICLE 7 ANCIENNETÉ*7.01 Période de probation

Pour acquérir son droit d'ancienneté, un salarié devra avoir effectivement travaillé trois cent cinquante (350) heures. Lorsqu'il a complété ces heures, son ancienneté est rétroactive depuis son premier jour de travail. Un salarié en période de probation a droit à tous les bénéfices et droits des salariés sauf le droit de grief en cas de congédiement.

*7.02 Salariés à temps plein

- a) L'ancienneté d'un salarié à temps plein est sa dernière date d'embauche.
- b) Sa dernière date d'embauche comme salarié à temps partiel sert également pour déterminer son ancienneté comme salarié à temps plein; il se voit accorder la date d'embauche la plus ancienne des deux (2) dates.
- c) Un salarié qui est devenu à temps plein selon l'alinéa b) de la présente clause ne peut se servir de son ancienneté accumulée à titre de salarié à temps partiel pour avoir précéance sur un salarié à temps plein ayant moins d'ancienneté que lui lors d'une mise à pied, d'un affichage de poste et dans le choix des vacances.

*7.03 Salariés à temps partiel:

L'ancienneté d'un salarié à temps partiel est sa dernière date d'embauche.

*7.04 Liste d'ancienneté

L'employeur affiche une liste d'ancienneté au premier janvier et premier juillet de chaque année. Une copie de cette liste d'ancienneté est remise au syndicat. Un salarié en désaccord avec certaines informations sur la liste d'ancienneté a le droit de grief. Cette liste d'ancienneté comprend les détails suivants:

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M 26860-01*DATE DEPOT: *85-10-24*

SA 85 10 421

- Noms des salariés;
- Ancienneté des salariés;
- Département du salarié;
- Fonction (classification) du salarié.

*7.05

Mise à pied et rappel

- a) Dans le cas de mise à pied, l'employeur met d'abord à pied le salarié le moins ancien de la classification visée par la mise à pied. Sous réserve des dispositions de la clause 7.11 d), celui-ci a le droit d'utiliser son ancienneté pour déplacer tout salarié possédant moins d'ancienneté à moins qu'il ne puisse accomplir les exigences normales du poste. Le cas échéant, les dispositions de la clause 7.11 c) s'appliquent intégralement et le salarié peut se prévaloir de la période minimum d'essai de vingt (20) heures.
- b) Tout salarié à temps plein mis à pied doit recevoir un préavis d'une semaine. A défaut de préavis, ce salarié bénéficie d'un nombre de jours de paie égal au nombre de jours manquants à la période de préavis.

Tout salarié à temps partiel mis à pied doit recevoir un préavis de trois (3) jours ouvrables. A défaut de préavis, ce salarié bénéficie d'un nombre de jours de paie égal au nombre de jours manquants à la période de préavis. Ce salarié sera alors payé au taux journalier moyen basé sur les dix (10) dernières journées travaillées.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: M26860-01

SA 85 10 421

DATE DEPOT: 85-10-24

- c) Sous réserve des dispositions de la clause 7.11 d), le rappel au travail suite à une mise à pied s'effectue par ordre d'ancienneté. Le salarié le plus ancien sera rappelé au travail à moins qu'il ne rencontre les exigences normales du poste. Le cas échéant, les dispositions de la clause 7.11 c) s'appliquent intégralement et le salarié peut se prévaloir de la période minimum d'essai de vingt (20) heures.

*7.06 Poste vacant

Sous réserve des dispositions prévues à la clause 7.11 c), l'ancienneté est le facteur déterminant pour tout affichage de poste, à moins que le salarié ne puisse accomplir les exigences normales du poste.

*7.07 Un salarié ayant terminé sa période de probation perd son ancienneté et son emploi pour les raisons suivantes:

- a) Il quitte son emploi volontairement;
- b) Il est congédié pour cause juste et suffisante;
- c) Il est mis à pied pendant plus de douze (12) mois consécutifs;
- d) Il souffre d'une maladie ou accident non-occupationnel pendant plus de douze (12) mois consécutifs. Après cette période, son ancienneté cesse de s'accumuler et est maintenue pour une période de six (6) mois.
- e) Il néglige de reprendre son travail, après une mise à pied, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent un rappel au travail, fait par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employeur à moins d'une raison valable, laquelle devra être soumise par écrit à l'employeur par le salarié dans les sept (7) jours qui suivent le retour au travail.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M 26860-01*

DATE DEPOT: *85-10-24*

SA 85 10 421

f) Il est absent de son travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs alors qu'il était programmé, sans avoir avisé l'employeur, à moins que le salarié ait une raison valable de ne pas avoir avisé l'employeur, laquelle raison devra être soumise par écrit à l'employeur dans les sept (7) jours du retour au travail.

*7.08 Sauf dispositions contraires à la présente convention collective, pour les fins de calcul d'ancienneté, un salarié absent pour une raison prévue à la convention collective accumule son ancienneté.

*7.09 Mutations hors unité

Un salarié muté à un poste de cadre ou hors de l'unité de négociation maintient son ancienneté pour trois (3) mois. Si pendant cette période il revient dans l'unité de négociation, il conserve l'ancienneté qu'il avait et devra payer les cotisations syndicales pour la durée de son travail hors de l'unité.

*7.10 Congé sans solde

A sa demande, un salarié peut bénéficier d'un congé sans solde après avoir obtenu l'accord de l'employeur. Cependant l'employeur ne peut refuser sans raison valable l'octroi d'un tel congé.

*7.11 Affichage de poste

a) Tout poste devenu vacant et non-aboli ou nouvellement créé devra être affiché pendant une durée de cinq (5) jours ouvrables à un tableau d'affichage bien à la vue des salariés. Les salariés désirant postuler inscriront leur nom sur l'avis. Un délégué syndical peut inscrire le nom d'un salarié absent et disponible pour occuper effectivement le poste au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la fin de la période d'affichage. Copie de l'avis comprendra le nom du poste, la description des exigences normales du poste, le taux de salaire et la date de la fin de la période d'affichage.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M 26860-01*

SA 85 10 421

DATE DEPOT: *85-10-24*

Copie de l'avis d'affichage sera remis au syndicat avec les noms du ou des salariés qui a ou ont postulé à la fin de la période d'affichage.

- b) L'employeur devra procéder à l'installation du nouveau salarié dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'affichage.
- c) Lors de l'affichage prévu à la présente clause et à la clause 7.06, le salarié promu au poste affiché sera considéré à l'essai pendant une période maximum de soixante dix-huit (78) heures. Après vingt (20) heures effectivement travaillées à ce poste pour lui permettre de s'adapter progressivement, l'employeur pourra retourner le salarié à son ancien poste sans perte d'aucun avantage, si l'employeur a des raisons sérieuses à l'effet qu'il ne rencontre pas les exigences normales du poste.
- d) Les postes suivants sont considérés spécialisés:
- Premier boucher,
 - Premier fruitier,
 - Commis boucher,
 - Commis au rayon des viandes,
 - Premier boulanger,
 - Commis à l'entretien,
 - Premier épicier.

Dans les cas de mis à pied et de rappel au travail, le salarié mis à pied ou rappelé au travail devra, pour occuper un de ces postes, être en mesure d'en accomplir les exigences normales de façon immédiate.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M 26860-01*

DATE DEPOT: *85-10-24*

SA 85 10 421

ARTICLE 8 HEURES DE TRAVAIL

- *8.01 a) Tout salarié à temps plein effectue une semaine de cinq (5) jours de travail consécutifs, pour un total de trente-neuf heures (39) par semaine. Il est entendu que lorsque possible les salariés à temps plein ont la possibilité d'avoir le samedi de congé, avant les salariés à temps partiel. L'employeur fera tout en son possible pour assurer le roulement des samedis pour la journée de congé hebdomadaire.
- b) Tout salarié à temps partiel aura, lorsque possible, un samedi ou un lundi de congé et l'employeur fera tout en son possible pour assurer le roulement des samedis ou des lundis pour la journée de congé hebdomadaire ou pour assurer deux (2) journées de congé consécutives à chaque semaine.
- *8.02 Un salarié à temps plein ne peut être appelé à travailler qu'un (1) soir par semaine pour son horaire normal de travail excepté si le nombre de soir d'ouverture est prolongé par la loi ou en cas de changement d'horaire selon la clause 8.03.
- *8.03 Dans tous les cas, à la demande de l'employeur, le salarié pourra, s'il le désire, travailler selon des heures différentes des horaires prévus à la présente convention collective.
- *8.04 L'horaire de travail des salariés pour la semaine suivante est affichée au plus tard vendredi à seize (16) heure pour la semaine suivante.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: M26860-01

SA 85 10 421

DATE DEPOT: 85-10-24

*8.05

Cédule des temps partiel

- a) L'Employeur cédule les salariés à temps partiel par ordre d'ancienneté dans leur propre classification.

L'Employeur tient également compte de la disponibilité des salariés à temps partiel. Toutefois:

- Le salarié à temps partiel qui peut se prévaloir de la clause de disponibilité et qui désire s'en prévaloir, devra soumettre à l'Employeur par écrit, sur une formule fournie par l'Employeur à cet effet, un calendrier de disponibilité hebdomadaire, lequel pourra être modifié par écrit suivant un préavis d'au moins trois (3) semaines.

- Tout salarié à temps partiel visé par la clause 8.08 devra avoir une disponibilité complète.

- Tout salarié à temps partiel qui est étudiant à temps plein devra être disponible les jeudis et les vendredis à compter de dix-sept heures (17h00) ainsi que les samedis.

- Tout autre salarié à temps partiel ayant restreint ses disponibilités devra toutefois être disponible les jeudis, vendredis et samedis.

S'il y a un nombre insuffisant de salariés à temps partiel de disponibles pour un travail, l'Employeur pourra obliger les salariés en période de probation et, ensuite, par ordre inverse d'ancienneté de la classification, à effectuer le travail.

Un salarié à temps partiel pourra, avec la permission de l'Employeur, se faire remplacer suite à une entente de gré à gré par un autre salarié. Le salarié remplaçant doit rencontrer les exigences de la fonction sans occasionner de temps supplémentaire. L'Employeur ne pourra refuser un tel remplacement sans motif valable.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M26860-01*

SA 85 10 421

DATE DEPOT: *85-10-24*

- b) Un salarié à temps partiel cédulé pour 39 heures pendant six (6) semaines consécutives sauf pour remplacement de maladie, accident, congé de grossesse, période d'affluence du premier (1er) juin au neuf (9) septembre, période d'affichage pour trouver un remplaçant à un poste de salarié à temps plein, vacances et les absences prévues à cette convention, devient un salarié à temps plein.

*8.06 L'horaire d'un salarié ne pourra comporter plus de huit (8) heures par jour pour son programme de travail à moins que le salarié n'y consente à la demande de l'employeur. Toutefois, un salarié à temps partiel pourra être cédulé un maximum de dix (10) heures une journée par semaine.

*8.07 Dans une journée tout salarié appelé à travailler quatre (4) heures et plus a droit à quinze (15) minutes payées de repos pris vers le milieu de la période de travail et s'il est appelé à travailler sept (7) heures et plus, il a droit à une autre période payée de repos de quinze (15) minutes prise vers le milieu de la seconde période de travail. Malgré les dispositions de ce qui précède, les salariés dont le travail débute après quinze (15) heures les jeudis et vendredis auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes prise vers le milieu de la période de travail s'il sont appelés à travailler plus de quatre (4) heures.

*8.08 Aux salariés dont les classifications sont énumérées ci-après, l'Employeur cédulera, par ordre d'ancienneté dans leur classification, à au moins cinq (5) salariés à temps partiel, au moins trente (30) heures chacun hebdomadairement, et à au moins cinq (5) salariés à temps partiel, au moins vingt-cinq (25) heures chacun hebdomadairement, le tout si les heures disponibles dans chacune des classifications visées le permettent et également si les exigences de la présente convention le permettent.

Les cinq (5) postes suivants sont visés par les cédules à trente (30) heures:

- un (1) commis-boucher
- un (1) commis aux viandes
- deux (2) caissières
- un (1) emballeur

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M 26860-01*

SA 85 10 421

DATE DEPOT: *85-10-24*

Les cinq (5) postes suivants sont visés par les cédules à vingt-cinq (25) heures:

- un (1) préposé au service à la clientèle (biscuits)
- une (1) caissière
- deux (2) emballeurs
- un (1) poste additionnel à être négocié entre l'employeur et le syndicat.

Afin d'éviter de diluer les heures des salariés à temps partiel, la moyenne hebdomadaire globale des heures cédulées à l'ensemble des salariés à temps partiel qui sont au travail ne sera pas inférieure à vingt (20) heures.

Dans la mesure du possible, l'Employeur devra tenter de favoriser les salariés à temps partiel les plus anciens, chacun dans sa classification, dans l'attribution des heures disponibles dans les cédules hebdomadaires. Le Syndicat discutera avec l'Employeur d'une (1) ou des plaintes concernant l'application de la présente clause et, en tout temps, le Syndicat pourra soumettre un grief directement à l'arbitrage.

- *8.09 Un salarié ne peut être cédulé moins de trois heures et demie ($3\frac{1}{2}$) dans une même journée.
- *8.10 Il n'y aura jamais de période coupée dans les cédules des salariés (split-shift) sauf dans un cas de force majeure où l'employeur ne peut faire autrement.
- *8.11 Lorsqu'un salarié est appelé au travail une journée non cédulée, ou rappelé au travail dans une même journée, il ne peut être payé moins de trois (3) heures pour le travail qu'il effectue.
- *8.12 Tout salarié travaillant plus de cinq (5) heures a droit à une période de repas d'une (1) heure non-payée. La période du dîner a lieu de 11h30 à 14h30 et la période du souper a lieu de 16h00 à 19h00.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M 26860-01*

DATE DEPOT: *85-10-24*

SA 85 10 421

- *8.13 Les salariés travaillant sur l'équipe de nuit auront droit à une période de repas non-payée d'une (1) heure qui sera prise vers le milieu du quart de travail.

ARTICLE 9 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- *9.01 Tout salarié à temps plein effectuant du travail en dehors de sa programmation de travail à la demande de l'employeur, sera rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour les heures excédant trente-neuf (39) heures. Cependant, lorsqu'un salarié à temps partiel est appelé à travailler plus de trente-neuf (39) heures à la demande de l'employeur, il sera rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour les heures excédant trente-neuf (39) heures.
- *9.02 Tout salarié à temps plein appelé à travailler pendant un jour de fête mentionné à la clause 10.01 sera rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) plus le paiement de la fête sauf pour les journées de fêtes chomées et payées ou la loi permet l'ouverture.
- *9.03 Tout salarié à temps partiel appelé à travailler pendant un jour de fête mentionné à la clause 10.01 sera rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) plus le paiement prévu à l'article 10.04 sauf pour les journées de fête ou la loi permet l'ouverture.
- *9.04 Il est entendu que l'employeur peut avoir du travail à faire effectuer en plus du travail normalement cédulé.

