



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

DÉPÔT DES SENTENCES ARBITRALES

Numéro S.A. 8 5 | 0 8 | 2 9 2

Nom de l'employeur
ZELLER'S INC. (Succursale Aylmer)

Nom de l'association
SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU MAGASIN ZELLER'S DE AYLMEY (C.S.N.)

Nom et adresse de l'arbitre
Me. François Hamelin 5, rue Domrémy Lorraine J6Z 2Y7

Dossier	Rendue			Déposée		
	An	Mois	Jour	An	Mois	Jour
M 13749-19	8	5	16	8	5	23

J'ACCUSE RÉCEPTION D'UNE SENTENCE ARBITRALE IMPLIQUANT L'EMPLOYEUR ET L'ASSOCIATION CI-HAUT MENTIONNÉS CONFORMÉMENT À L'ARRÊTÉ EN CONSEIL 563-76 DU 25 FÉVRIER 1976. TOUTE SENTENCE ARBITRALE DOIT ÊTRE DÉPOSÉE EN DEUX EXEMPLAIRES ET ÊTRE SIGNÉE.

Nature du grief	DIFFEREND - relativement à la conclusion d'une première convention collective.
-----------------	--

Pour information	Bureau du Commissaire général du travail 425 rue St-Amable, Québec G1R 4Z1 Tél.: 643-4970
------------------	---

Pour le Commissaire général du travail	Date
<i>François Hamelin</i>	85-08-29

537 (072)

ARBITRE

NO DOSSIER: M-13749-19

SA 85 08 292

DATE DEPOT: 85-08-27

CANADA
PROVINCE DE QUEBEC
CONSEIL D'ARBITRAGE

ZELLER'S D'HYLMER - et - SYND.
TRAV. MAG. ZELLER'S D'HYLMER

- déféré - - - - - 84/12/10
- reçu par le greffier - - - - - 85/01/15
- accéditation - - - - - 84/03/19
- implique - - - - - 74 employés
- conciliation - - - - - oui
- mandat - - - - - com. orig. 93.1
- 1^{ère} séance - - - - - 85/01/23
- décision d'intervenir - - - - - 85/05/29
- fin des auditions - - - - - 85/06/13
- arbitre: Me François Kamelari
nommé 85/01/11
- décision finale et com.
coll. en découlant - - - - - 16 août 85
- expiration - - - - - 19 mars 87

André Plante,
g. a. d.

NOV 27 10:52

873-4633

AA

85 AOU 27 10:56

B. C. G. T.
QUÉBEC

Le 1
désigné le soussi
Conseil d'arbitra

M. Guy Tremblay représentait l'employeur et M. Jacques
Lemieux, le syndicat.

Lors de la première rencontre entre les parties, les procureurs décidèrent de procéder sans assesseur et admirèrent que la procédure de nomination du Conseil d'arbitrage avait été régulièrement faite et que le soussigné était valablement saisi du litige. L'audition de la séance d'arbitrage du conseil eut lieu à Gatineau le 13 juin 1985.

NO DOSSIER: M-13749-19

SA 85 08 292

DATE DEPOT: 85-08-27

CANADA
PROVINCE DE QUEBEC
CONSEIL D'ARBITRAGE

CONSEIL D'ARBITRAGE

LORRAINE, LE 16 AOUT 1985

ARBITRE: ME FRANCOIS HAMELIN

ZELLER'S INC.
(SUCCURSALE AYLNER),
ci-après appelé l'employeur,

-et-

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET
TRAVAILLEURS DU MAGASIN ZELLER'S
DE AYLNER (CSN),
ci-après appelé le syndicat;

NATURE DU LITIGE: DIFFEREND RE-
LATIVEMENT A LA CONCLUSION D'UNE
PREMIERE CONVENTION COLLECTIVE.

SENTENCE ARBITRALE

Le 11 janvier 1985, le ministre du Travail a désigné le soussigné pour agir en qualité de président du Conseil d'arbitrage dans le différend ci-haut mentionné. M. Guy Tremblay représentait l'employeur et M. Jacques Lemieux, le syndicat.

Lors de la première rencontre entre les parties, les procureurs décidèrent de procéder sans assesseur et admirent que la procédure de nomination du Conseil d'arbitrage avait été régulièrement faite et que le soussigné était valablement saisi du litige. L'audition de la séance d'arbitrage du conseil eut lieu à Gatineau le 13 juin 1985.

NO DOSSIER: M-13749-19

DATE DEPOT: 85-08-27

SA 85 08 292

H. C. G. T.
QUÉBEC

CA
85 AOUT 27 10:56

I- LE LITIGE

Le 19 mars 1984, le syndicat a obtenu un certificat d'accréditation du bureau du commissaire général du travail pour représenter tous les salariés de l'employeur à l'exception des responsables de départements et de ceux qui sont automatiquement exclus par le Code du travail.

Peu de temps après, des négociations débutèrent entre les parties mais aboutirent rapidement à une impasse. Une grève fut déclarée le 20 septembre: elle ne devait durer que vingt-quatre (24) heures mais elle s'est prolongée, par l'action combinée des deux parties, jusqu'au 5 février 1984. A cette dernière date, les deux parties ont accepté une recommandation de retour au travail présentée par le soussigné afin d'aider à l'établissement ordonné de la première convention collective.

Au moment où j'ai rencontré les parties pour la première fois le 23 janvier 1985, elles n'avaient formellement convenu d'aucune entente relativement au contenu de la convention à établir. J'ai alors informé les parties de mon intention d'intervenir d'abord en qualité de médiateur afin de tenter de régler le différend ainsi que la clause 93.3 du Code du travail le prévoit. Quatorze (14) séances de médiation échelonnées entre les 23 janvier 1985 et 29 mai 1985, principalement à Hull permirent aux parties d'en venir à une entente sur près de cent vingt (120) clauses qu'elles ont convenues et signées, n'en laissant qu'une quinzaine encore en litige.