L'employeur doit offrir ce travail par ordre d'ancienneté aux salariés présents: en commençant d'abord par le ou les salariés qui effectuent normalement ce travail, ensuite aux salariés à temps partiel cédulés moins de trente-neuf (39) heures et en mesure de l'effectuer et par la suite aux autres salariés en mesure de l'effectuer.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M 26860-01*

SA 85 10 421

DATE DEPOT: *85-10-24*

Si le nombre de volontaires est insuffisant, l'employeur pourra alors offrir le travail aux salariés non présents. Enfin, si le nombre de volontaires est encore insuffisant, le ou les salariés nécessaires et en mesure d'effectuer le travail, en période de probation et ensuite par ordre inverse d'ancienneté, sera ou seront tenu(s) de l'effectuer sauf pour une raison sérieuse.

ARTICLE 10 FETES CHOMÉES ET PAYÉES

- *10.01 Tout salarié a droit aux fêtes chomées et payées suivantes:
- Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
 - Fête de Dollard (ou de la Reine)
 - Saint Jean-Baptiste
 - Confédération
 - Fête du Travail
 - Action de Grâces
 - Noël
 - Lendemain de Noël
- *10.02 a) Si une fête chomée et payée tombe un dimanche, elle sera reportée au lundi suivant. Si la loi permet l'ouverture le lundi, la clause b) s'applique.
- b) Si une fête chomée et payée tombe un jour ou la loi permet l'ouverture, l'employeur pourra programmer les salariés au travail et remettre ce congé à un lundi durant les quatre (4) semaines qui suivent.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M26860-01*

SA 85 10 421

DATE DEPOT: *85-10-24*

- *10.03 Le salarié à temps plein ne peut subir de perte de salaire à cause de la survenance d'un congé pendant la semaine. Il a droit à 39/5 (7.8 heures) par journée de fête.
- *10.04 Le salarié à temps partiel a droit à une indemnité égale à quatre millièmes (4/1000) du salaire gagné durant l'année de référence pour chaque jour de fête chomée.
- *10.05 Au cours de la semaine d'une fête chomée, le jour du congé hebdomadaire est accordé en plus de la fête chomée. Si à cause des exigences du travail, un salarié travaille plus de 31.2 heures, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies en excédant de 31.2 heures. Au cours d'une semaine comportant deux fêtes chomées, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies en excédant de 23.4 heures.
- *10.06 Pour avoir droit aux fêtes chomées et payées, le salarié devra avoir été présent au travail la journée programmée avant et après le congé sauf s'il est absent pour une raison valable. De plus il devra avoir été présent au travail dans les quatre (4) semaines précédant la fête chomée et payée.

ARTICLE 11 CONGÉS SOCIAUX

- *11.01 Tout salarié à temps plein a le droit à des jours de calendrier sans perte de salaire lors des événements suivants:
- Décès d'un conjoint ou d'un enfant:
cinq (5) jours à compter du décès.
 - Décès d'un père, d'une mère, d'un frère, d'une soeur: trois (3) jours à compter du décès.
 - Décès d'un beau-père, d'une belle-mère:
deux (2) jours à compter du décès.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M 26860-01*

DATE DEPOT: *85-10-24*

SA 85 10 421

- *11.02 Tout salarié à temps plein a droit à une journée sans perte de salaire le jour des funérailles pour le décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, oncle, tante, grand-père, grand-mère, gendre, bru, petits-enfants. Ce jour de congé est accordé pour que le salarié assiste aux funérailles. Il devra fournir la preuve écrite de la direction du salon funéraire.
- *11.03 Tout salarié a droit à une journée de calendrier sans perte de salaire à l'occasion de son mariage ou de la naissance de son enfant. Il aura de plus l'option de pouvoir faire coïncider ses vacances avec son mariage, s'il le désire.
- *11.04 A l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur d'un salarié, l'employeur fera tout en son possible pour faire coïncider la journée hebdomadaire de congé du salarié avec l'événement.
- *11.05 Un salarié pourra faire coïncider sa journée de congé hebdomadaire avec la journée de son déménagement, s'il peut être remplacé par un autre salarié sans surtemps.
- *11.06 Pour les décès suivants: père, mère, frère, soeur, conjoint, enfant, beau-père et belle-mère, le salarié bénéficiera d'une journée additionnelle sans solde si les funérailles ont lieu à plus de cinquante (500) kilomètres aller-retour de son domicile. Le salarié devra aviser l'employeur le plus tôt possible et fournir une preuve écrite du directeur des funérailles.
- *11.07 Le salarié à temps partiel a droit à compter de la journée du décès à des journées de calendrier sans perte de salaire et à des journées sans solde pour les cas de décès suivants:

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: M26860-01

SA 85 10 421

DATE DEPOT: 85-10-24

- *11.06 Pour les décès suivants: père, mère, frère, soeur, conjoint, enfant, beau-père et belle-mère, le salarié bénéficiera d'une journée additionnelle sans solde si les funérailles ont lieu à plus de cinquante (500) kilomètres aller-retour de son domicile. Le salarié devra aviser l'employeur le plus tôt possible et fournir une preuve écrite du directeur des funérailles.
- *11.07 Le salarié à temps partiel a droit à compter de la journée du décès à des journées de calendrier dans perte de salaire et à des journées sans solde pour les cas de décès suivants:

<u>Cas de décès</u>	<u>Journées d'absences sans perte de salaire</u>	<u>Journées d'absences sans solde</u>
Conjoint, enfant,	2	3
Père, mère, frère, soeur	2	2
Beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère, gendre, bru	1	0
Beau-frère, belle-soeur,	0	1

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: M26860-01

SA 85 10 421

DATE DEPOT: 85-10-24

Dans tous les cas, une preuve écrite du directeur des funérailles doit être fournie à l'employeur.

- *11.08 Pour un salarié à temps partiel, une journée d'indemnité prévue à la clause 11.07 sera rémunérée selon les dispositions prévues à la clause 10.04.

ARTICLE 12 PRIMES ET BONIS

- *12.01 Pour chacun des jours travaillés, tout salarié dont la majorité des heures de travail sont comprises entre 22h00 et 08h00 a le droit à une prime de soixante-quinze (0.75) cents par heure pour tout son quart de travail. Cette prime sera ajoutée au taux régulier.

*12.02 Bonis de Noël

Tout salarié à temps plein a droit à un boni de cent quarante-cinq dollars (145.00\$).

Tout salarié à temps partiel ayant quatre (4) mois d'ancienneté au 1er décembre de l'année en cours aura droit à un boni de Noël équivalent à huit millièmes (8/1000) du gain brut gagné dans l'année précédente à compter du 1er décembre ou un minimum de soixante-dix dollars (70.00\$).

Ces bonis de Noël sont versés au plus tard le 15 décembre de chaque année.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M26860-01*

DATE DEPOT: *85-10-24*

SA 85 10 421

ARTICLE 13 VACANCES PAYÉES

- * 13.01 Les salariés ont droit à des vacances payées selon les termes suivants:

<u>ANCIENNETÉ</u>	<u>VACANCES PAYÉES</u>
A) Moins de douze (12) mois	une (1) journée par mois de service pour un maximum de deux (2) semaines de vacances à quatre pour cent (4%) du salaire total gagné durant l'année précédant le 1er mai de l'année en cours.
B) Une (1) année et moins de quatre (4) ans au 1er mai	deux (2) semaines à quatre pour cent (4%) du salaire total gagné durant l'année précédant le 1er mai de l'année en cours.
C) Quatre (4) années et plus au 1er mai	trois (3) semaines à six pour cent (6%) du salaire total gagné durant l'année précédant le 1er mai de l'année en cours.
D) Un salarié ayant atteint quatre (4) années d'ancienneté d'ancienneté entre le 1er mai et le 31 août d'une année se voit créditer ses trois (3) semaines de vacances au taux convenu dès le 1er mai de cette même année.	
Toutefois, pour les salariés dont la date d'embauche se situe en 1982, on considérera la date du 31 décembre au lieu du 31 août.	

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M 26860-01*
 DATE DEPOT: *85-10-24*

SA 85 10 421

- * 13.02 Le salarié à temps plein ayant douze (12) mois et plus d'ancienneté et ayant travaillé au moins neuf (9) mois dans l'année de référence doit recevoir comme paie de vacances l'équivalent d'une (1) semaine de vacances au taux qu'il gagne au moment de sa prise de vacances et ce, pour chaque semaine de vacances.
- * 13.03 a) La durée des vacances des salariés n'est pas affectée par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toute autre absence permise par la convention, à l'exception des congés sans solde, si ces absences ont une durée totale de moins de six (6) mois durant l'année de référence. Après six (6) mois d'absence, et sous réserve de ce qui précède, la durée des vacances sera calculée au pro rata du temps effectivement travaillé.
- * Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence, tel que précité, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, sauf si entente contraire.
- * 13.04 L'ancienneté, pour établir les vacances payées auxquelles un salarié a droit, sera calculée à partir du premier (1er) mai qui précède.
- * 13.05 La période normale de prise de vacances se situe entre le quinze (15) mai et le quinze (15) septembre de chaque année. L'employeur détermine le nombre de salariés pouvant s'absenter pour vacances en tenant compte de l'ancienneté du salarié et du choix exprimé par ce dernier.

Il est entendu que les vacances des salariés ne peuvent être remises à l'année de référence suivante. Les vacances des salariés à temps plein sont cédulées avant celles des salariés à temps partiel.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M 26860-01*

SA 85 10 421

DATE DEPOT: *85-10-24*

- *13.06 Les salariés ont droit de choisir jusqu'à deux (2) semaines consécutives ou non de vacances durant la période normale de vacances. Les salariés qui choisissent leurs vacances en dehors de la période normale peuvent prendre toutes leurs vacances consécutives ou non selon leur choix après avoir demandé la permission à l'employeur, laquelle ne sera pas refusée sans raison valable.
- *13.07 La paie de vacances qui est due à chaque salarié lui sera versée la journée de paie qui précède le commencement de sa période de vacances.
- *13.08 Lorsque tout congé, tel que défini à l'article 10.01, tombe pendant la période de vacances payée du salarié, celui-ci pourra prendre ce jour de congé payé en plus de ses vacances. A la demande de l'employeur et si le salarié le désire, il pourra travailler et être payé pour cette journée.
- 13.09 Demande syndicale retirée.
- *13.10 L'employeur affiche une liste d'ancienneté de tous les salariés en indiquant le nombre de semaines de vacances auxquelles ils ont droit au plus tard le premier (1er) avril. Les salariés indiquent leur préférence avant le quinze (15) avril. L'employeur affiche la liste définitive de vacances au plus tard le premier (1er) mai.

SENTENCE ARBITRALE

N° DOSSIER: M26860-01
DATE DEPOT: 85-10-24

SA 85 10 421

- *13.11 Un salarié malade ou accidenté ou dans l'incapacité de prendre ses vacances au moment venu peut reporter ses vacances à plus tard. Toutefois, il ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer les vacances d'un autre salarié.

ARTICLE 14 SANTÉ SÉCURITÉ

- *14.01 L'employeur convient de prendre les moyens nécessaires afin de protéger la santé et la sécurité sur les lieux de travail.
- *14.02 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident. De plus, l'employeur devra payer au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la Commission des accidents de travail, jusqu'à concurrence des cinq (5) premiers jours programmés suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congé de maladie du salarié.

L'employeur remet à tout salarié qui en fait la demande une formule d'accident de travail, et il doit remplir les informations qui lui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.

- *14.03 L'employeur accepte de fournir gratuitement l'équipement et les accessoires exigés par la loi pour la protection des salariés y compris les vêtements spéciaux:

- Tabliers protecteurs pour boucher;
- Gants de mailles pour boucher;
- Protecteur facial pour nettoyeur de rotisseries;
- Gants pour manipulation de bouteilles;
- Gants pour le four.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M 26860-01*

SA 85 10 421

DATE DEPOT: *85-10-24*

*14.04 Travail dangereux

Tout salarié peut refuser d'effectuer un travail qui mettrait en danger sa santé ou sa sécurité. Dans le cas d'un refus pour travail dangereux, un membre patronal et un membre syndical du comité conjoint de sécurité au travail seront appelés pour juger du travail dangereux. La décision unanime du comité conjoint de sécurité au travail s'appliquera. A défaut de l'unanimité, un représentant de la C.S.S.T. sera invité sur les lieux de travail et sa décision s'appliquera.

*14.05 Comité conjoint de sécurité au travail

- a) Un comité conjoint de sécurité au travail est formé d'un représentant de l'employeur et d'un salarié désigné par le syndicat.

Le nom des membres de ce comité sont affichés au babillard.

Ce comité doit se rencontrer mensuellement ou au besoin.

Ce comité est établi et opère aux frais de l'employeur.

- b) Le comité de sécurité:

- fait des recommandations à l'employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
- étudie les rapports mensuels des accidents et fait les recommandations appropriées;
- fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information;
- fait des inspections des lieux périodiquement;

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: M26860-01

DATE DEPOT: 85-10-24

SA 85 10 421

- fait un compte rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.
- c) L'employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt de tout accident de travail.
- d) Lorsque la loi sur la santé et la sécurité du travail ainsi que ses règlements l'obligeront, le département de santé communautaire de la région choisira seul le nom du médecin visé par ladite loi.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M 26860-01*

DATE DEPOT: *85-10-24*

SA 85 10 421

ARTICLE 15 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

15.01 A) Salarié à temps plein et salarié à temps partiel éligible

Tout salarié à temps plein et à temps partiel éligible selon le plan d'assurance groupe qui le désire sera couvert par le plan d'assurance groupe de Épiciers Unis Métro Richelieu actuellement en vigueur. L'Employeur consent à défrayer cinquante pour cent (50%) de la prime exigible par l'assureur, la différence étant payée directement par le salarié.

B) Autres salariés à temps partiel

Tout autre salarié à temps partiel qui le désire peut participer à un autre plan d'assurance groupe devant être établi par le Syndicat et administré par le Syndicat.

L'Employeur consent à participer à ce plan pour un montant équivalent à celui versé aux salariés à temps plein au pro rata des heures effectivement travaillées et ce, jusqu'à concurrence de cinquante pour cent (50%) de la prime exigible.

C) L'Employeur convient de déduire hebdomadairement du salaire du salarié à temps plein ou du salarié à temps partiel, la part de la prime dont ceux-ci sont personnellement responsables.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M26860-01*

SA 85 10 421

DATE DEPOT: *85-10-24*

ARTICLE 16 CONGÉ DE MATERNITÉ ET ÉDUCATION DE L'ENFANT

- *16.01 Les dispositions du règlement sur les Normes du travail (R.R.Q. 1981 c. N-1.1R.3) relatives aux congés de maternité ainsi que tout futur amendement font partie intégrante de cette convention collective.
- *16.02 A l'expiration du congé de maternité prévu à l'article 16.01, une salariée peut se prévaloir d'un congé additionnel sans solde pour voir à l'éducation de son enfant. Ce congé additionnel ne pourra toutefois pas excéder douze (12) mois après la naissance de son enfant. La salariée qui désire se prévaloir d'un tel congé devra en aviser par écrit l'Employeur en indiquant la date prévue de son retour au travail. Advenant que la salariée décide de revenir au travail avant la date prévue à l'avis écrit, elle devra en aviser l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.
- A la fin de ce congé, la salariée reprend la fonction qu'elle exerçait lors de son départ pour son congé de maternité. Si le poste fut aboli pendant son congé, elle exerce son droit d'ancienneté conformément aux dispositions de la présente convention.
- Durant un tel congé, les bénéfices de la salariée prévus à cette convention sont suspendus, toutefois son ancienneté continue de s'accumuler.
- *16.03 Sauf disposition contraire à la présente convention collective, la salariée enceinte bénéficie pour la période d'absence prévue à la clause 16.01 de tous les avantages sociaux prévus à la convention. Ceux-ci ~~ne~~ payés à sa première paie de retour.
- *16.04 La salariée accumule pleine ancienneté durant son congé de maternité prévu à l'article 16.01.
- *16.05 Tout salarié dont la conjointe a donné naissance à un enfant peut se prévaloir d'un congé de paternité sans solde d'une (1) semaine à compter de la naissance de l'enfant.
- *16.06 Lors de l'adoption légale d'un enfant, un salarié peut se prévaloir d'un congé parental sans solde pour une durée maximum d'un (1) mois.
- Durant un tel congé, les bénéfices du salarié sont suspendus et seule son ancienneté s'accumule.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M26860-01*

SA 85 10 421

DATE DEPOT: *85-10-24*

ARTICLE 17 FONCTION DE JURÉ DE TÉMOIN

- *17.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- *17.02 Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible, et ne subira pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.
- *17.03 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena recevra la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, à l'exclusion d'un salarié appelé à témoigner dans une cause où il est impliqué ou dans une cause impliquant le syndicat et l'employeur.

ARTICLE 18 MESURES DISCIPLINAIRES

- *18.01 Sauf dans le cas d'une offense grave, l'employeur convient de ne pas appliquer de mesures disciplinaires, tel que suspension et congédiement avant d'avoir averti préalablement le salarié au moins une fois par écrit pour une offense similaire avec copie au syndicat et au salarié dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la connaissance ou la naissance de l'événement donnant lieu à la mesure.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M26860-01*DATE DEPOT: *85-10-24*

SA 85 10 421

- *18.02 L'employeur convient d'appliquer les mesures disciplinaires de façon uniforme et progressive selon la gravité et la fréquence de l'offense reprochées.
- *18.03 S'il le désire, un salarié peut être accompagné par un délégué syndical lorsqu'il désire discuter de réprimande.
- *18.04 Toutes les mesures disciplinaires doivent se faire par écrit, avec copies au salarié et au syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la naissance ou la connaissance de l'événement donnant lieu à cette mesure. On devra y trouver clairement les gestes reprochés et la nature de cette mesure.
- *18.05 Aucune mesure disciplinaire datant de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée contre un salarié.

ARTICLE 19 VETEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL

*19.01 Buanderie et uniformes

Les vêtements et uniformes requis par l'employeur sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur. Toutefois les uniformes des caissières seront entretenus par chacune d'elles. Si un salarié quitte son emploi moins de trente (30) jours après avoir reçu ses uniformes, il sera requis de les remettre à l'employeur.

- *19.02 L'employeur fournit les vêtements adéquats nécessaires au travail dans le congélateur et/ou réfrigérateur, ainsi qu'à la réception. L'employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'automobile deux (2) imperméables.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M 26860-01*

DATE DEPOT: *85-10-24*

SA 85 10 421

ARTICLE 20 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- *20.01 Un caissier ne sera pas tenu de rembourser les erreurs de caisse.
- *20.02 Salle de repos
Une salle adéquate pour les repas et les repos sera fournie en tout temps. Elle sera chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques.
- *20.03 L'employeur maintient une police d'assurance pour responsabilité civile couvrant les salariés contre les poursuites civiles qui pourraient être engagées contre un salarié dans l'exercice normal de ses fonctions.
- *20.04 Les salariés reçoivent leur paie au plus tard le jeudi avant 14h00 par chèque, sauf les semaines où un congé férié peut retarder la paie d'une journée qui sera alors remise le vendredi avant 14h00. Le chèque de paie devra comprendre un état détaillé de toutes les déductions.
- *20.05 Avis d'absence
A moins d'une disposition contraire prévue à cette convention, lorsqu'un salarié doit s'absenter pour toute raison prévue à cette convention collective, il devra en aviser l'employeur, sauf cas imprévus, quatre (4) jours ouvrables à l'avance, en lui fournissant, par écrit, la raison et la durée prévues de son absence. Si le salarié désire revenir au travail avant la date prévue, il en avisera l'employeur au moins une semaine à l'avance.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M26860-01*

SA 85 10 421

DATE DEPOT: *85-10-24*

ARTICLE 21 CLASSIFICATION

- *21.01 Tout salarié classifié d'une manière qui ne correspond pas au travail qu'il accomplit habituellement pourra faire un grief en suivant la procédure prévue dans cette convention, y compris l'arbitrage.
- 21.02 A) Tout salarié appelé à travailler temporairement plus de six (6) heures dans une même semaine, dans une classification autre que celle qu'il occupe habituellement, sera payé à son taux habituel ou au taux minimum de sa nouvelle classification, le plus élevé des deux.
- Les périodes de remplacement lors des repas et repos ne seront pas considérées dans la computation des heures travaillées pour les fins de cet article. Lorsque le salarié travaille plus de six (6) heures dans une semaine, sous réserve de ce qui précède et est alors rémunéré au taux prévu ci-haut, à compter de la première heure travaillée.
- B) Tout salarié muté à une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé, est rémunéré à l'intérieur de sa nouvelle échelle à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle échelle, il continue à progresser à compter du jour de sa mutation dans l'échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.
- * 21.03 Tout salarié tenu d'accomplir temporairement un travail d'une classification inférieure à la sienne, à la demande de l'employeur, ne subit pas de diminution de salaire.
- * 21.04 Advenant la nécessité de nouvelles classifications, l'employeur établira les taux de salaire en tenant compte des classifications de la présente convention et en avisera le syndicat. En cas de litige, la procédure de grief et l'arbitrage s'appliqueront.

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M 26860-01*DATE DEPOT: *85-10-24*

SA 85 10 421

ARTICLE 22 JOURS DE MALADIE

- * 22.01 Tout salarié à temps plein a droit, au 1er mai de chaque année, à huit (8) jours de crédit de maladie, pour un total de 62.4 heures.
- 22.02 Tout salarié à temps partiel a droit, au 1er mai de chaque année, à un crédit de trois (3) jours de maladie. Ces journées seront rémunérées selon les dispositions prévues à la clause 10.04 de la présente convention. Les salariés à temps partiel qui étudient dans une institution scolaire ne sont pas admissibles au crédit de maladie. *à temps plein de jour*
- * 22.03 Les heures de maladie non utilisées au trente (30) avril de l'année suivante seront remboursées au salarié au taux alors en vigueur au plus tard le quinze (15) mai.

SENTENCE ARBITRALENJ DOSSIER: *M 26860-01*

SA 85 10 421

DATE DEPOT: *85-10-24*

ARTICLE 23 ANNEXES ET LETTRE D'ENTENTE

- *23.01 Les annexes et lettre d'entente font parties intégrantes de la présente convention.

ARTICLE 24 DURÉE DE LA CONVENTION

*ifée par la
décision
arbitrale
ci-jointe*

- 24.01 En suspens.
- La présente convention entrera en vigueur à la date de sa signature et le demeurera pour trois (3) ans jusqu'à
- * 24.02 Les parties conviennent que, durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de contre-grève.

*ifée
par la
décision
arbitrale
ci-jointe*

ANNEXE A - SALAIRES- EN SUSPENS

ANNEXE B - DESCRIPTION DES TACHES - EN SUSPENS

~~ANNEXE C - INDEXATION - EN SUSPENS~~

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: *M26860-01*

SA 85 10 421

DATE DEPOT: *85-10-24*

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 11105

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

096073

Objet	☒ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	N-26860-01
Date	Signature 85-10-21	Reception 85-10-24	Durée	Du 85-08-14	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 40

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Travailleurs (euses) du Supermarché Berthierville Inc (CSN) 190 rue Montcalm Joliette, Québec J6E 5G4	☐ Déposant Supermarché Berthierville Inc. 741 rue Notre-Dame Berthierville, Québec J0K 1A0
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-08 Activité 6328(8) Affiliation 1

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

Convention collective déposée sous "Sentence" arbitrale par le greffier André Plante

Pour le commissaire général du travail

Signature Pierrette David /ms	Date 85-11-19
----------------------------------	------------------

Pour renseignements

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

003(113)

RECHERCHE

Supermarché B.
Syndicat des Tr.
du Supermarché
déféré
seu par le greffe
accusation
implique
conciliation
mandat
1^{ère} audition
décision d'intens
fin des audition
sentence arbitrale
Comm. coll. ex de
expiration
arbitre
Me
non
greff
873
001 24 11:37

M. Adélard Dionne

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: M26860-01
DATE DEPOT: 85-10-24

SA 45 10 421

Supermarché Berthierville, Inc. - et -
Syndicat des Travailleurs (unus)
du Supermarché Berthierville, Inc.

26860-01

- déféré - - - - - 84-10-10
- reçu par le greffier - - - - - 84-11-02
- accréditation - - - - - 84-01-10
- implique - - - - - 40 employés(es)
- conciliation - - - - - oui
- mandat - - - - - conv. originale
- 1^{ère} audition - - - - - 84-11-07
- décision d'intervenir - - - - - 84-11-24
- fin des auditions - - - - - 85/08/14
- sentence arbitrale et
conv. coll. en découlant - - - - - 85/10/21
- expiration - - - - - 86/12/31
- arbitre - - - Me Michel Bolduc
nommé le 84/10/31

ARBITRAGE

BERTHIERVILLE INC.

employeur

S TRAVAILLEURS DU
 BERTHIERVILLE INC.

syndicat

ÉREND RELATIF À LA
 LUSION D'UNE PREMIÈRE
 ENTION COLLECTIVE
 . 93.1 ET SUIVANTS
 ODE DU TRAVAIL)

Michel Bolduc
 résident
 t arbitre unique

13:11 22 100 85 OCT 24 11:37

André Plante
greffier aux différends
873-4633 (514)

Procureur de l'employeur

Me Louis Leclerc

Procureur du syndicat

M. Adélard Dionne

85 OCT 24 11:37

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: M 26860-01

SA 85 10 421

DATE DEPOT: 85-10-24

C A N A D A
PROVINCE DE QUÉBEC

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

DATE:

Le 21 octobre 1985

SUPERMARCHÉ BERTHIERVILLE INC.

employeur

-et-

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
SUPERMARCHÉ BERTHIERVILLE INC.
(C.S.N.)

syndicat

DANS: DIFFÉREND RELATIF À LA
CONCLUSION D'UNE PREMIÈRE
CONVENTION COLLECTIVE
(ART. 93.1 ET SUIVANTS
DU CODE DU TRAVAIL)

PRÉSENT: Me Michel Bolduc
président
et arbitre unique

Procureur de l'employeur

Me Louis Leclerc

Procureur du syndicat

M. Adélard Dionne

85 OCT 24 11:37
cm

SENTENCE ARBITRALE

NJ DOSSIER: M26860-01

DATE DEPOT: 85-10-24

SA 85 10 421

HISTORIQUE

Les parties se sont entendues sur le choix de l'arbitre soussigné et, conformément au Code du travail, le ministre a procédé à la nomination, en date du 31 octobre 1984.

Deux séances, dites de médiation, se sont tenues les 7 et 24 novembre 1984 et, devant la situation existante entre les parties, l'arbitre soussigné informa le ministre et les parties de la décision d'intervenir et de décider des conditions de travail par arbitrage et ce, pour prendre effet le 24 novembre 1984.

Les 14 séances d'arbitrage, dont toutes les dates ont été convenues avec les représentants des parties, se sont échelonnées entre le 4 février 1985 et le 14 août 1985, date du début du délibéré, le tout sans assesseur, tel que convenu entre les parties.

Le syndicat, regroupant alors une dizaine d'employés réguliers et environ 25 employés à temps partiel, a été accrédité en date du 10 janvier 1984; quelques séances de négociations entre le 9 avril 1984 et le 10 juillet 1984 ont abouti à la nomination d'un conciliateur le 10 juillet 1984. Entre le 12 juillet 1984 et le 26 août 1984, 13 séances de conciliation ont eu lieu pour arriver à un «lockout» décidé par l'employeur le 27 août 1984; les négociations et la conciliation se sont alors poursuivies jusqu'au 24 septembre 1984. Le 24 octobre 1984, les

parties s'entendent sur le choix de l'arbitre soussigné et le «lockout», qui aura duré neuf semaines, prend fin le 26 octobre 1984.

LE LITIGE

Les clauses normatives, et plusieurs à incidences monétaires, ont été réglées entre les parties par suite d'une entente intervenue lors de la séance d'arbitrage du 6 février 1985 et ces dispositions sont contenues dans le document E-36 déposé alors par l'employeur. Il y a lieu de donner acte à cette entente par la présente sentence arbitrale.

Les seules dispositions qui sont demeurées en suspens et qui font l'objet du présent litige concernent:

- la durée de la convention collective (par. 24.01)
- la description des tâches (annexe B)
- les salaires (annexe A).

DE LA CLASSIFICATION DES SALARIÉS

Une très longue preuve a été offerte, de part et d'autre, concernant les tâches exercées par un certain nombre d'employés au sujet desquels les parties sont en désaccord quant à la classification à leur être accordée, cela ayant une incidence directe sur le salaire de ces employés.

Les parties n'ont pas déposé de texte précis sur la classification des employés au sujet desquels il y a entente sur le titre à être donné aux tâches qu'ils exercent et il y a aussi litige sur la description des tâches des classifications convenues. Par exemple, les parties s'entendent pour accorder une classification dite «d'aide-caissier» aux employés qui exercent cette fonction mais la description de cette classification n'a pas été convenue entre les parties.

En conséquence, en plus d'avoir ici à intégrer dans des classifications un certain nombre d'employés, il y a lieu de décréter la description et le nombre des classes d'emplois.

Pour ce faire, et dans un premier temps, il faut déterminer des critères de base permettant de décider des classes d'emplois dans l'entreprise qui nous occupe ici.

Les critères de base de la classification des emplois dans les marchés d'alimentation au Québec sont ici analysés à partir des quelque 145 conventions collectives enregistrées au ministère du Travail au 15 novembre 1984; au Québec, à cette date, 85% des salariés syndiqués regroupant 61% des convention collectives étaient affiliés à la F.T.Q. et 8% des salariés, pour 24% des conventions collectives, étaient affiliés à la C.S.N., le 7% restant des salariés syndiqués étant indépendants.

Ces salariés de l'alimentation oeuvrent à l'intérieur de deux genres d'entreprises complètement distincts dans leur structure; il y a les grosses et très grosses

entreprises organisées sous la forme corporative, dites les magasins à chaîne comme Steinberg et Provigo et il y a les autres, regroupés en sorte de fédération, qu'on appelle les indépendants, regroupant de petites et de moyennes entreprises dont le plus bel exemple, et celui qui nous occupe ici, est Métro.

Une étude de quelques 60 conventions collectives représentant la quasi totalité des salariés syndiqués de la partie ouest du Québec dans les marchés d'alimentation indépendants, soit les petites et moyennes entreprises genre Métro, m'a conduit à la découverte des critères de base ci-après mentionnés.