Vu les positions inconciliables des parties sur ces points litigieux, et conformément aux dispositions de la clause 93.4 du Code du travail, j'ai alors décidé, le 29 mai 1985, de déterminer le contenu de la convention parce qu'il m'a semblé improbable que les parties puissent en arriver à une entente dans un délai raisonnable. La séance d'arbitrage eut lieu le 13 juin 1985 et les parties ont alors accepté de verser au dossier toute la preuve soumise en cours de médiation; l'enquête et l'audition en arbitrage ne portèrent que sur les seuls points qui demeuraient en litige,

tous les autres ayant fait l'objet d'une entente signée par les parties étant automatiquement consignés à la présente sentence conformément à la clause 93.7 du Code du travail.

Ces clauses convenues entre les parties, et dont il est présentement donné acte, sont contenues dans le document ci-joint qui a été préparé par les représentants de l'employeur et qui est censé refléter fidèlement l'original des accords intervenus qui sont en la possession du soussigné. Il ne leur est donné acte que dans la mesure où ils sont conformes aux accords intervenus et en cas de litige sur ce point, le conseil se réserve juridiction pour intervenir en dernier ressort.

Les points en litige qui n'ont pas été réglés en médiation et qui ont fait l'objet du présent arbitrage peuvent être regroupés en trois sujets.

A- Les clauses normatives

- 2.05 travail du personnel cadre
- 4.02 adhésion des nouveaux salariés au syndicat
- 10.01 droits acquis
- 16.05 dossier disciplinaire
- 21.01 congés fériés
- 21.07 congés mobiles
- 26.05 congés maladie
- 30.04 rémunération du travail lors d'un jour férié
- 31.05 perte d'ancienneté
- 32.01 procédure de mise à pied
- annexe B assurance collective

B- Salaires et durée de la convention

- 35 durée de la convention
- annexe A - échelles salariales et répartitions des salaires
 - classe I - commis de bureau
 - classe II - réception, caissier, vendeur
 - classe III- aide cuisinier
 - classe IV - salariés surnuméraires
 - classe V - serveuse à pourboires

C- Les salariés surnuméraires

- 1.10 proportion de salariés surnuméraires
- 19.01 agencement des horaires de travail
- annexe C droit aux bénéfices marginaux

- vacances
 - congés fériés
 - congés maternité
 - congés sociaux
 - congés fériés
 - congés sans solde
 - congés maladie
 - escompte de dix pourcent (10%)
- annexe A salaires.

Avant de déterminer le contenu de la convention sur chacun de ces points, il convient de préciser les règles applicables en la matière. Dans la majorité des cas, c'est la mésentente relativement à ces règles qui était le véritable point en litige, de sorte qu'une fois cet obstacle levé, le résultat final est plus aisé à découvrir. En outre, la connaissance préalable des règles applicables en matière de différend entrainera plus d'objectivité et d'uniformisation, tout en évitant d'inutiles répétitions.

II- LES NORMES ET CRITERES APPLICABLES EN MATIERE DE DIFFEREND

L'arbitrage de différend dans un conflit impliquant le secteur privé est nouveau et rare dans notre système de droit et la doctrine, autant que la jurisprudence canadienne et québécoise, est presque muette sur les normes et critères applicables. Cela n'est toutefois pas le cas aux Etats-Unis où ce processus existe depuis longtemps et a donné lieu à une abondante doctrine et jurisprudence. Les fondements de notre système de relations de travail étant identiques sur ce point, il apparaît utile de les appliquer à notre système, dans la mesure évidemment où les adaptations sont possibles.

Les normes et critères applicables en matière de différend diffèrent des règles applicables en matière de grief parce que la nature et la finalité de l'arbitrage, dans les deux cas, sont différentes.

L'arbitrage de grief concerne un litige dont la source provient d'une mésentente au niveau de l'application ou de l'interprétation d'une ou plusieurs clauses de la convention qui existent déjà et que les parties ne cherchent pas, par ailleurs, à modifier. Il s'agit d'un conflit de droit qui implique l'existence d'une part d'un texte convenu dont le sens fait problème et d'autre part, de règles d'interprétation connues et acceptées de tous afin de solutionner le litige.

Quant à l'arbitrage de différend, il concerne plutôt un litige dont la source provient d'une mésentente au niveau de la détermination même du contenu d'une ou plusieurs clauses de la convention que les parties cherchent à conclure. Il s'agit d'un conflit d'intérêts qui implique d'une part la création d'un droit nouveau pour l'avenir et d'autre part, l'absence de toute norme préétablie de référence pour ce faire.

La Cour Suprême des Etats-Unis a expliqué cette distinction fondamentale entre les conflits d'intérêts et de droit et cette distinction s'applique autant en droit canadien.

"The first relates to disputes over the formation of collective agreements or efforts to secure them. They arise where there is no such agreement or where it is sought to change the terms of one, and therefore the issue is not whether an existing agreement controls the controversy. They look to the acquisition of rights for the future, not to assertion of rights claimed to have vested in the past.

The second class, however, contemplates the existence of a collective agreement already concluded or, at any rate, a situation in which no effort is made to bring about a formal change in terms or to create a new one. The dispute relates either to the meaning or proper application of a particular provision with reference to a specific situation or to an omitted case. In the latter event the claim is founded upon some incident of the employment relation, or asserted one, independent of those covered by the collective agreement ***. In either case the claim is to rights accrued, not merely to have new ones created for the future." (1)

Les conflits de droit s'apprécie selon la loi des contrats, ce qui n'est pas le cas des conflits

(1) Elgin, J. et R. Ry.Co.v. Burley, 65 S.Ct. 1282, p.1290 rapporté dans Elkouri and Elkouri, How arbitration Works, 3e éd., B.N.A. Books, Washington DC, p.47

d'intérêts; ces derniers impliquent essentiellement des problèmes d'équité et d'opportunité pour lesquels aucun standard légal et préétabli n'existe en soi. L'évolution du droit ne répond en effet à aucune règle donnée une fois pour toute. Cette évolution est plutôt le résultat d'un compromis entre la liberté, les intérêts, la volonté et la force respective des personnes concernées.