Dans les magasins d'alimentation indépendants, il y a quatre divisions ou départements et ce sont:

- 1) l'épicerie
- 2) les viandes
- 3) les fruits et légumes
- 4) le service.

En plus du propriétaire, le plus souvent, il y a un gérant du magasin qui est en charge de ces quatre départements et chacun de ces départements est dirigé par un gérant.

Les fonctions dites de production, dans de tels marchés d'alimentation, mise à part la tâche du concierge, se regroupent essentiellement à l'intérieur de quatre classifications:

- 1) aide-caissier
- 2) commis «A»
- 3) commis «B»
- 4) boucher.

Toutes les tâches de production dans de tels marchés d'alimentation peuvent se regrouper à l'intérieur de ces quatre classifications et les salaires des employés sont rattachés à l'une ou l'autre.

De l'analyse des 60 conventions collectives en question, les tâches ci-après mentionnées sont généralement effectuées par les salariés ainsi classifiés:

1) Aide-caissier(ère)

- assister le caissier (la caissière) à emballer les commandes
- porter les commandes à l'auto
- préposé au nettoyage
- préposé aux bouteilles vides

2) Commis «A» - préposé

- aux caisses
- à la consigne et aux cigarettes
- à la propreté des comptoirs, des tablettes et de l'équipement
- à l'emballage des viandes, fruits et légumes
- aux fromages
- à la charcuterie
- au vrac
- au «bake-off»

3) Commis «B»

- travail général dans les rayons d'épicerie et/ou fruits et légumes
- préposé à la livraison

4) Boucher

- travail général dans le rayon des viandes, principalement dans la coupe et l'apprêtage.

Bien que souvent souhaité par la partie syndicale en matière de différend d'une première convention collective, il n'appartient pas à l'arbitre de chambarder un système bien implanté dans des entreprises semblables que l'on retrouve dans l'ensemble des conventions collectives du secteur qui nous occupe.

Il ne faut pas oublier le principe qui gouverne de tels arbitrages, tel qu'établi par le législateur à l'article 79 du Code du travail à l'effet que: «l'arbitre peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ... ». C'est là un guide offert par le législateur à cet article 79 qui traite, à son premier paragraphe, de «l'équité et la bonne conscience».

En matière de classification des employés d'un marché d'alimentation Métro, moyenne entreprise ayant à son service quelque 35 salariés oeuvrant dans les quatre départements mentionnés, le «pattern» est déjà établi par les conventions collectives existantes et il n'y a pas lieu ici de tracer de nouveaux sillons; ce n'est pas là notre rôle.

A la lumière de la preuve offerte et des classifications précédemment déterminées, j'ai donc dû intégrer chacun des salariés à l'intérieur de chacune des classes d'emplois.

Regardons d'abord les «aides-caissiers(ères)», classe d'emploi dont la description des tâches est en litige mais au sujet de laquelle les parties s'entendent pour y inclure un certain nombre de salariés. Selon le «pattern» existant, cette classe d'emploi regroupera tous les salariés qui exercent l'une ou l'autre des tâches suivantes: assister le caissier (la caissière) à emballer les commandes, porter les commandes à l'auto, préposé au nettoyage, préposé aux bouteilles vides. En conséquence, tous les salariés qui exercent l'une ou plusieurs de ces tâches sont intégrés dans la classe d'aide-caissier(ère).

Quant au commis «A», c'est là une classe d'emploi aussi en litige et qui a fait écouler plusieurs heures du présent arbitrage, en témoignage et argumentation; certaines tâches exercées par des salariés sont aussi en litige entre les parties et il y a lieu ici d'analyser le système de classement existant dans un plus grand nombre de conventions collectives pour y comparer les fonctions généralement exercées dans l'ensemble des magasins d'alimentation. Des salariés, exerçant des fonctions de service direct à la clientèle comme préposé au vrac, à la charcuterie, aux fromages et au «bake-off», voudraient être classifiés commis «B», soit à une fonction supérieure à celle des commis «A», avec un salaire aussi supérieur. Dans les conventions collectives étudiées, tous ces postes de préposés au service direct à la clientèle sont

classifiés commis «A», sans exception. La distribution de vrac est peu fréquente dans les supermarchés indépendants. Elle l'est toutefois chez Steinberg et Provigo, et ces fonctions y sont classifiées commis «A».

Pour ce qui est du comptoir de charcuterie, seul Steinberg possède une classification spéciale pour certains supermarchés où ces opérations ont des préposés à temps plein. Il s'agit de grandes opérations où le volume est élevé et où il y a plusieurs commis travaillant au service de la charcuterie aux heures de pointe. Ce statut spécial n'existe nulle part ailleurs, dans les marchés indépendants ou chez Provigo, même là où le volume est élevé.

Chez Steinberg, l'opération de boulangerie basée sur les pâtes pré-congelées (opération dite de «bake-off») s'appelle «Petite Fleur». Tous les commis y sont classés commis «A». La classification de préposé au «bake-off» est commis «A» dans les supermarchés indépendants.

Il ne faut pas confondre une opération de type «bake-off», basée sur des pâtes pré-congelées, avec une opération complète de pâtisserie-boulangerie, où les pâtes sont fabriquées et/ou les pâtisseries et gâteaux fabriqués et décorés sur place. Dans ce dernier type d'opération, les salariés classifiés boulangers-pâtisseries reçoivent un salaire plus élevé.

De l'étude globale des conventions collectives existantes, il y a lieu de décider ici que la classification de commis «A» regroupera tous les salariés qui exercent l'une ou l'autre des fonctions suivantes de

préposés: aux caisses, à la consigne et aux cigarettes, à la propreté des comptoirs, des tablettes et de l'équipement, à l'emballage des viandes, fruits et légumes, aux fromages, à la charcuterie, au vrac, au «bake-off».

La distinction fondamentale entre un commis «A» et un commis «B» dans les entreprises de marché d'alimentation est qu'un commis «A» est principalement affecté au service à la clientèle alors qu'un commis «B» travaille principalement à la manutention de la marchandise.

Le commis «B» regroupera donc tous les employés affectés au travail général dans le département d'épicerie ou des fruits et légumes ainsi que le travail de préposé à la livraison; c'est ce qui existe presque partout au Québec et c'est ce qu'il y a lieu de décider pour le Métro de Berthierville.

Quant à la fonction de boucher, dans les quelque 60 conventions collectives analysées, il y en a quelques-unes où l'on ne retrouve pas de définition de boucher et d'autres où l'on parle de préposé au travail général dans le département de la viande et, plus spécifiquement dans certaines conventions collectives, de coupe et de préparation des viandes. Pour éviter la confusion avec l'employé préposé à l'emballage des viandes, il y a lieu de donner une définition spécifique de la fonction de boucher. En conséquence, la fonction de boucher regroupera les employés affectés principalement à la coupe et à l'apprêtage des viandes et autres travaux connexes dans le département des viandes.

Tous les employés qui exercent les fonctions rattachées aux classes d'emplois précédemment mentionnées doivent donc être intégrés dans la classe d'emploi correspondante.

Reste à décider de certaines tâches de surveillance et de coordination effectuées par des employés dans l'un des départements déjà mentionnés soit: du service, de l'épicerie, des fruits et légumes, et de la viande. Dans la majorité des conventions collectives, on parle «d'opérateur de rayon» et dans d'autre, de «chef de service».

La partie syndicale souhaite, et elle a fait une longue preuve là-dessus, avoir huit fonctions de chef de service, et que ceux-ci reçoivent une prime de 1,00 \$ l'heure en plus du salaire régulier de leur classification respective. Mme Rita Laprée serait chef de service «biscuiterie et vrac»; Mme Dominique Rousseau, ayant remplacé Jacynthe Brissette en novembre 1984, serait chef de service «boulangerie»; M. Serge Forest serait premier boucher ou chef du service «des viandes» en tant qu'assistant du gérant du département des viandes; Mme Nicole Boisjoly serait chef du service «des caisses» en tant qu'assistante de la chef caissière Sylvie Boucher; M. Yves Rousseau serait premier épicier ou chef du service «de l'épicerie» en tant qu'assistant du gérant du département de l'épicerie et en charge des produits laitiers et de la réception; M. Marcel Puphal serait aussi un chef de service de nuit, un chef de nuit responsable «de l'épicerie», ou premier épicier de nuit; quant à M. François Pauzé, il serait le chef du service «fruits et légumes», le premier fruitier responsable de ce département.

Quant à la preuve de l'employeur à ce sujet, toute aussi longue et documentée, elle est à l'effet qu'il y a dans l'entreprise du Métro Berthierville des postes de gérance, c'est-à-dire de chefs, et d'autres postes d'exécution, c'est-à-dire d'indiens. Les chefs étant M. Philippe Sauvé, le propriétaire, son gérant à la fois du magasin et du département d'épicerie, M. Mario Gingras, son gérant des viandes, M. Pierre Chapdelaine, son gérant des fruits et légumes, M. François Pauzé et sa gérante du service, la chef caissière Sylvie Boucher. Tous les autres «indiens» seraient soit aide-caissier, soit commis «A», soit commis «B», soit boucher et il n'y aurait pas d'autres sous-chefs ou assistants des chefs, pas d'opérateurs de rayon ou de chefs de service mais plutôt quelques salariés recevant une prime pour aider l'un des gérants. Il y a Nicole Boisjoly qui reçoit une prime de 0,25 \$ l'heure pour aider Sylvie Boucher aux caisses; il y a M. Serge Forest qui a une prime de 20,00 \$ par semaine pour aider le gérant des viandes; il y a aussi M. Puphal qui a une prime de 10,00 \$ par semaine comme «K-man» de nuit parce qu'il est responsable et a les clefs du magasin. Quant à M. Pauzé, pas de problème là pour l'employeur, car il agit comme le gérant du département des fruits et légumes et serait dans la gérance et non chef des indiens.

Alors, en plus des classifications précédemment déterminées et ayant analysé des classifications dites «opérateur de rayon» chez des syndiqués de l'alimentation à la F.T.Q. et dites «chef de service» chez de tels syndiqués à la C.S.N., il y a lieu ici, au Métro Berthierville, de décider d'une classe d'emploi qui se nommera «chef de service» et dont la description des tâches sera:

«Chef de service»

Un salarié responsable dans l'un des quatre départements soit épicerie, viandes, fruits et légumes et service (caisse), qui est appelé à remplacer le gérant du département et qui exerce des fonctions de surveillance et de coordination du département, sans pouvoir d'embaucher ou discipliner des employés.

De la preuve offerte et puisque les parties m'ont confié le fardeau de classer certains salariés, il y a donc lieu de décider qui est «chef de service».

Il y a d'abord Nicole Boisjoly qui est bel et bien chef de service aux caisses et qui, de l'aveu même fait par Sylvie Boucher, agit comme remplaçante et assistante; elle est chef de service aux caisses.

M. Serge Forest, lui, est bel et bien ce que l'on a appelé le premier boucher et le remplaçant et l'assistant du gérant des viandes M. Pierre Chapdelaine; il est le chef du service au département des viandes.

M. Yves Rousseau agit comme le premier épicier et c'est lui qui assiste M. Gingras, le gérant du magasin et aussi gérant d'épicerie; il faut un chef de service du département de l'épicerie et ce n'est que celui-ci qui peut être classifié à cette fonction.

Pour le département des fruits et légumes, c'est M. Pauzé, selon la preuve tant syndicale que patronale, qui est le responsable de ce département, sans aide ou assistance particulière; il est déjà gérant et n'a pas à être classifié chef de service.

M. Puphal est un cas spécial; c'est le responsable de nuit, le premier épicier de nuit et donc aussi un «chef de service» de l'épicerie, mais de nuit, avec la responsabilité des clefs; il est le chef du service d'épicerie de nuit.

C'est tout pour les chefs de service parce que, pour les motifs exposés précédemment, il y a quatre départements ou services, dans de tels magasins d'alimentation, partout, et il ne peut pas y avoir d'autres chefs de service parce qu'il n'y a pas d'autres services, d'autres rayons ou encore d'autres départements.

La preuve offerte a aussi permis de constater un cas particulier, celui de M. Oberton, qui exerce des fonctions de concierge; il n'y a pas lieu de lui accorder le traitement prévu au décret du Comité paritaire pour les entretiens des édifices publics mais il y a lieu d'ajuster son salaire actuel, tout comme celui des autres salariés. Cette fonction n'est pas nouvelle et elle existe dans le secteur de l'alimentation où le taux de salaire du concierge correspond généralement au taux de salaire des commis «B»; il y a lieu de décider ici que le taux de salaire de la fonction de concierge, exercée par M. Oberton, sera celui de commis «B».

Je souligne que le paragraphe 21.01 a été convenu entre les parties et que, s'il y a litige, des griefs sont possibles:

21.01 «Tout salarié classifié d'une manière qui ne correspond pas au travail qu'il accomplit habituellement pourra faire un grief en suivant la procédure prévue dans cette convention, y compris l'arbitrage.»

Je laisse le soin aux parties, à l'aide des précédentes décisions sur la classification et les tâches des salariés, de confectionner une annexe à la convention collective contenant les noms de tous les salariés et leur classification respective selon les tâches qu'ils exercent; ce sera l'annexe «B».

DES SALAIRES (Annexe «A»)

Les positions sont tellement éloignées sur ce point qu'il fut rapidement décidé, dès le début des présentes auditions, qu'une décision arbitrale devait être rendue.

Le syndicat demande des augmentations de salaire et des bénéfices marginaux totalisant pour l'employeur une dépense additionnelle d'environ 350,000 \$ et les experts des parties sont d'accord sur ce montant.

L'employeur craint la faillite; l'instabilité financière actuelle de son entreprise ne lui permettrait d'offrir aucune augmentation de salaire et il souhaite un gel des salaires actuels, jusqu'en mai 1987.

Le syndicat base ses demandes sur trois entreprises similaires comparables, soit les Métro de Joliette: les marchés Beaulieu, Bel-Air et Victor; le Métro Rainville de Saint-Félix-de-Valois a aussi servi de base comparative.

L'employeur conteste le bien-fondé de ces comparaisons, les deux villes précédentes et les Métro en question ne pouvant se comparer avec Berthierville et l'entreprise Métro ici en cause.

Une très longue preuve a aussi été faite sur la question salariale, et, en plus de certains employés, les témoins suivants, avec le dépôt de volumineux rapports, ont été entendus là-dessus, dans l'ordre:

- M. Roger Allaire, C.A. et comptable de l'entreprise avec son rapport financier E-54
- M. Marc Deschesneau, directeur des analyses financières chez Métro
- M. Philippe Sauvé, l'un des deux propriétaires
- M. Jean-Marie Roy, C.G.A. et expert pour le syndicat
- Mme Sylvie Boucher, gérante du service et chef caissière
- M. Michel Paquet, économiste et conseiller syndical à la C.S.N.
- M. Alain Brouillard, conseiller syndical à la C.S.N. pour la région de Joliette
- Mme Thérèse Tessier, caissière et présidente du syndicat au Métro Rainville de Saint-Félix-de-Valois.