Il apparaît donc important que la distinction entre conflit de droit et conflit d'intérêts soit retenue quand il s'agit de déterminer les critères d'adjudication applicables en matière d'arbitrage de différend. Ces critères doivent être adaptés à la nature particulière de ce processus d'arbitrage.

Ces critères d'adjudication ne doivent pas être adaptés seulement à la nature du processus d'arbitrage de différend; ils doivent également tenir compte de la finalité de ce processus particulier d'arbitrage qu'est celui applicable à une première convention collective. Le Code du travail qui constitue la pièce maîtresse de notre système de relations du travail a pour objet fondamental de favoriser la négociation collective libre entre les employeurs et les employés regroupés en syndicat. En principe, ce sont les parties elles-mêmes qui doivent établir les relations et normes qui les régiront, sans que personne ne leur en impose aucune, sous réserve du seuil minimal que constitue la Loi sur les normes minimales du travail.

Pour réaliser cet objectif fondamental d'entente collective négociée librement entre les parties, le législateur a cherché à établir, au niveau de l'entreprise, un équilibre relatif entre les employeurs et syndicats par l'imposition d'un cadre et de règles de fonctionnement des négociations que les parties doivent respecter. Ce sont, entre autres, le droit d'association, le monopole syndical de représentation, l'obligation de négocier, le précompte syndical et surtout, le droit de grève et de lock-out. Ce sont là les instruments normaux mis à la disposition des parties pour les aider à conclure elles mêmes des ententes

négociées. Si l'on réfère exclusivement au secteur privé, il s'agit là des seuls instruments mis à leur disposition puisqu'il n'existe aucune instance pouvant, à défaut d'entente, leur imposer le contenu de la convention qu'elles cherchent à se donner. A vrai dire, il existe une seule exception à ce principe général.

La seule exception, en effet, que le législateur a prévu dans le secteur privé est celle qui concerne l'établissement d'une première convention collective. En ce cas, il a été décidé que, si l'intervention du conciliateur s'avère infructueuse, le ministre peut, sur demande d'une partie, imposer l'arbitrage obligatoire. Le but de cette intervention est évidemment d'éviter la prolongation inutile de négociation et de conflit causés soit par l'adaptation difficile des parties à un nouveau type de relations, soit par leur inexpérience. Il faut noter toutefois que le contexte dans lequel s'insère cet arbitrage et ses modalités d'application laisse voir que le législateur ne cherche pas, par cette situation, à écarter la recherche d'une entente négociée entre les parties, mais plutôt à l'aider; c'est dans cet esprit que l'arbitrage d'une première convention collective dans le secteur privé doit être compris.

L'arbitrage d'une première convention n'intervient pas d'office au début de la négociation, mais seulement après impasse en conciliation et sur demande d'une partie. Quant au mandat de l'arbitre, il doit d'abord tenter de régler le litige par la médiation et ce n'est qu'en cas d'impossibilité d'entente prévisible dans un délai raisonnable, qu'il peut décider d'imposer.

Force est donc de constater que l'arbitrage d'une première convention est un mécanisme exceptionnel qui, par sa finalité elle-même et ses modalités d'exercice, ne doit pas être considéré comme un substitut à la négociation, mais plutôt comme un complément, un outil et un support à celle-ci.

La distinction entre le conflit de droit et d'intérêts et la finalité particulière de l'arbitrage d'une

première convention entraîne alors une constatation capitale. Malgré qu'il doive se faire d'une manière judiciaire, l'arbitrage d'une première convention, comme dans le présent cas, s'apparente davantage, quant au mérite des clauses en litiges, à une fonction législative que judiciaire.

Un éminent arbitre américain, M. E. Stein, a fait état de cette caractéristique fondamentale de la manière suivante:

"The task is more nearly legislative than judicial. The answers are not to be found within the "four corners" of a pre-existing document which the parties have agreed shall govern their relationship. Lacking guidance of such a document which confines and limits the authority of arbitrators to a determination of what the parties had agreed to when they drew up their basic agreement, our task here is to search for what would be, in the light of all the relevant factors and circumstances, a fair and equitable answer to a problem which the parties have not been able to resolve by themselves." (2)

L'arbitre de différend doit donc légiférer pour les parties en procédant lui-même à la négociation à la place de celles-ci après qu'elles eurent failli à la tâche de conclure elles-mêmes une entente complète. Cette fonction législative du tribunal est certes différente d'une fonction adjudicative proprement dite et elle ne peut certes être assurée en utilisant les règles d'interprétation utilisées dans les conflits de droit.

D'où il s'en suit que la norme fondamentale qu'un conseil d'arbitrage de différend doit suivre dans le règlement du différend qui lui est soumis n'est pas d'imposer sa propre conception de ce que devrait être le contrat des parties, mais plutôt de rechercher la solution que les parties elles-mêmes, en personnes raisonnables, réalistes et équitables, auraient dû librement et volontairement convenir comme règlement global. L'arbitre W. McCoy l'a clairement établi dans les termes suivants:

"We take it that the fundamental inquiry, as to each issue (interest dispute) is: What should the parties themselves, as reasonable men, have voluntarily agreed." (3)

Cette norme a été universellement suivie aux Etats-Unis en matière de différend depuis 1947 et il n'y a aucune raison

- (2) New-York Shipping Ass., 36 L.A. 44, p. 45 (1960), rapporté par Elkouri and Elkouri, How Arbitration Works, BNA Book, 3e éd., Washington DC, p.53;
- (3) Twin City Rapid Transit Co., LA 845, p.848 (1947), rapporté par (supra, note 2), p. 54.

qu'elle ne s'applique pas ici puisque les fondements de notre système de relations de travail sont identiques sur ce point.

L'arbitre McCoy a expliqué, dans la même décision, comment cette norme fondamentale devait être appliquée en arbitrage:

"We believe that an unusual demand, that is, one that has not found substantial acceptance in other properties, casts upon the union the burden of showing that, because of its minor character or its inherent reasonableness, the negotiators should, as reasonable men, have voluntarily agreed to it. We would not deny such a demand merely because it had not found substantial acceptance, but it would take clear evidence to persuade us that the negotiators were unreasonable in rejecting it. We do not conceive it to be our function to impose on the parties contract terms merely because they embody our own individual economic or social theories. To repeat, our endeavor will be to decide the issues as, upon the evidence, we think reasonable negotiators, regardless of their social or economic theories might have decided them in the give and take process of bargaining. We agree with the company that the interests of stockholders and the public must be considered, and consideration of their interests will enter into our conclusions as to what the parties should reasonably have agreed on." (4)

Les auteurs Elkouri et Elkouri ont expliqué la nécessité en matière de différend de rechercher la solution des parties plutôt que la solution personnelle de l'arbitre par le fait que ce sont les parties elles-mêmes qui doivent vivre avec et administrer le règlement imposé. En ce sens, la solution choisie doit être acceptable et applicable.

Aussi déclarent-ils:

"The arbitrator is not a superior sort of dictator, dispensing justice from on high, but an agent of the two sides to the collective bargain. His job is to reach a solution that will be satisfactory enough to both sides to be workable. He has to take into consideration their relative strength and their relative necessities. He has to remember not to depart so far from a possible compromise, consistent with the respective power and desires of the parties, that one or the other of them will be likely next time to prefer open hostility to peaceful settlement. He has also to remember that a decision is useless if it cannot be enforced and that the power and ability

(4) Supra, note 3, p. 54

of the respective parties to administer a decision successfully is an integral part of the decision itself.

A decision which cannot be carried into effect or which will create lasting dissatisfaction is not really a decision at all. On this account a wage arbitration is not an exercise in pure reason, and a summary of merely logical arguments, accompanied by the opinion accompanying the decision, does not tell the whole story. Arbitrators frequently do not, of course, fully understand these limitations, but the more successful ones do so." (5)

La solution que les parties elles-mêmes auraient dû librement convenir constitue la norme fondamentale en matière d'arbitrage d'une première convention collective parce qu'elle assure de la meilleure façon possible la fonction essentiellement législative du conseil d'arbitrage. Cela ne veut pas dire que, d'une manière incidente et accessoire, le conseil ne peut pas devenir un agent de progrès social comme le syndicat le réclame ou un agent de progrès économique comme l'employeur le demande; il peut advenir, en effet, que certaines situations limites commandent au conseil d'exercer sa discrétion pour dénouer une impasse chronique et majeure. Les auteurs Elkouri et Elkouri l'expliquent bien en soulignant le caractère dynamique d'une négociation.

"Interests arbitration, as a part of the collective bargaining process, is essentially dynamic and fluid. The aggressor seeks to move into a new field, to expand the limits of an old area, or to reduce rights previously granted. It can be expected that something new will come from the arbitrator and that there will be some substitution of his judgment for that of the respective parties. It must be recognized that if the strike is to be relegated to a position of being the "very last resort, reasonable innovations must be possible through the arbitration process. Otherwise either progress would be unduly slowed or strikes invited, or both." (6)

Mis à part ces limites, il reste que la fonction régulière du conseil d'arbitrage doit se limiter à reproduire, en conscience et en équité, le règlement global probable qui aurait résulté de la libre négociation entre les parties. L'arbitre J. M. Weiler commente ce sujet dans une étude récente comme suit:

- (5) Elkouri and Elkouri, How arbitration Works, 3e éd. BNA Book, Washington DC, p.55;
(6) Supra note 5, p. 55

"... Interest dispute arbitration under section 73 of the Labour Code is intended to provide a procedural substitute for strikes within a process of free collective bargaining. An arbitrator must look at labour market realities, i.e. the relative economic and bargaining position of the parties, in attempting to simulate the agreement which could have been reached by the parties under the sanction of a strike or lockout. The best evidence of this hypothetical agreement is the pattern of development in other comparable hospitals in the community, especially those collective agreements voluntarily concluded." (7)

Pour remplir sa fonction législative et rechercher la solution globale que les parties auraient dû librement convenir en personnes raisonnables, le conseil d'arbitrage doit ^{alors} utiliser les mêmes critères que ceux qui sont généralement utilisés par les parties elles-mêmes au cours de leur négociation. L'un de ces critères, à coup sûr le plus important et le plus couramment utilisé, est celui qui prévoit l'égalité de traitement des parties en situation comparable. Cela apparaît juste et équitable aux deux parties qui ont depuis longtemps accepté l'idée qu'il ne doit pas y avoir d'inégalité entre salariés et employeur placés dans des situations comparables.

Ce critère se traduit dans la réalité par la recherche des pratiques prévalentes qui existent dans les situations les plus similaires à celle dans laquelle évoluent les parties. Les auteurs Elkouri et Elkouri établissent clairement la prépondérance de ce critère de la manière suivante:

"Without question the most extensively used standard in "interests" arbitration is "prevailing practice". This standard is applied, with varying degrees of emphases, in most "interests" cases. In a sense, when this standard is applied the result is that disputants indirectly adopt the end results of the successful collective bargaining of other parties similarly situated. The arbitrator is the agent through whom the outside bargain is indirectly adopted by the parties. That the parties may thus indirectly adopt the collective bargain of others well illustrated by the statement of one arbitration board, which, in applying the "pattern" standard, said through its Chairman, Clark Kerr:

"*** There is no magic formula for wage adjudication. Consequently one of the compelling considerations must be what

(7) Interest Arbitration: Measuring Justice in employment, J.M. Weiler,

has happened in free and successful collective bargaining. This indicates how experienced bargainers have evaluated the wage influencing factors which have evidenced themselves, and what they consider to be "just".

Arbitration of primary disputes over the terms of a new contract is a substitute for successful bargaining, and the "pattern" or "package" indicates what might have evolved from successful bargaining had the parties acted like others similarly situated. Attention to the "pattern" or "package", rather than adherence to any rigid formula, also reduces the risks of parties entering wage arbitration, but also should encourage their own free settlement. It tends to afford equality of treatment for persons in comparable situations. It also provides a precise, objective figure, rather than an artificially contrived rate." (8)

Plus loin, les mêmes auteurs élaborent en soutenant le fait que ce critère d'équité a été depuis longtemps accepté par les employeurs et les syndicats.