Pour l'employeur, toute sa preuve concerne l'incapacité de payer de l'entreprise; tous les salaires

sont gelés, même celui de M. Sauvé, depuis septembre 1984, à l'exception du gérant des viandes Chapdelaine qui voulait quitter.

De l'analyse scientifique de la situation financière de l'entreprise, le déficit des opérations serait d'environ 86,000 \$ à la fin de l'exercice 1985 et les demandes syndicales additionnelles, d'environ 350,000 \$, conduiraient à une insuffisance alors d'environ 436,000 \$. Hélas, cela nécessiterait une augmentation des ventes de plusieurs millions de dollars alors que ces ventes semblent en régression dans la Ville de Berthier, pour ce Métro.

Selon la preuve de l'employeur, sérieusement critiquée par les représentants du syndicat mais toutefois pas contredite, il est certain que les revenus actuels et les prévisions budgétaires de l'entreprise ne permettent pas de payer les augmentations salariales exigées.

L'incapacité de payer ou plutôt la situation précaire actuelle de l'entreprise, encore une fois non contredite, fait en sorte qu'une augmentation des salaires trop forte mettrait en péril l'existence même de l'entreprise et, de ce fait, les emplois des travailleurs.

Dans la fixation des présentes augmentations de salaire, l'on ne peut pas ne pas tenir compte de la jeunesse de cette entreprise ainsi que du peu d'ancienneté des travailleurs, qui en sont à leur première convention collective.

La savante argumentation du syndicat sur la critique de la preuve d'incapacité de l'employeur est à l'effet que les acheteurs n'ont pas assez investi d'argent au départ et que ce n'est pas 200,000 \$ qu'ils auraient dû mettre mais plutôt 380,000 \$ pour alors financer les équipements à 80%. Les salariés n'auraient pas à payer pour le manque d'argent des propriétaires et ceux-ci devraient payer, coûte que coûte.

Malgré toute la preuve de chiffres, je ne peux pas ignorer la proposition d'augmentation faite par l'employeur devant le conciliateur (E-32 du 26 août 1984) non plus que la volonté exprimée, aussi devant le conciliateur, de l'acceptation par les syndiqués des salaires de Saint-Félix-de-Valois, plutôt que ceux des Métro de Joliette (re. S-14)

Pour bien voir les différences, je prends ici l'exemple de commis «A», dont la caissière Suzanne Rocray; elle fut embauchée à l'ouverture, au mois de décembre 1982 et son salaire est de 6,65 \$ l'heure depuis longtemps; en décembre 1984, cette salariée avait donc son 24 mois de service. Selon la proposition de l'employeur (E-32), son salaire passerait à 7,75 \$ pour la première année de la convention collective. Selon les demandes du syndicat basées sur les Métro de Joliette, son salaire de commis «A», au 31 décembre 1984, aurait été de 9,89 \$ l'heure alors qu'au Métro de Saint-Félix-de-Valois (S-14), il aurait été, au 1er décembre 1984, de 9,42 \$ l'heure.

On voit, par cet exemple, qui représente à peu près une moyenne de l'ensemble des écarts, les différences entre les positions des parties. L'employeur offre plus ou moins 17% la première année et le syndicat demande plus ou moins 50% d'augmentation pour Mlle Rocray.

Toujours pour ce même exemple, l'employeur offrait, en août 1984, une augmentation du salaire de commis «A», tel celui de la caissière Mlle Rocray, pour l'augmenter après 12 mois, soit en 1985, à 8,10 \$ l'heure, au total 21% d'augmentation. Ce salaire de 8,10 \$, pour 1985, l'approcherait, avec un rattrapage bien nécessaire, d'environ 15% de moins que le salaire de 9,42 \$ de Saint-Félix-de-Valois, du 1er décembre 1984.

Il serait logique, dans l'application de l'article 79 du Code du travail, donnant comme guide à l'arbitre de tel différend de première convention collective, entre autres, des entreprises similaires comparables, de prendre les salaires de Saint-Félix-de-Valois et de les appliquer à Berthierville.

Mais il y a ici plus que de la logique dans la détermination des salaires, en équité et bonne conscience, parce que nous faisons face à une entreprise en sérieuses difficultés financières qui pourrait être forcée de fermer ses portes devant de trop hautes augmentations, et ainsi voir des salariés mis à pied à Berthierville, là où il y a déjà beaucoup trop de citoyens sans emploi.

Dans une première convention collective pour les travailleurs en cause, tout en accordant un certain rattrapage déjà d'ailleurs consenti par l'employeur devant le conciliateur, le présent arbitre ne peut décréter les salaires payés à Saint-Félix-de-Valois parce que ce serait là aggraver la situation financière de l'entreprise.

En face de salaires justifiés pour certaines autres entreprises similaires, en toute équité, je dois tenir compte de la preuve non contredite sur les énormes difficultés financières de l'entreprise, pour le moment.

Il ne faut pas non plus oublier les nombreux avantages accordés par la convention collective sur les points où les parties se sont entendues; à Berthier, il y a beaucoup de salariés ne bénéficiant pas de ces avantages et qui souhaiteraient bien les avoir. Pour une première, les salariés du Métro Berthierville se retrouvent avec des bénéfices marginaux enviables à Berthierville.

Pour décider des augmentations de salaire, en partant de l'offre même faite par l'employeur en août 1984 et dans le but de rapprocher les salaires de ceux de Saint-Félix-de-Valois, sans toutefois accorder la parité à cause des grandes difficultés financières de l'entreprise concernée, je me base donc sur les offres déjà faites et contenues dans les pièces E-29 et E-32, déposées par l'employeur lors des auditions.

L'offre de l'employeur, à la pièce E-29, contient les noms de tous les salariés avec des augmentations proposées en août 1985 et d'autres, un an après, qui

auraient été pour août 1985 donnant ainsi des augmentations variant entre 12% et 41%. Ce document me sert ici de base pour décider des nouveaux salaires, d'abord à compter du début de la rétroactivité soit au 1er janvier 1985, puis une nouvelle augmentation la deuxième année, à compter du 1er janvier 1986.

J'ai donc pris les salaires offerts à tous et chacun pour août 1985 et je les applique au 1er janvier 1985 pour ensuite accorder une augmentation de 5% au 1er janvier 1986, laquelle est basée sur l'augmentation moyenne des prix à la consommation et sur une moyenne des principales conventions collectives négociées un peu partout.

Pour prendre le même exemple de Mlle Rocray, la commis «A» caissière, son salaire de 6,65 \$ l'heure passe donc, au 1er janvier 1985, à 8,10 \$ l'heure; sa progression dans l'échelle ci-après fera évoluer son salaire.

Je laisse aux parties le soin de faire le même calcul pour tous les salariés dont le nom apparaît au document E-29, avec les montants et les dates correspondant, pour les nouveaux salariés, les non mentionnés, tous progressant dans l'échelle présentée à l'annexe «A».

Quant à l'évolution dans les échelles, du début de l'embauche en montant de six mois en six mois dans l'ancienneté des salariés et pour les classes d'emplois, jusqu'à 36 mois, j'ai fait le calcul et construit le tableau qui se trouve à l'annexe «A».

Chaque salarié devant y être intégré selon ses tâches et sa classe d'emploi, les hors échelle, s'il y en a, rattraperont l'échelle avec le temps.

Le tout est augmenté de 5%, au 1er janvier 1986, et arrondi au dollar le plus près.

Reste le cas des salariés qui ont une prime de nuit et le cas des chefs de département ou de service. Pour ceux-ci, dont les tâches ont été déterminées au chapitre de la classification, c'est un montant de 1,00 \$ l'heure qu'il y a lieu d'ajouter au salaire horaire précédemment décrété, ce qui correspond environ aux différences salariales des comparaisons entre les Métro de Joliette et celui de Saint-Félix-de-Valois.

DE LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le syndicat voudrait une convention de trois ans avec rétroactivité au 15 juillet 1983, date de la demande d'accréditation, pour une durée allant jusqu'au 1er juillet 1986.

L'employeur veut une convention de deux ans, qui prendrait effet à la signature de la présente à compter d'octobre 1985, sans rétroactivité, pour aller jusqu'en octobre 1987, le motif étant que l'entreprise ne veut et ne peut pas faire face prochainement à une autre négociation avec la C.S.N.

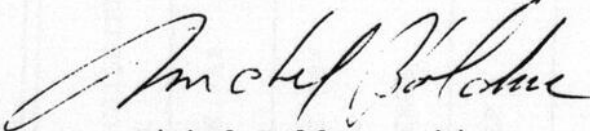
Selon l'article 92 du Code du travail, «la sentence de l'arbitre lie les parties pour une durée d'au moins un an et au plus deux ans»; notons que la date de l'accréditation est du 10 janvier 1984 et que nous sommes actuellement en octobre 1985, presque deux ans après.

Dans les circonstances de la présente affaire, pour permettre de laisser jouer les forces en présence, je crois que c'est le plus rapidement possible qu'il y a lieu de permettre aux négociations normales d'être entreprises et de se poursuivre. Pour cette raison et prenant en considération que cette sentence arbitrale ne doit pas être pour une longue durée, il y a lieu de décréter une première augmentation au 1er janvier 1985 et une deuxième, au 1er janvier 1986 pour être en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986.

Les salaires ici décrétés sont donc rétroactifs au 1er janvier 1985 et tout salarié qui a travaillé dans l'une ou l'autre des classifications ici déterminées a droit au salaire correspondant à sa classification; quant au 1er janvier 1986, tous les salaires sont augmentés de 5%.

La présente convention devra aussi être appliquée et entrer en vigueur rétroactivement au 14 août 1985, date de la dernière journée d'arbitrage, et le demeurer jusqu'au 31 décembre 1986.

MONTREAL, ce 21 octobre 1985


Michel Bolduc, arbitre

COPIE CONFORME
<i>Plante</i>
GREFFIER
DATE: 85-10-22
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

ANNEXE «A»

SALAIRES

au 85-01-01

CLASSIFICATION	DÉBUT \$	6 mois \$	12 mois \$	18 mois \$	24 mois \$	30 mois \$	36 mois \$
AIDE-CAISSIER	4,65	4,85	5,15	5,25	5,45	5,75	6,05
COMMIS «A»	6,80	7,20	7,50	7,80	8,10	8,50	8,95
COMMIS «B» -et- CONCIERGE	7,30	7,60	7,95	8,25	8,55	8,95	9,40
BOUCHER	7,55	8,05	8,40	8,70	9,00	9,45	10,00

h28

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 11106

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

096073

Objet	☒ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26860-01
Date	Signature 85-10-21	Réception 85-11-12	Durée	Du 85-08-14	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 37

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat des Travailleurs (euses) du Supermarché Berthierville Inc (CSN) Att: Adélard Dionne 190 rue Montcalm Joliette, Québec J6E 5G4	☐ Déposant Supermarché Berthierville Inc 741 rue Notre-Dame Berthierville, Québec J0K 1A0
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-08 Activité 6328(8) Affiliation 1

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
Prenez note qu'une convention collective a déjà été déposée au Ministère sous "Sentence Arbitrale"
Pour le commissaire général du travail Signature: Pierrette David /ms Date: 85-11-19

Pour renseignements

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

003 (113)

RECHERCHE

Procureur de l'employeur

Me Louis Leclerc

Procureur du syndicat

M. Adélard Dionne

SENTENCE ARBITRALE

RECU
25-10-85

'85 NOV 12 12 52

C A N A D A

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

PROVINCE DE QUÉBEC

DATE:

SUPERMARCHÉ BERTHIERVILLE INC.

Le 21 octobre 1985

employeur

3141 01 01

-et-

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
SUPERMARCHÉ BERTHIERVILLE INC.
(C.S.N.)

syndicat

DANS: DIFFÉREND RELATIF À LA
CONCLUSION D'UNE PREMIÈRE
CONVENTION COLLECTIVE
(ART. 93.1 ET SUIVANTS
DU CODE DU TRAVAIL)

PRÉSENT: Me Michel Bolduc
président
et arbitre unique

Procureur de l'employeur

Me Louis Leclerc

Procureur du syndicat

M. Adélard Dionne

SENTENCE ARBITRALE

HISTORIQUE

Les parties se sont entendues sur le choix de l'arbitre soussigné et, conformément au Code du travail, le ministre a procédé à la nomination, en date du 31 octobre 1984.

Deux séances, dites de médiation, se sont tenues les 7 et 24 novembre 1984 et, devant la situation existante entre les parties, l'arbitre soussigné informa le ministre et les parties de la décision d'intervenir et de décider des conditions de travail par arbitrage et ce, pour prendre effet le 24 novembre 1984.

Les 14 séances d'arbitrage, dont toutes les dates ont été convenues avec les représentants des parties, se sont échelonnées entre le 4 février 1985 et le 14 août 1985, date du début du délibéré, le tout sans assesseur, tel que convenu entre les parties.

Le syndicat, regroupant alors une dizaine d'employés réguliers et environ 25 employés à temps partiel, a été accrédité en date du 10 janvier 1984; quelques séances de négociations entre le 9 avril 1984 et le 10 juillet 1984 ont abouti à la nomination d'un conciliateur le 10 juillet 1984. Entre le 12 juillet 1984 et le 26 août 1984, 13 séances de conciliation ont eu lieu pour arriver à un «lockout» décidé par l'employeur le 27 août 1984; les négociations et la conciliation se sont alors poursuivies jusqu'au 24 septembre 1984. Le 24 octobre 1984, les

parties s'entendent sur le choix de l'arbitre soussigné et le «lockout», qui aura duré neuf semaines, prend fin le 26 octobre 1984.

LE LITIGE

Les clauses normatives, et plusieurs à incidences monétaires, ont été réglées entre les parties par suite d'une entente intervenue lors de la séance d'arbitrage du 6 février 1985 et ces dispositions sont contenues dans le document E-36 déposé alors par l'employeur. Il y a lieu de donner acte à cette entente par la présente sentence arbitrale.

Les seules dispositions qui sont demeurées en suspens et qui font l'objet du présent litige concernent:

- la durée de la convention collective (par. 24.01)
- la description des tâches (annexe B)
- les salaires (annexe A).

DE LA CLASSIFICATION DES SALARIÉS

Une très longue preuve a été offerte, de part et d'autre, concernant les tâches exercées par un certain nombre d'employés au sujet desquels les parties sont en désaccord quant à la classification à leur être accordée, cela ayant une incidence directe sur le salaire de ces employés.

Les parties n'ont pas déposé de texte précis sur la classification des employés au sujet desquels il y a entente sur le titre à être donné aux tâches qu'ils exercent et il y a aussi litige sur la description des tâches des classifications convenues. Par exemple, les parties s'entendent pour accorder une classification dite «d'aide-caissier» aux employés qui exercent cette fonction mais la description de cette classification n'a pas été convenue entre les parties.

En conséquence, en plus d'avoir ici à intégrer dans des classifications un certain nombre d'employés, il y a lieu de décréter la description et le nombre des classes d'emplois.

Pour ce faire, et dans un premier temps, il faut déterminer des critères de base permettant de décider des classes d'emplois dans l'entreprise qui nous occupe ici.