"In giving effect to the prevailing practice, an arbitrator relies upon precedent, adopting for the parties that which has been adopted by other parties through collective bargaining or, as sometimes is the case, as a result of arbitration awards. An award based upon application of this standard is not likely to be too far from the expectations of the parties, since most persons in the business community have long accepted the idea that there should be no basic inequalities among comparable individuals or groups.

If the terms of employment of a given employer are below the standard set by the prevailing practice of comparable employers and if no basis exists for a differential, an arbitrator may conclude that an inequality exists. Many arbitration awards have undertaken to eliminate inequalities, such as inequalities between related industries, inequalities within an industry, inequalities between comparable firms or work within a specific area, and inequalities within the plant itself." (9)

Dans les faits, les parties recherchent donc concrètement à reproduire les ententes les plus courantes qu'ont déjà librement conclues la majorité des employeurs et syndicats placés dans des situations similaires. Assurément, il s'agit là d'une norme première inspirée à la fois de l'équité et du réalisme; c'est la principale norme qui

(8) Supra, note 5, p. 746-747

(9) Supra, note 5, p. 749-750

doit s'appliquer en matière d'arbitrage de différend dans le cas d'une première convention collective parce que c'est celle qui se rapproche le plus du résultat courant établi par de libres négociations. Il va de soi que cette norme ne saurait être appliquée intégralement dans un contexte autre.

Par ailleurs, plusieurs situations peuvent être jugées comparables et alors priorité doit être donnée à celles qui se ressemblent le plus. Il y a évidemment beaucoup de discrétion qui peut être exercée sur ce point, mais l'important à retenir c'est de s'en tenir aux comparaisons que les parties ont coutume d'utiliser. A défaut de le savoir, il appartiendra au conseil d'arbitrage de l'établir en retenant un portrait d'ensemble de la situation qui lui est soumise et en recherchant les points de comparaison les plus similaires.

Dans le différend qui nous concerne, les parties ont identifié plusieurs situations comparables avec lesquelles elles cherchaient à s'identifier et la majorité des ententes qui sont survenues ^{entre elles} procèdent d'une application adaptée des pratiques prévalant dans ces situations. Les bases de comparaison se sont en effet toujours faites avec la situation prévalant dans les autres succursales de l'employeur qui exploite des magasins similaires et avec des effectifs similaires en terme de poste de travail.

L'employeur insistait pour que la comparaison se fasse avec l'ensemble de ses succursales dont la grande majorité n'est pas syndiquée alors que le syndicat voulait la restreindre aux seules succursales syndiquées qui sont au nombre de cinq (5). Il m'apparait que la base première

de comparaison doit s'effectuer avec les succursales dont les employés sont regroupés en syndicat. En obtenant une accréditation, les employés exerçaient un droit reconnu dont le but cherchait à ajouter une dimension collective à leur relation jusque là individuelle avec l'employeur; dans les circonstances, il n'est que juste qu'on les compare d'abord avec ceux qui ont déjà exercé leur droit d'association. Cela étant, il va de soi que la situation prévalant dans les succursales non syndiquées ne doit pas être totalement écartée. Elle doit servir de référence seconde lorsqu'il s'agit de tenir compte, en certains cas, des politiques générales de l'entreprise applicables à l'ensemble de ses succursales, ou encore lorsqu'il s'agit d'apprécier le rythme d'évolution qu'il faut prévoir aux modifications des conditions de travail, surtout les conditions monétaires, pour les rendre comparables à celles prévalant dans les entreprises où les salariés sont syndiqués. Il va de soi que le rythme d'évolution des changements doit être réaliste et tenir compte à la fois de l'ampleur de l'écart à combler, de la proportion d'entreprises concurrentes dont les employés sont ou non syndiqués et de la capacité de payer de l'entreprise.

Parmi les cinq (5) succursales où les salariés sont regroupés en syndicat, il y a celles d'Alma et de Chicoutimi dont l'accréditation date de 1972 et dont l'affiliation syndicale est la même que dans le présent cas (CSN). Quant aux succursales de St-Eustache et de Lachute, l'accréditation date de 1982 et le certificat d'accréditation est détenu par l'Union des employés de commerce (local 502). Une première convention collective y fut en vigueur d'octobre 1982 à janvier 1985 dans les deux cas et à ce jour, aucune entente pour leur renouvellement n'a été portée à la connaissance du soussigné. Quant à la succursale de Noranda, son accréditation date de 1977 et elle est également détenue par l'Union des employés de commerce (local 502).

L'employeur insistait surtout pour comparer la succursale Aylmer avec celles de St-Eustache et Lachute parce qu'il s'agissait d'une situation plus concordante en raison de la présence d'une première convention collective qui y était en vigueur, alors que la situation syndicale prévalant à Alma et Chicoutimi datait d'une époque lointaine,

prenait en compte plusieurs pratiques et ententes ayant subi l'usure du temps, et de toute façon, s'appliquait à une région éloignée particulière. Quant au syndicat, il insistait davantage pour se comparer avec les succursales d'Alma et de Chicoutimi parce que celles-ci étaient représentées par la même centrale syndicale et que les employés entendaient poursuivre les mêmes objectifs de négociation.

Il m'apparaît que les cinq (5) conventions collectives dans les succursales précitées constituent des bases valables et premières de comparaison pour les raisons respectivement avancées par les deux parties. D'une manière générale, je les consulterai toutes et tenterai d'y dégager la pratique prévalente la plus représentative. En cas d'égalité, j'opterai pour les conventions impliquant les deux mêmes parties. Ce faisant, je n'ai aucunement l'intention d'appliquer ces critères comparatifs d'une manière stricte et rigide. Plutôt, j'aurai égard au résultat global d'ensemble du règlement à imposer et j'utiliserai les comparaisons précitées uniquement en vue d'avoir le portrait le plus complet et nuancé de la situation. Ces comparaisons sont des outils et non des carcans.

III- DECISION ET MOTIFS RELATIVEMENT A CHAQUE LITIGE

A- Les clauses normatives

1) Clause 2.05 - Travail du personnel cadre

Les deux parties s'entendent pour que les salariés non régis par la présente convention ne puissent accomplir le travail normal des salariés régis par la convention, sauf dans les cas de formation. Le litige vient du fait que l'employeur voudrait que les personnes exclues de l'unité puissent également intervenir pour fin de service à la clientèle, ce que le syndicat refuse par crainte

d'ingérence systématique de l'employeur.

Toutes les conventions cibles prévoient l'exception demandée par l'employeur et il y a lieu de la reproduire ici en empruntant le libellé des clauses identiques prévalant à Alma et à Chicoutimi sur le sujet.

Conséquemment, la clause 2.05 doit se lire comme suit:

"2.05 - il est entendu que les employés exclus de l'unité de négociation ne peuvent effectuer le travail normal des salariés régis par la convention collective. Cependant, ils peuvent assister un salarié pour fins de formation et intervenir pour fins de service à la clientèle."

2) Clause 4.12 - Adhésion des nouveaux salariés au syndicat

Le syndicat demande que tout nouvel employé embauché après la signature de la convention soit obligé d'adhérer au syndicat sous peine de renvoi, ce que l'employeur refuse en invoquant la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

La Charte précitée, en son article 2, reconnaît que toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles que notamment la liberté d'association; ce droit doit évidemment s'entendre, sous peine d'absurdité, comme incluant la liberté de non-association car la Charte consacre la liberté et non l'obligation de s'associer; il en résulte qu'il serait illégal d'obliger un salarié nouveau à adhérer au syndicat comme condition de maintien de son emploi.

Dans les circonstances, il y a lieu de ne prévoir aucune clause sur le sujet, comme cela se passe ailleurs dans les conventions d'Alma et de Chicoutimi qui regroupent les deux mêmes parties.

3) Clause 10.01 - Droits acquis

Le syndicat réclame que les avantages et droits acquis dans le passé soient maintenus et il propose de reproduire la clause 19.01 des conventions d'Alma et de Chicoutimi qui le prévoit. L'employeur refuse cette demande en soulignant qu'elle n'existe pas dans les conventions de St-Eustach et Lachute qui constituent des premières conventions collectives.

Lorsque les salariés de l'employeur décident de se grouper en syndicat, c'est qu'ils désirent ajouter une dimension collective à leurs relations jusque là exclusivement individuelles avec l'employeur. Ce faisant, ils désirent réglementer ces rapports individuels qu'ils jugent à l'avantage exclusif de l'employeur qui, selon eux, impose alors ses décisions d'une manière purement discrétionnaire. Un des objectifs prioritaires du syndicat consiste alors à réduire les inégalités de traitement individuel entre les salariés là où aucune nécessité de distinguer s'impose.

Dans les circonstances, le syndicat cherche à remplacer les situations individuelles qu'il juge irrégulièrement privilégiées ou injustes. Alors, faire droit à la clause de droits qui seraient individuellement acquis avant l'arrivée du syndicat ne saurait que reproduire une situation qu'il cherche précisément à éliminer; il ne m'apparaît pas normal de vouloir rescaper que les portions avantageuses d'une situation d'ensemble qu'il cherche à éliminer. Dans les circonstances, la clause de droits acquis durant la période antérieure à l'accrédiation doit être rejetée.

A l'inverse, il y a lieu de prévoir le maintien de tous droits acquis à compter du moment où la convention collective sera en vigueur. Il s'agit là d'une situation nouvelle qui ne fera pas perdurer des anachronismes mais qui donnera plutôt un caractère obligatoire à tous avantages librement consentis par l'employeur d'une manière paisible, publique, continue et constante sur une longue période de temps dans l'avenir.

Compte tenu de ce qui précède, je doute que cette clause de droit acquis puisse avoir quelque utilité à court terme puisque l'écoulement d'un certain temps est nécessaire à la constatation d'un droit acquis. Cela aura toutefois le mérite d'éviter des litiges prévisibles sur la question lors des prochains renouvellement de convention.

Conséquemment, la clause 10.01 devra se lire comme suit:

"10.01 - A moins de stipulation expresse au contraire ci-incluse, la présente convention n'a pas pour effet de diminuer, cesser, enlever tout avantage et droit que les salariés acquerront à compter du 20 mars 1985."

4) Clause 16.05 - Dossier disciplinaire

Le syndicat demande que toutes mesures disciplinaires versées au dossier d'un employé soient retirées après six (6) mois comme le prévoit les conventions de Chicoutimi et d'Alma, tandis que l'employeur propose que les plaintes, griefs et avertissements (à l'exclusion des suspensions qui sont illimitées) ne puissent être invoqués après neuf (9) mois de leur survenance, comme cela existe à Noranda et à St-Eustache.

Les solutions retenues dans les cas de St-Eustache et Lachute apparaissent minimales, tandis que celles de Chicoutimi et d'Alma apparaissent maximales. Il y a tout lieu de croire que la tendance prévisible se situera entre ces deux bornes et il apparaît équitable de situer fictivement la pratique prévalente en un point milieu qu'il faut bien reconnaître arbitraire.

Conséquemment, la clause 16.05 devra se lire comme suit:

"16.05 - Aucune plainte, grief ou avertissement de l'employeur ne peut être invoqué contre un salarié après six (6) mois de la date de l'offense reprochée (12 mois dans le cas d'une suspension). S'il s'agit toutefois d'une offense de même nature, les délais seront augmentés à douze (12) mois dans le cas d'une plainte, grief ou avertissement et à vingt-quatre (24) mois dans le cas d'une suspension."

5) Clauses 21.01 et 21.07 - congés fériés et congés mobiles

L'employeur offre dix et demi (10½) congés fériés et le syndicat en réclame onze (11); c'est l'après-midi du 26 décembre qui est en cause. Par ailleurs, le syndicat réclame en sus deux (2) congés mobiles que les salariés pourront prendre à leur choix, ce que l'employeur accepterait à la condition que les congés fériés prévus pour la fête de Dollard et de l'Action de Grâce soient abolis.