Les critères de base de la classification des emplois dans les marchés d'alimentation au Québec sont ici analysés à partir des quelque 145 conventions collectives enregistrées au ministère du Travail au 15 novembre 1984; au Québec, à cette date, 85% des salariés syndiqués regroupant 61% des convention collectives étaient affiliés à la F.T.Q. et 8% des salariés, pour 24% des conventions collectives, étaient affiliés à la C.S.N., le 7% restant des salariés syndiqués étant indépendants.

Ces salariés de l'alimentation oeuvrent à l'intérieur de deux genres d'entreprises complètement distincts dans leur structure; il y a les grosses et très grosses

entreprises organisées sous la forme corporative, dites les magasins à chaîne comme Steinberg et Provigo et il y a les autres, regroupés en sorte de fédération, qu'on appelle les indépendants, regroupant de petites et de moyennes entreprises dont le plus bel exemple, et celui qui nous occupe ici, est Métro.

Une étude de quelques 60 conventions collectives représentant la quasi totalité des salariés syndiqués de la partie ouest du Québec dans les marchés d'alimentation indépendants, soit les petites et moyennes entreprises genre Métro, m'a conduit à la découverte des critères de base ci-après mentionnés.

Dans les magasins d'alimentation indépendants, il y a quatre divisions ou départements et ce sont:

- 1) l'épicerie
- 2) les viandes
- 3) les fruits et légumes
- 4) le service.

En plus du propriétaire, le plus souvent, il y a un gérant du magasin qui est en charge de ces quatre départements et chacun de ces départements est dirigé par un gérant.

Les fonctions dites de production, dans de tels marchés d'alimentation, mise à part la tâche du concierge, se regroupent essentiellement à l'intérieur de quatre classifications:

1) aide-caissier

2) commis «A»

3) commis «B»

4) boucher.

Toutes les tâches de production dans de tels marchés d'alimentation peuvent se regrouper à l'intérieur de ces quatre classifications et les salaires des employés sont rattachés à l'une ou l'autre.

De l'analyse des 60 conventions collectives en question, les tâches ci-après mentionnées sont généralement effectuées par les salariés ainsi classifiés:

1) Aide-caissier(ère)

- assister le caissier (la caissière) à emballer les commandes
- porter les commandes à l'auto
- préposé au nettoyage
- préposé aux bouteilles vides

2) Commis «A» - préposé

- aux caisses
- à la consigne et aux cigarettes
- à la propreté des comptoirs, des tablettes et de l'équipement
- à l'emballage des viandes, fruits et légumes
- aux fromages
- à la charcuterie
- au vrac
- au «bake-off»

3) Commis «B»

- travail général dans les rayons d'épicerie et/ou fruits et légumes
- préposé à la livraison

4) Boucher

- travail général dans le rayon des viandes, principalement dans la coupe et l'apprêtage.

Bien que souvent souhaité par la partie syndicale en matière de différend d'une première convention collective, il n'appartient pas à l'arbitre de chambarder un système bien implanté dans des entreprises semblables que l'on retrouve dans l'ensemble des conventions collectives du secteur qui nous occupe.

Il ne faut pas oublier le principe qui gouverne de tels arbitrages, tel qu'établi par le législateur à l'article 79 du Code du travail à l'effet que: «l'arbitre peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ... ». C'est là un guide offert par le législateur à cet article 79 qui traite, à son premier paragraphe, de «l'équité et la bonne conscience».

En matière de classification des employés d'un marché d'alimentation Métro, moyenne entreprise ayant à son service quelque 35 salariés oeuvrant dans les quatre départements mentionnés, le «pattern» est déjà établi par les conventions collectives existantes et il n'y a pas lieu ici de tracer de nouveaux sillons; ce n'est pas là notre rôle.

A la lumière de la preuve offerte et des classifications précédemment déterminées, j'ai donc dû intégrer chacun des salariés à l'intérieur de chacune des classes d'emplois.

Regardons d'abord les «aides-caissiers(ères)», classe d'emploi dont la description des tâches est en litige mais au sujet de laquelle les parties s'entendent pour y inclure un certain nombre de salariés. Selon le «pattern» existant, cette classe d'emploi regroupera tous les salariés qui exercent l'une ou l'autre des tâches suivantes: assister le caissier (la caissière) à emballer les commandes, porter les commandes à l'auto, préposé au nettoyage, préposé aux bouteilles vides. En conséquence, tous les salariés qui exercent l'une ou plusieurs de ces tâches sont intégrés dans la classe d'aide-caissier(ère).

Quant au commis «A», c'est là une classe d'emploi aussi en litige et qui a fait écouler plusieurs heures du présent arbitrage, en témoignage et argumentation; certaines tâches exercées par des salariés sont aussi en litige entre les parties et il y a lieu ici d'analyser le système de classement existant dans un plus grand nombre de conventions collectives pour y comparer les fonctions généralement exercées dans l'ensemble des magasins d'alimentation. Des salariés, exerçant des fonctions de service direct à la clientèle comme préposé au vrac, à la charcuterie, aux fromages et au «bake-off», voudraient être classifiés commis «B», soit à une fonction supérieure à celle des commis «A», avec un salaire aussi supérieur. Dans les conventions collectives étudiées, tous ces postes de préposés au service direct à la clientèle sont

classifiés commis «A», sans exception. La distribution de vrac est peu fréquente dans les supermarchés indépendants. Elle l'est toutefois chez Steinberg et Provigo, et ces fonctions y sont classifiées commis «A».

Pour ce qui est du comptoir de charcuterie, seul Steinberg possède une classification spéciale pour certains supermarchés où ces opérations ont des préposés à temps plein. Il s'agit de grandes opérations où le volume est élevé et où il y a plusieurs commis travaillant au service de la charcuterie aux heures de pointe. Ce statut spécial n'existe nulle part ailleurs, dans les marchés indépendants ou chez Provigo, même là où le volume est élevé.

Chez Steinberg, l'opération de boulangerie basée sur les pâtes pré-congelées (opération dite de «bake-off») s'appelle «Petite Fleur». Tous les commis y sont classés commis «A». La classification de préposé au «bake-off» est commis «A» dans les supermarchés indépendants.

Il ne faut pas confondre une opération de type «bake-off», basée sur des pâtes pré-congelées, avec une opération complète de pâtisserie-boulangerie, où les pâtes sont fabriquées et/ou les pâtisseries et gâteaux fabriqués et décorés sur place. Dans ce dernier type d'opération, les salariés classifiés boulangers-pâtisseries reçoivent un salaire plus élevé.

De l'étude globale des conventions collectives existantes, il y a lieu de décider ici que la classification de commis «A» regroupera tous les salariés qui exercent l'une ou l'autre des fonctions suivantes de

préposés: aux caisses, à la consigne et aux cigarettes, à la propreté des comptoirs, des tablettes et de l'équipement, à l'emballage des viandes, fruits et légumes, aux fromages, à la charcuterie, au vrac, au «bake-off».

La distinction fondamentale entre un commis «A» et un commis «B» dans les entreprises de marché d'alimentation est qu'un commis «A» est principalement affecté au service à la clientèle alors qu'un commis «B» travaille principalement à la manutention de la marchandise.

Le commis «B» regroupera donc tous les employés affectés au travail général dans le département d'épicerie ou des fruits et légumes ainsi que le travail de préposé à la livraison; c'est ce qui existe presque partout au Québec et c'est ce qu'il y a lieu de décider pour le Métro de Berthierville.

Quant à la fonction de boucher, dans les quelque 60 conventions collectives analysées, il y en a quelques-unes où l'on ne retrouve pas de définition de boucher et d'autres où l'on parle de préposé au travail général dans le département de la viande et, plus spécifiquement dans certaines conventions collectives, de coupe et de préparation des viandes. Pour éviter la confusion avec l'employé préposé à l'emballage des viandes, il y a lieu de donner une définition spécifique de la fonction de boucher. En conséquence, la fonction de boucher regroupera les employés affectés principalement à la coupe et à l'apprêtage des viandes et autres travaux connexes dans le département des viandes.

préposés: aux caisses, à la consigne et aux cigarettes, à la propreté des comptoirs, des tablettes et de l'équipement, à l'emballage des viandes, fruits et légumes, aux fromages, à la charcuterie, au vrac, au «bake-off».

La distinction fondamentale entre un commis «A» et un commis «B» dans les entreprises de marché d'alimentation est qu'un commis «A» est principalement affecté au service à la clientèle alors qu'un commis «B» travaille principalement à la manutention de la marchandise.

Le commis «B» regroupera donc tous les employés affectés au travail général dans le département d'épicerie ou des fruits et légumes ainsi que le travail de préposé à la livraison; c'est ce qui existe presque partout au Québec et c'est ce qu'il y a lieu de décider pour le Métro de Berthierville.

Quant à la fonction de boucher, dans les quelque 60 conventions collectives analysées, il y en a quelques-unes où l'on ne retrouve pas de définition de boucher et d'autres où l'on parle de préposé au travail général dans le département de la viande et, plus spécifiquement dans certaines conventions collectives, de coupe et de préparation des viandes. Pour éviter la confusion avec l'employé préposé à l'emballage des viandes, il y a lieu de donner une définition spécifique de la fonction de boucher. En conséquence, la fonction de boucher regroupera les employés affectés principalement à la coupe et à l'apprêtage des viandes et autres travaux connexes dans le département des viandes.

Tous les employés qui exercent les fonctions rattachées aux classes d'emplois précédemment mentionnées doivent donc être intégrés dans la classe d'emploi correspondante.

Reste à décider de certaines tâches de surveillance et de coordination effectuées par des employés dans l'un des départements déjà mentionnés soit: du service, de l'épicerie, des fruits et légumes, et de la viande. Dans la majorité des conventions collectives, on parle «d'opérateur de rayon» et dans d'autre, de «chef de service».

La partie syndicale souhaite, et elle a fait une longue preuve là-dessus, avoir huit fonctions de chef de service, et que ceux-ci reçoivent une prime de 1,00 \$ l'heure en plus du salaire régulier de leur classification respective. Mme Rita Laprée serait chef de service «biscuiterie et vrac»; Mme Dominique Rousseau, ayant remplacé Jacynthe Brissette en novembre 1984, serait chef de service «boulangerie»; M. Serge Forest serait premier boucher ou chef du service «des viandes» en tant qu'assistant du gérant du département des viandes; Mme Nicole Boisjoly serait chef du service «des caisses» en tant qu'assistante de la chef caissière Sylvie Boucher; M. Yves Rousseau serait premier épicier ou chef du service «de l'épicerie» en tant qu'assistant du gérant du département de l'épicerie et en charge des produits laitiers et de la réception; M. Marcel Puphal serait aussi un chef de service de nuit, un chef de nuit responsable «de l'épicerie», ou premier épicier de nuit; quant à M. François Pauzé, il serait le chef du service «fruits et légumes», le premier fruitier responsable de ce département.

Quant à la preuve de l'employeur à ce sujet, toute aussi longue et documentée, elle est à l'effet qu'il y a dans l'entreprise du Métro Berthierville des postes de gérance, c'est-à-dire de chefs, et d'autres postes d'exécution, c'est-à-dire d'indiens. Les chefs étant M. Philippe Sauvé, le propriétaire, son gérant à la fois du magasin et du département d'épicerie, M. Mario Gingras, son gérant des viandes, M. Pierre Chapdelaine, son gérant des fruits et légumes, M. François Pauzé et sa gérante du service, la chef caissière Sylvie Boucher. Tous les autres «indiens» seraient soit aide-caissier, soit commis «A», soit commis «B», soit boucher et il n'y aurait pas d'autres sous-chefs ou assistants des chefs, pas d'opérateurs de rayon ou de chefs de service mais plutôt quelques salariés recevant une prime pour aider l'un des gérants. Il y a Nicole Boisjoly qui reçoit une prime de 0,25 \$ l'heure pour aider Sylvie Boucher aux caisses; il y a M. Serge Forest qui a une prime de 20,00 \$ par semaine pour aider le gérant des viandes; il y a aussi M. Puphal qui a une prime de 10,00 \$ par semaine comme «K-man» de nuit parce qu'il est responsable et a les clefs du magasin. Quant à M. Pauzé, pas de problème là pour l'employeur, car il agit comme le gérant du département des fruits et légumes et serait dans la gérance et non chef des indiens.

Alors, en plus des classifications précédemment déterminées et ayant analysé des classifications dites «opérateur de rayon» chez des syndiqués de l'alimentation à la F.T.Q. et dites «chef de service» chez de tels syndiqués à la C.S.N., il y a lieu ici, au Métro Berthierville, de décider d'une classe d'emploi qui se nommera «chef de service» et dont la description des tâches sera:

«Chef de service»

Un salarié responsable dans l'un des quatre départements soit épicerie, viandes, fruits et légumes et service (caisse), qui est appelé à remplacer le gérant du département et qui exerce des fonctions de surveillance et de coordination du département, sans pouvoir d'embaucher ou discipliner des employés.

De la preuve offerte et puisque les parties m'ont confié le fardeau de classer certains salariés, il y a donc lieu de décider qui est «chef de service».

Il y a d'abord Nicole Boisjoly qui est bel et bien chef de service aux caisses et qui, de l'aveu même fait par Sylvie Boucher, agit comme remplaçante et assistante; elle est chef de service aux caisses.

M. Serge Forest, lui, est bel et bien ce que l'on a appelé le premier boucher et le remplaçant et l'assistant du gérant des viandes M. Pierre Chapdelaine; il est le chef du service au département des viandes.

M. Yves Rousseau agit comme le premier épicier et c'est lui qui assiste M. Gingras, le gérant du magasin et aussi gérant d'épicerie; il faut un chef de service du département de l'épicerie et ce n'est que celui-ci qui peut être classifié à cette fonction.

Pour le département des fruits et légumes, c'est M. Pauzé, selon la preuve tant syndicale que patronale, qui est le responsable de ce département, sans aide ou assistance particulière; il est déjà gérant et n'a pas à être classifié chef de service.

M. Puphal est un cas spécial; c'est le responsable de nuit, le premier épicier de nuit et donc aussi un «chef de service» de l'épicerie, mais de nuit, avec la responsabilité des clefs; il est le chef du service d'épicerie de nuit.

C'est tout pour les chefs de service parce que, pour les motifs exposés précédemment, il y a quatre départements ou services, dans de tels magasins d'alimentation, partout, et il ne peut pas y avoir d'autres chefs de service parce qu'il n'y a pas d'autres services, d'autres rayons ou encore d'autres départements.

La preuve offerte a aussi permis de constater un cas particulier, celui de M. Oberton, qui exerce des fonctions de concierge; il n'y a pas lieu de lui accorder le traitement prévu au décret du Comité paritaire pour les entretiens des édifices publics mais il y a lieu d'ajuster son salaire actuel, tout comme celui des autres salariés. Cette fonction n'est pas nouvelle et elle existe dans le secteur de l'alimentation où le taux de salaire du concierge correspond généralement au taux de salaire des commis «B»; il y a lieu de décider ici que le taux de salaire de la fonction de concierge, exercée par M. Oberton, sera celui de commis «B».

Je souligne que le paragraphe 21.01 a été convenu entre les parties et que, s'il y a litige, des griefs sont possibles:

21.01 «Tout salarié classifié d'une manière qui ne correspond pas au travail qu'il accomplit habituellement pourra faire un grief en suivant la procédure prévue dans cette convention, y compris l'arbitrage.»