Une revue des conventions cibles fait voir que les congés mobiles n'existent que dans le cas des conventions d'Alma (3) et Chicoutimi (2). Quant au nombre de congés fériés, incluant les congés mobiles, ils sont de onze (11) à Alma et à Chicoutimi, dix (10) à St-Eustache et Noranda et neuf (9) à Lachute.

Dans les circonstances, l'offre de l'employeur d'accorder dix et demi (10½) congés fériés apparaît équitable et conforme à la pratique prévalente. Il en va de même de l'offre de convertir les congés de Dollard et de l'Action de Grâce en deux congés mobiles que réclame le syndicat.

Conséquemment, les clauses 21.01 et 21.07 doivent être confondues et se lire comme suit:

"21.01 - Les salariés réguliers bénéficient des jours suivants à titre de congés chômés et payés:

Jour de l'An	Fête du travail
2 Janvier	Noël
Lundi de Pâques	26 décembre avant-midi
Fête nationale	anniversaire de naissance
Confédération	

En plus, les salariés réguliers bénéficient de deux (2) congés mobiles par année. Ces congés devront être pris entre le 1er février et le 30 novembre de l'année en cours et après entente avec l'employeur. Un préavis d'au moins cinq (5) jours devra être donné par le salarié."

6) Clause 25.05 - congé-maladie

Le litige provient du fait que l'employeur ne voudrait compenser les maladies qu'à compter de la deuxième journée d'absence si l'employé a cinq (5) ans ou moins d'ancienneté pour la première année de la convention et si l'employé a trois (3) ans ou moins d'ancienneté pour les années subséquentes. Le syndicat réclamait initialement le paiement de toutes maladies à compter de la première journée dans tous les cas; sur l'insistance du soussigné en médiation et dans le seul but d'en venir à une entente négociée, il a toutefois consenti à accepter que le paiement ne s'effectue qu'à compter de la deuxième journée d'absence si l'employé a trois (3) ans ou moins d'ancienneté. Devant le refus de l'employeur, il a maintenu sa position initiale.

Une revue des différentes conventions cibles fait voir qu'il n'existe aucun délai de carence et que les absences-maladie sont payées à tous dès la première journée d'absence à Alma, Chicoutimi, Lachute et St-Eustache. Un délai de carence d'une journée n'existe qu'à Noranda dans le cas des employés qui ont cinq (5) ans ou moins d'ancienneté. L'employeur a longuement fait état que la politique de l'employeur dans les autres magasins est conforme à la présente offre qu'il fait au syndicat.

A la lumière des normes et critères établis plus haut et qui doivent guider le soussigné, je m'en tiendrai aux seules pratiques existantes dans les succursales où les salariés se sont regroupés en syndicat. Il n'existe pas de motif particulier pour tenir compte de la politique nationale de l'entreprise lorsque cette politique n'est généralement pas appliquée dans les succursales où les salariés sont regroupés en syndicat.

Dans les circonstances, considérant les pratiques prévalentes, il m'apparaît équitable de n'appliquer le délai de carence d'une journée qu'aux seuls salariés ayant trois (3) ans ou moins d'ancienneté et ce, dès la signature de la convention.

Conséquemment, la clause 25.05 devra se lire comme suit:

"25.05 - Il est entendu que lors d'une absence pour congé-maladie, le salarié régulier sera compensé en vertu des congés-maladie qu'à compter de la deuxième journée d'absence, sauf s'il a plus de trois (3) années d'ancienneté."

7) Clause 30.04 - rémunération les dimanches et fêtes

Le syndicat réclame le paiement des heures travaillées les dimanches et durant les congés fériés au taux de deux cents pourcent (200%) du taux régulier alors que l'employeur offre cent cinquante pourcent (150%) de ce taux.

Une revue des cinq (5) conventions cibles fait voir que le travail effectué le dimanche est rémunéré au taux de deux cents pourcent (200%) dans trois (3) cas (Alma, Chicoutimi et Noranda). La même chose prévaut dans le cas du travail effectué les jours de fête (Alma, Chicoutimi et Lachute). Une ventilation de ces résultats fait voir qu'à Alma et Chicoutimi, le taux de deux cents pourcent (200%) prévaut pour le dimanche et pour les fêtes tandis que c'est le taux de cent cinquante pourcent (150%) qui prévaut dans les deux cas à St-Eustache. Enfin, à Lachute et Noranda, il y a deux taux applicables pour le travail fait les dimanches et les jours de fête; dans un cas, le taux de cent cinquante pourcent (150%) s'applique et dans l'autre, celui de deux cents pourcent (200%).

Ces résultats font voir que d'une manière générale, la pratique la plus répandue est celle de rémunérer le travail fait les dimanches et jours de fête à deux cents pourcent (200%) du taux régulier; au surplus, c'est là la seule pratique existante dans les cas où ce sont les deux

mêmes parties qui ont négocié ensemble (Alma, Chicoutimi). Dans les circonstances, elle doit être reproduite dans la présente convention.

Conséquemment, la clause 30.04 devra se lire comme suit:

"30.04 - Un salarié qui travaille le dimanche et les jours de fête est rémunéré au taux double du taux régulier pour toutes les heures ainsi travaillées."

8) Clause 31.05 - Perte d'ancienneté

L'employeur propose d'incorporer à la convention la clause correspondante qui existe à Noranda, alors que le syndicat propose celle qui existe à Chicoutimi.

Une revue des conventions cibles fait voir que la clause de Noranda est la même que celle existant à St-Eustache et Lachute, tandis que celle de Chicoutimi est identique à celle d'Alma. La différence entre ces deux clauses types concerne deux sujets. A Noranda, il y a perte d'ancienneté après douze (12) mois de mise à pied pour les salariés réguliers et six (6) mois pour les surnuméraires, tandis que ce délai est de dix-huit (18) mois dans tous les cas à Chicoutimi. L'autre différence provient de l'existence à Noranda du cas où l'employé malade ou accidenté pendant vingt-quatre (24) mois perd son ancienneté, sauf s'il s'agit d'un accident de travail, alors que cela est inconnu à Chicoutimi.