Je laisse le soin aux parties, à l'aide des précédentes décisions sur la classification et les tâches des salariés, de confectionner une annexe à la convention collective contenant les noms de tous les salariés et leur classification respective selon les tâches qu'ils exercent; ce sera l'annexe «B».

DES SALAIRES (Annexe «A»)

Les positions sont tellement éloignées sur ce point qu'il fut rapidement décidé, dès le début des présentes auditions, qu'une décision arbitrale devait être rendue.

Le syndicat demande des augmentations de salaire et des bénéfices marginaux totalisant pour l'employeur une dépense additionnelle d'environ 350,000 \$ et les experts des parties sont d'accord sur ce montant.

L'employeur craint la faillite; l'instabilité financière actuelle de son entreprise ne lui permettrait d'offrir aucune augmentation de salaire et il souhaite un gel des salaires actuels, jusqu'en mai 1987.

Le syndicat base ses demandes sur trois entreprises similaires comparables, soit les Métro de Joliette: les marchés Beaulieu, Bel-Air et Victor; le Métro Rainville de Saint-Félix-de-Valois a aussi servi de base comparative.

L'employeur conteste le bien-fondé de ces comparaisons, les deux villes précédentes et les Métro en question ne pouvant se comparer avec Berthierville et l'entreprise Métro ici en cause.

Une très longue preuve a aussi été faite sur la question salariale, et, en plus de certains employés, les témoins suivants, avec le dépôt de volumineux rapports, ont été entendus là-dessus, dans l'ordre:

- M. Roger Allaire, C.A. et comptable de l'entreprise avec son rapport financier E-54
- M. Marc Deschesneau, directeur des analyses financières chez Métro
- M. Philippe Sauvé, l'un des deux propriétaires
- M. Jean-Marie Roy, C.G.A. et expert pour le syndicat
- Mme Sylvie Boucher, gérante du service et chef caissière
- M. Michel Paquet, économiste et conseiller syndical à la C.S.N.
- M. Alain Brouillard, conseiller syndical à la C.S.N. pour la région de Joliette
- Mme Thérèse Tessier, caissière et présidente du syndicat au Métro Rainville de Saint-Félix-de-Valois.

Pour l'employeur, toute sa preuve concerne l'incapacité de payer de l'entreprise; tous les salaires

sont gelés, même celui de M. Sauvé, depuis septembre 1984, à l'exception du gérant des viandes Chapdelaine qui voulait quitter.

De l'analyse scientifique de la situation financière de l'entreprise, le déficit des opérations serait d'environ 86,000 \$ à la fin de l'exercice 1985 et les demandes syndicales additionnelles, d'environ 350,000 \$, conduiraient à une insuffisance alors d'environ 436,000 \$. Hélas, cela nécessiterait une augmentation des ventes de plusieurs millions de dollars alors que ces ventes semblent en régression dans la Ville de Berthier, pour ce Métro.

Selon la preuve de l'employeur, sérieusement critiquée par les représentants du syndicat mais toutefois pas contredite, il est certain que les revenus actuels et les prévisions budgétaires de l'entreprise ne permettent pas de payer les augmentations salariales exigées.

L'incapacité de payer ou plutôt la situation précaire actuelle de l'entreprise, encore une fois non contredite, fait en sorte qu'une augmentation des salaires trop forte mettrait en péril l'existence même de l'entreprise et, de ce fait, les emplois des travailleurs.

Dans la fixation des présentes augmentations de salaire, l'on ne peut pas ne pas tenir compte de la jeunesse de cette entreprise ainsi que du peu d'ancienneté des travailleurs, qui en sont à leur première convention collective.

La savante argumentation du syndicat sur la critique de la preuve d'incapacité de l'employeur est à l'effet que les acheteurs n'ont pas assez investi d'argent au départ et que ce n'est pas 200,000 \$ qu'ils auraient dû mettre mais plutôt 380,000 \$ pour alors financer les équipements à 80%. Les salariés n'auraient pas à payer pour le manque d'argent des propriétaires et ceux-ci devraient payer, coûte que coûte.

Malgré toute la preuve de chiffres, je ne peux pas ignorer la proposition d'augmentation faite par l'employeur devant le conciliateur (E-32 du 26 août 1984) non plus que la volonté exprimée, aussi devant le conciliateur, de l'acceptation par les syndiqués des salaires de Saint-Félix-de-Valois, plutôt que ceux des Métro de Joliette (re. S-14)

Pour bien voir les différences, je prends ici l'exemple de commis «A», dont la caissière Suzanne Rocray; elle fut embauchée à l'ouverture, au mois de décembre 1982 et son salaire est de 6,65 \$ l'heure depuis longtemps; en décembre 1984, cette salariée avait donc son 24 mois de service. Selon la proposition de l'employeur (E-32), son salaire passerait à 7,75 \$ pour la première année de la convention collective. Selon les demandes du syndicat basées sur les Métro de Joliette, son salaire de commis «A», au 31 décembre 1984, aurait été de 9,89 \$ l'heure alors qu'au Métro de Saint-Félix-de-Valois (S-14), il aurait été, au 1er décembre 1984, de 9,42 \$ l'heure.

On voit, par cet exemple, qui représente à peu près une moyenne de l'ensemble des écarts, les différences entre les positions des parties. L'employeur offre plus ou moins 17% la première année et le syndicat demande plus ou moins 50% d'augmentation pour Mlle Rocray.

Toujours pour ce même exemple, l'employeur offrait, en août 1984, une augmentation du salaire de commis «A», tel celui de la caissière Mlle Rocray, pour l'augmenter après 12 mois, soit en 1985, à 8,10 \$ l'heure, au total 21% d'augmentation. Ce salaire de 8,10 \$, pour 1985, l'approcherait, avec un rattrapage bien nécessaire, d'environ 15% de moins que le salaire de 9,42 \$ de Saint-Félix-de-Valois, du 1er décembre 1984.

Il serait logique, dans l'application de l'article 79 du Code du travail, donnant comme guide à l'arbitre de tel différend de première convention collective, entre autres, des entreprises similaires comparables, de prendre les salaires de Saint-Félix-de-Valois et de les appliquer à Berthierville.

Mais il y a ici plus que de la logique dans la détermination des salaires, en équité et bonne conscience, parce que nous faisons face à une entreprise en sérieuses difficultés financières qui pourrait être forcée de fermer ses portes devant de trop hautes augmentations, et ainsi voir des salariés mis à pied à Berthierville, là où il y a déjà beaucoup trop de citoyens sans emploi.

Dans une première convention collective pour les travailleurs en cause, tout en accordant un certain rattrapage déjà d'ailleurs consenti par l'employeur devant le conciliateur, le présent arbitre ne peut décréter les salaires payés à Saint-Félix-de-Valois parce que ce serait là aggraver la situation financière de l'entreprise.

En face de salaires justifiés pour certaines autres entreprises similaires, en toute équité, je dois tenir compte de la preuve non contredite sur les énormes difficultés financières de l'entreprise, pour le moment.

Il ne faut pas non plus oublier les nombreux avantages accordés par la convention collective sur les points où les parties se sont entendues; à Berthier, il y a beaucoup de salariés ne bénéficiant pas de ces avantages et qui souhaiteraient bien les avoir. Pour une première, les salariés du Métro Berthierville se retrouvent avec des bénéfices marginaux enviabiles à Berthierville.

Pour décider des augmentations de salaire, en partant de l'offre même faite par l'employeur en août 1984 et dans le but de rapprocher les salaires de ceux de Saint-Félix-de-Valois, sans toutefois accorder la parité à cause des grandes difficultés financières de l'entreprise concernée, je me base donc sur les offres déjà faites et contenues dans les pièces E-29 et E-32, déposées par l'employeur lors des auditions.

L'offre de l'employeur, à la pièce E-29, contient les noms de tous les salariés avec des augmentations proposées en août 1985 et d'autres, un an après, qui

auraient été pour août 1985 donnant ainsi des augmentations variant entre 12% et 41%. Ce document me sert ici de base pour décider des nouveaux salaires, d'abord à compter du début de la rétroactivité soit au 1er janvier 1985, puis une nouvelle augmentation la deuxième année, à compter du 1er janvier 1986.

J'ai donc pris les salaires offerts à tous et chacun pour août 1985 et je les applique au 1er janvier 1985 pour ensuite accorder une augmentation de 5% au 1er janvier 1986, laquelle est basée sur l'augmentation moyenne des prix à la consommation et sur une moyenne des principales conventions collectives négociées un peu partout.

Pour prendre le même exemple de Mlle Rocray, la commis «A» caissière, son salaire de 6,65 \$ l'heure passe donc, au 1er janvier 1985, à 8,10 \$ l'heure; sa progression dans l'échelle ci-après fera évoluer son salaire.

Je laisse aux parties le soin de faire le même calcul pour tous les salariés dont le nom apparaît au document E-29, avec les montants et les dates correspondant, pour les nouveaux salariés, les non mentionnés, tous progressant dans l'échelle présentée à l'annexe «A».

Quant à l'évolution dans les échelles, du début de l'embauche en montant de six mois en six mois dans l'ancienneté des salariés et pour les classes d'emplois, jusqu'à 36 mois, j'ai fait le calcul et construit le tableau qui se trouve à l'annexe «A».

Chaque salarié devant y être intégré selon ses tâches et sa classe d'emploi, les hors échelle, s'il y en a, rattraperont l'échelle avec le temps.

Le tout est augmenté de 5%, au 1er janvier 1986, et arrondi au dollar le plus près.

Reste le cas des salariés qui ont une prime de nuit et le cas des chefs de département ou de service. Pour ceux-ci, dont les tâches ont été déterminées au chapitre de la classification, c'est un montant de 1,00 \$ l'heure qu'il y a lieu d'ajouter au salaire horaire précédemment décrété, ce qui correspond environ aux différences salariales des comparaisons entre les Métro de Joliette et celui de Saint-Félix-de-Valois.

DE LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le syndicat voudrait une convention de trois ans avec rétroactivité au 15 juillet 1983, date de la demande d'accréditation, pour une durée allant jusqu'au 1er juillet 1986.

L'employeur veut une convention de deux ans, qui prendrait effet à la signature de la présente à compter d'octobre 1985, sans rétroactivité, pour aller jusqu'en octobre 1987, le motif étant que l'entreprise ne veut et ne peut pas faire face prochainement à une autre négociation avec la C.S.N.

Selon l'article 92 du Code du travail, «la sentence de l'arbitre lie les parties pour une durée d'au moins un an et au plus deux ans»; notons que la date de l'accréditation est du 10 janvier 1984 et que nous sommes actuellement en octobre 1985, presque deux ans après.

Dans les circonstances de la présente affaire, pour permettre de laisser jouer les forces en présence, je crois que c'est le plus rapidement possible qu'il y a lieu de permettre aux négociations normales d'être entreprises et de se poursuivre. Pour cette raison et prenant en considération que cette sentence arbitrale ne doit pas être pour une longue durée, il y a lieu de décréter une première augmentation au 1er janvier 1985 et une deuxième, au 1er janvier 1986 pour être en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986.

Les salaires ici décrétés sont donc rétroactifs au 1er janvier 1985 et tout salarié qui a travaillé dans l'une ou l'autre des classifications ici déterminées a droit au salaire correspondant à sa classification; quant au 1er janvier 1986, tous les salaires sont augmentés de 5%.

La présente convention devra aussi être appliquée et entrer en vigueur rétroactivement au 14 août 1985, date de la dernière journée d'arbitrage, et le demeurer jusqu'au 31 décembre 1986.

MONTREAL, ce 21 octobre 1985

Michel Bolduc
Michel Bolduc, arbitre

COPIE CONFORME	
<i>Plante</i>	
GREFFIER	
DATE:	85-10-22
CONCILIATION ET ARBITRAGE	
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)	

ANNEXE «A»

SALAIRES

au 85-01-01

CLASSIFICATION	DÉBUT \$	6 mois \$	12 mois \$	18 mois \$	24 mois \$	30 mois \$	36 mois \$
AIDE-CAISSIER	4,65	4,85	5,15	5,25	5,45	5,75	6,05
COMMIS «A»	6,80	7,20	7,50	7,80	8,10	8,50	8,95
COMMIS «B» -et- CONCIERGE	7,30	7,60	7,95	8,25	8,55	8,95	9,40
BOUCHER	7,55	8,05	8,40	8,70	9,00	9,45	10,00

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	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26860-01
Date	Signature: 84-10-26 Reception: 84-11-01	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Synd. des Travailleurs(euses) du Supermarché Berthierville Inc (CSN) 190 rue Montcalm Joliette, QC. J6E 5G4	☐ Déposant Supermarché Berthierville Inc 741 rue Notre-Dame Berthierville, QC. J0K 1A0
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att: M. Adélard Dionne 190 rue Montcalm Joliette, QC. J6E 5G4	Région 06-03 Activité 6328 (8) Affiliation 1

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

Entente: Protocole de retour au travail.
Prenez note qu'au ministère, nous ne possédons aucune convention collective pour ce dossier.

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David/dg** Date: **84-11-14**

Pour renseignements

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

RECHERCHE

travail, le 26 octobre 1984, qui existe depuis le 2^e août 1984;

EN CONSIDÉRATION de la demande, par l'Employeur, de l'imposition de la première convention collective par l'arbitrage;

EN CONSIDÉRATION de la décision du Ministre du travail, M. Raynald Fréchette, en date du 10 octobre 1984, décrétant qu'il charge un arbitre de tenter de régler le différend opposant l'Employeur et le Syndicat;

EN CONSIDÉRATION de l'entente intervenue entre l'Employeur et le Syndicat à l'effet de nommer Me Michel Bolduc comme arbitre de différend;

EN CONSIDÉRATION de l'audition qui est cédulée devant Me Michel Bolduc, le 7 novembre 1984;

.../2

Ensin: Pierre Bolduc (CSN)

C A N A D A

'84 NOV -1 11 33

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE JOLIETTE

SUPERMARCHÉ BERTHIERVILLE INC.
741, rue Notre-Dame
Berthierville

(ci-après désigné "l'Employeur")

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES) DE
SUPERMARCHÉ BERTHIERVILLE INC. (CSN)

(ci-après désigné le "Syndicat")

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

SOUS RÉSERVE de la ratification par l'assemblée générale du Syndicat, avant 16h00, le 26 octobre 1984, relativement au protocole de retour au travail suite à une entente intervenue entre les parties;

EN CONSIDÉRATION de la terminaison du conflit de travail, le 26 octobre 1984, qui existe depuis le 27 août 1984;

EN CONSIDÉRATION de la demande, par l'Employeur, de l'imposition de la première convention collective par l'arbitrage;

EN CONSIDÉRATION de la décision du Ministre du travail, M. Raynald Fréchette, en date du 10 octobre 1984, décrétant qu'il charge un arbitre de tenter de régler le différend opposant l'Employeur et le Syndicat;

EN CONSIDÉRATION de l'entente intervenue entre l'Employeur et le Syndicat à l'effet de nommer Me Michel Bolduc comme arbitre de différend;

EN CONSIDÉRATION de l'audition qui est cédulée devant Me Michel Bolduc, le 7 novembre 1984;

[Signature] ... 12 *[Signature]*

_____ *Ensemble: Denis Boivin (CSN)*

- 2 -

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT:

1. ANCIENNETÉ

L'Employeur reconnaît que l'ancienneté de tout et de toute salarié(e) sur la liste d'ancienneté en date du 12 juillet 1984 et encore à l'emploi de l'Employeur en date des présentes, est maintenue et a continué de s'accumuler pendant la durée de la cessation des opérations de l'Employeur. Toutefois, les salariés qui étaient en période de probation en date du 27 août 1984 reprendront le travail avec le statut de salarié en période de probation et devront compléter trois cent cinquante (350) heures effectivement travaillées.

2. MESURES DISCIPLINAIRES ET POURSUITES CIVILES

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à n'exercer aucune sanction, mesure disciplinaire ou discrimination contre un ou des salarié(s) (compris ou non dans l'unité d'accréditation) suite aux gestes, actes et activités posés pendant le conflit de travail. L'Employeur s'engage à n'entamer aucune poursuite contre le Syndicat, ses membres et les instances syndicales auxquelles ils sont affiliés, et à retirer, le cas échéant, toute telle poursuite déjà entreprise touchant les gestes, actes ou activités posés pendant le conflit de travail. Le Syndicat prend un engagement similaire vis-à-vis l'Employeur, ses représentants et mandataires.

L'Employeur s'engage aussi à retirer et rayer du dossier toute mesure disciplinaire pouvant apparaître au dossier d'un ou d'une salarié(e) à la date du 29 octobre 1984.

3. RAPPEL AU TRAVAIL

- A) Tous les salariés de l'Employeur ~~qui~~ seront rappelés durant la semaine débutant le 29 octobre 1984 selon la liste d'ancienneté en date du 12 juillet 1984, reprendront ainsi le travail selon la cédule qui leur sera communiquée avant lundi, le 29 octobre 1984. Aucun salarié ne sera cédulé moins de huit (8) heures durant la première semaine du retour au travail.

PR.

[Signature]

Ensin: Denis Jonilard (CSU)

- 3 -

3. RAPPEL AU TRAVAIL (suite)

Le taux de salaire et avantages monétaires versés aux salariés seront ceux d'avant le conflit de travail.

- B) L'Employeur s'engage à opérer son magasin la première semaine du retour au travail à un minimum de quatre-vingt-cinq pour cent (85%) des opérations déjà existantes la semaine précédant le conflit de travail.

4. L'Employeur reconnaît, de plus, que les dispositions des articles 59 et 100.10 du Code du travail s'appliquent le 29 octobre 1984, et jusqu'à la date de la signature d'une convention collective ou de la décision de l'arbitre.

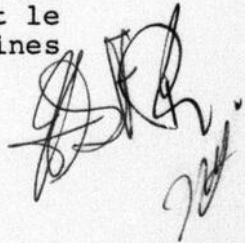
Sauf dans un cas de force majeure, un salarié rappelé au travail par courrier recommandé ou par demande directe à l'employé avec preuve écrite, devra se présenter au travail selon sa cédule de travail et au plus tard dans les quarante-huit (48) heures suivant le début de sa cédule de travail après avoir reçu tel avis et ce, sans perte d'ancienneté.

Tout et toute salarié(e), en date des présentes, en congé de maladie et/ou accident, en congé avec permission ou absent(e) pour tout autre motif sérieux ou raisonnable, reprend, dès l'expiration de son absence, son occupation régulière selon son ancienneté.

5. VACANCES

L'Employeur consent à ce que les vacances pour la période de référence du 1er mai 1984 au 30 avril 1985 soient payées comme si le salarié avait effectivement travaillé cinquante pour cent (50%) des heures de travail normalement cédulées pour chacun d'eux pour la période du conflit.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul des crédits de vacances pour cette période de cinquante pour cent (50%) du conflit, sera calculé sur la base de la moyenne des heures travaillées des quatre (4) semaines précédant le conflit, ou des quatre (4) dernières semaines travaillées.



Ensemble: Denis Lavoie (CSU)

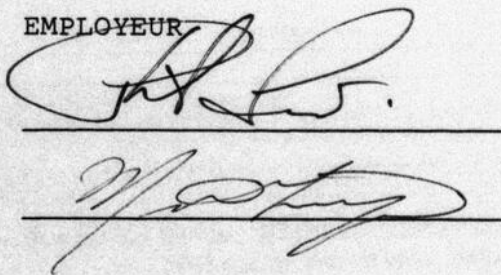
- 4 -

6. DÉPÔT AU MINISTÈRE

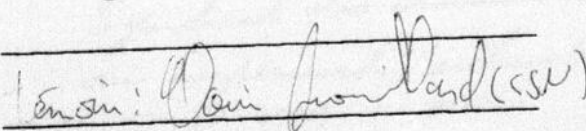
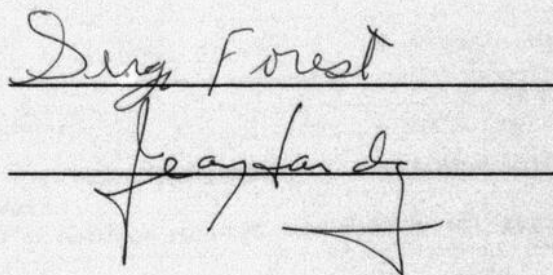
La présente entente est déposée au Ministère du travail et sera sujette à la procédure de grief, selon les dispositions du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Berthierville, ce 26e jour d'octobre 1984.

EMPLOYEUR



SYNDICAT


Ensin: Denis Fournier (SSU)



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	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	N-26860-01
Date	Signature: 84-11-01 Reception: 84-11-05	Durée	Du: Au: Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Synd. des Travailleurs(euses) du Supermarché Berthierville Inc (CSN) 190 rue Montcalm Joliette, QC. J6E 5G4	☐ Déposant Supermarché Berthierville Inc 741 rue Notre-Dame Berthierville, QC. J0K 1A0
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att: M. Adélard Dionne 190 rue Montcalm Joliette, QC. J6E 5G4	Région: 06-03 Activité: 6328 (8) Affiliation: 1

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

- Entente: Madame Michelle Courchesne - Partie intégrante de l'entente le: 84-10-26
Protocole de retour au travail.

- Prenez note qu'au Ministère, nous ne possédons aucune convention collective pour ce dossier.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Céline Carrette/dg Date: 84-11-22

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970 ☒ 255, est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

RECHERCHE

L'entente de retour au travail signée entre les parties ci-haut mentionnées le 26 octobre 1984 et déposée au Ministère du travail en fin de mois, les parties ont signé, à Berthierville le 1^{er} novembre 1984

Employeur

Adélard Dionne
[Signature]

Syndicat

[Signature]
[Signature]

Ensemble: Adélard Dionne (CSN)

Supermarché Berthierville Inc 741, rue Berthierville
ci après désigné "l'Employeur"

et
Syndicat des Travailleurs (euses) de
Super Marché Berthierville Inc. (CSN)
ci après désigné le "Syndicat"

Il est convenu entre les parties ci-haut mentionnées
ce qui suit:

- 1- Mme Michelle Courchesne est à l'emploi du Super Marché Berthierville Inc depuis le 6 décembre 1982
- 2- Mme Michelle Courchesne n'a pas cessé d'accumuler d'ancienneté ou perdu aucune ancienneté et privilèges depuis sa date d'embauche, le 6 décembre 1982
- 3- Mme Michelle Courchesne est rappelée immédiatement au travail selon l'entente de retour au travail signée entre les parties ci-haut mentionnées le 26 octobre 84.
- 4- La présente lettre d'entente fait partie intégrante de l'entente de retour au travail signée entre les parties ci-haut mentionnées le 26 octobre 1984 et déposée au Ministère du travail en foi de quoi, les parties ont signé, à Berthierville ce 1^{er} novembre 1984

Employeur

[Signature]
[Signature]

Syndicat

[Signature]
Jean Hardy

SUPERMARCHÉ BERTHIERVILLE INC/

[Signature]

SYNDICAT DES TRAVAILLEUR(EUSES) DU
SUPERMARCHÉ BERTHIERVILLE INC. (CSN)

[Signature]

Témoin: *[Signature]* (CSN)

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	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	N-26860-01.
Date	Signature	Réception	Durée
85-11-27		85-12-02	
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Synd. des Travailleurs(euses) du Supermarché Berthierville Inc (CSN) 190 rue Montcalm Joliette, QC. J6E 5G4	☐ Déposant Supermarché Berthierville Inc 741 rue Notre-Dame Berthierville, QC. J0K 1A0
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc (CSN) Att: M. Alain Brouillard 190 rue Montcalm Joliette, QC. J6E 5G4	Région 06-08 Activité 6328 (8) Affiliation 1

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
Ententes: Cédule des salariés - liste d'ancienneté.
Pour le commissaire général du travail Signature: Céline Garette/dg Date: 85-12-20

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

- 3.- Lorsqu'il demeure des heures de disponible dans une des classification énumérée ci-haut, l'Employeur cédule les autres salarié-e-s à temps partiel, provenant d'autres classifications, par ordre d'ancienneté, en autant qu'il(s) puisse(nt) accomplir la tâche selon les exigences normales.

EMBALLAGE DES VIANDES ET PRÉPOSÉ(E) AU BAKÉ-OFF

- 4.- a) Les classifications "préposé-e à la boulangerie", préposé-e aux biscuits", "caissier-e" et "emballage des viandes" sont payées selon les taux prévus à l'annexe A pour commis A.
- b) Les classifications "commis d'épicerie ou de fruits et légumes" et "concierge" sont payées selon les taux prévus à l'annexe A pour commis B.

CE DOCUMENT FAIT PARTIE INTÉGRALE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 27 novembre 1985, à Berthierville.

SUPERMARCHÉ BERTHIERVILLE INC/

SYNDICAT DES TRAVAILLEUR(EUSES) DU
SUPERMARCHÉ BERTHIERVILLE INC. (CSN)

26860-01

'85 DEC -2 13 08

09607-3
4

SUPERMARCHE BERTHIERVILLE INC.

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DU SUPERMARCHE BERTHIERVILLE INC. (CSN)

CEDULE DES SALARIE-E-S

Aux fins d'application de la sentence arbitrale du 21 octobre 1985, les parties désirent préciser le sens de cette décision et conviennent de ce qui suit:

- 1.- L'Employeur cédule d'abord les heures de travail des salarié-e-s régulier-e-s.
- 2.- L'Employeur cédule ensuite les heures de travail des salarié-e-s à temps partiel. Pour fins d'application de l'article 8.05 a, les classifications suivantes sont reconnues:-
 - a) boucher
 - b) emballage des viandes et préposé-e-s au bake-off.
 - c) préposé-e aux biscuits et vrac
 - d) aide-caissier-e
 - e) caissier-e
 - f) commis d'épicerie ou de fruits et légumes
 - g) concierge
- 3.- Lorsqu'il demeure des heures de disponible dans une des classification énumérée ci-haut, l'Employeur cédule les autres salarié-e-s à temps partiel, provenant d'autres classifications, par ordre d'ancienneté, en autant qu'il(s) puisse(nt) accomplir la tâche selon les exigences normales.

EMBALLAGE DES VIANDES ET PREPOSE(E) AU BAKE-OFF

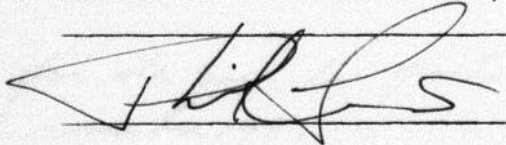
- 4.- a) Les classifications "~~préposé-e à la boulangerie~~", "préposé-e aux biscuits", "caissier-e" et "~~emballage des viandes~~" sont payées selon les taux prévus à l'annexe A pour Commis A.

- b) Les classifications "commis d'épicerie ou de fruits et légumes" et "concierge" sont payées selon les taux prévus à l'annexe A pour commis B.

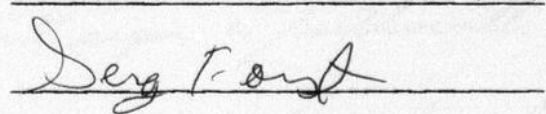
CE DOCUMENT FAIT PARTIE INTEGRALE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 27 novembre 1985, à Berthierville.

SUPERMARCHE BERTHIERVILLE INC/



SYNDICAT DES TRAVAILLEUR(EUSES) DU
SUPERMARCHE BERTHIERVILLE INC. (CSN)



Ensemble: Denis F. Gauthier (CSN)

ANNEXE "B"

'85 DEC -2 13 08

LISTE D'ANCIENNETE

CLASSIFICATION	NOM	STATUT	DATE D'ANCIENNETE
Boucher	Serge Forest	R	30-11-1982
"	Martin Ste-Marie	R	27-01-1984
"	Etienne Lefebvre	P	17-09-1985
"	Lomer Piette	P	01-10-1985
Emballage viandes	Jocelyne Latour	P	02-12-1982
"	Nicole Poudrier	P	11-10-1983
Préposé-e ^{Et. BAKC-OFF} boulangerie	Jacynthe Brissette	P	18-01-1984
"	Dominique Rousseau	P	06-02-1984
Préposé-e biscuits	Rita Laprée	P	24-01-1984
Concierger	Brian Overton	P	21-01-1984
Aide-caissier-e	Daniel Gaudreau	P	08-12-1982
"	Sylvain Trudel	P	06-07-1983
"	Danny Lafontaine	P	29-09-1983
"	Roger Sauvageau	P	10-05-1984
"	Serge Lemay	P	22-06-1984
"	Eric Lafrenière	P	01-11-1984
"	Denis Ethier	P	18-04-1985
"	Alain Vézina	P	02-05-1985
"	Louis Papineau	P	06-06-1985
"	Simon Vézina	P	01-08-1985
"	Bruno Laforêt	P	22-08-1985
"	Martin Mercier	P	29-08-1985
"	Yves Laforêt	P	05-09-1985
"	Sylvain Bergeron	P	12-09-1985
Caissier-e	(1)* Nicole Boisjoli	P	06-12-1982
"	(3)* Gaétane Savignac	P	06-12-1982
"	Diane Thibault	P	16-12-1983
"	Monique Lessard	P	21 12-03-1984
"	Diane Sauvé	P	11-04-1984
"	Carolle Sauvageau	P	15-04-1985
"	Elaine Dandonneau	P	13-05-1985
"	Germaine Frappier	P	19-08-1985
"	Michèle Belhumeur	P	08-10-1985
"	(2)* JOSEF RIVARD	P	06-12-1982
Commis d'épicerie & fruits et légumes	François Pauzé	R	08-12-1982
"	René Pichette	R	08-12-1982
"	Marcel Pufahl	R	22-11-1982
"	Claude Chaput	R	29 12-11-1982
"	Christian Trudel	P	16-02-1984
"	PIERRE SAVIGNAC	R	8-12-1982

* SIGNIFIE LE RANG CONVENU D'ANCIENNETE.

En foi de quoi les parties ont signé à Sutherland le
27 novembre 1985

Supermarché Sutherland Inc

par:

Phil L.

Syndicat des travailleurs (aues)
du Supermarché Sutherland Inc (CSN)

Serg Forest
Témoin: *Don J. (CSN)*

TENOIN:

RE.