Je vais faire droit à la pratique prévalente à Noranda qui est plus généralisée que celle de Chicoutimi, mais en y apportant la modification suivante, à savoir que la durée d'une mise à pied devant entraîner la perte de l'ancienneté sera la même pour les salariés réguliers et occasionnels. Les raisons de cette modification s'inscrivent dans la perspective d'une revalorisation du statut des salariés occasionnels que j'expliquerai plus loin.

Conséquemment, la clause 31.05 devra se lire comme suit:

- "31.05 - Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- 1) s'il est dûment congédié par l'employeur et non réinstallé par la procédure de grief ou d'arbitrage.
 - 2) s'il met fin volontairement à son emploi.
 - 3) mise à pied d'un salarié régulier pour une période consécutive de douze (12) mois ou plus, ou une période équivalente à son ancienneté, s'il a moins de douze (12) mois d'ancienneté.
 - 4) défaut de revenir au travail (après une mise à pied) dans les sept (7) jours de la mise à la poste d'un avis de rappel par poste recommandée à sa dernière adresse connue.
 - 5) absence sans permission de trois (3) jours consécutifs de travail programmé.
 - 6) défaut de revenir au travail le lendemain d'une absence autorisée, sans motif valable.
 - 7) absence du travail pour cause de maladie ou d'accident pendant vingt-quatre (24) mois. Cependant, si l'accident ou la maladie est dû(e) au travail, le salarié victime de cette maladie ou accident conserve son ancienneté jusqu'à ce que le médecin du salarié ordonne le retour au travail."

9) Clause 32.01 - Procédure de mise à pied

L'employeur propose de reconduire les clauses types qui existent dans les différentes conventions sur ce point alors que le syndicat refusait toute entente tant que le problème des salariés occasionnels ne serait pas réglé, ce qui ne survint pas en médiation.

Dans les circonstances, il y a lieu de reproduire les clauses types des différentes conventions cibles qui sont toutes au même effet par delà un libellé différent. Je reproduirai la clause prévalente à Alma et conséquemment, la clause 32.01 devra se lire comme suit:

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

a) Mises à pied

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

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

Dans le cas de mise à pied, la préférence d'emploi est offerte aux salariés précités pour les postes normalement occupés par les salariés occasionnels.

Il est entendu que tout salarié mis à pied est libre d'accepter sa mise à pied plutôt que d'utiliser ses droits d'ancienneté et déplacer un salarié occasionnel."

10) Clause: annexe B - Assurance collective

L'employeur propose d'incorporer à la convention les plans collectifs d'assurance vie et santé qui sont en vigueur dans toutes ses succursales, incluant celles où les salariés sont regroupés en syndicat. Le syndicat juge ces plans insuffisants et propose un nouveau régime, selon lui, beaucoup plus avantageux.

A la lumière des normes et critères établis, je n'ai aucune hésitation à choisir le plan collectif d'assurance proposé par l'employeur, car il constitue une pratique généralisée qui ne souffre aucune dérogation dans aucune succursale, même syndiquée. Tout insuffisant qu'il puisse être, je ne crois pas qu'il soit dans l'ordre de bouleverser les données sur ce point dans le cadre d'une première convention.

Conséquemment, l'annexe B sur les assurances collectives devra se lire comme suit:

ANNEXE "B"

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

1) ASSURANCE-VIE (générale)

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

2) ASSURANCE-VIE (facultative)

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

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

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

4) INVALIDITÉ PROLONGÉE (général)

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

Dans le cas d'invalidité totale

- prestations de 50% du salaire à compter de la 3e année d'invalidité jusqu'à 65 ans.
- admissibilité: temps plein: 1 an de service
 temps partiel: 3 ans de service
- contribution: aux frais de Zellers

ANNEXE "B"

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

5) ASSURANCE-SANTÉ - FRAIS MÉDICAUX (facultatif)

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

6) ASSURANCE SOINS DENTAIRES DE BASE

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

7) ASSURANCE SOINS DENTAIRES MAJEURS

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

B- Salaires et durée de la convention

La demande d'accréditation est datée du 11 février 1984 et l'accréditation fut obtenue le 19 mars 1984; dans les circonstances, il y a lieu de considérer la situation salariale qui a prévalu durant l'année 1984 afin de déterminer la date d'entrée en vigueur de la convention.

Il a été établi, sans contestation, qu'en juin 1984, l'employeur a accordé, rétroactivement au mois de février 1984, une augmentation moyenne d'environ 3.8% à ses quarante-six (46) salariés réguliers (dont le taux horaire moyen est passé de 5.92\$ à 6.16\$) et d'environ 6.2% à ses vingt-huit (28) salariés occasionnels (dont le taux horaire moyen est passé de 5.00\$ à 5.32\$). L'augmentation moyenne pondérée s'établit autour de 4.5% pour l'année 1984; cela apparaît conforme aux tendances générales de l'économie pour cette période et il n'y a pas lieu d'intervenir pour cette raison.

Par ailleurs, il y eut arrêt de travail du 20 septembre 1984 au 5 février 1985 ainsi qu'ouverture officielle du magasin et reprise du travail régulier le 20 mars 1985, de sorte qu'il apparaîtrait sans effet utile de faire débiter la convention avant le 20 mars 1985. A partir de cette date, il y a lieu de prévoir une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre aux parties d'oublier les difficultés de la présente négociation et d'apprendre à administrer la convention et vivre ensemble harmonieusement.

Conséquemment, la clause 35 de la convention devra se lire comme suit telle qu'elle est libellée ailleurs:

"35 - La présente convention entre en vigueur le 20 mars 1985 et le demeurera jusqu'au 19 mars 1987.

A son expiration, cette convention devient une convention intérimaire jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock out par l'une ou l'autre partie."

Sur le plan salarial, le syndicat réclame une augmentation générale réelle de 5% garantie à chaque salarié régulier pour chacune des deux années de la convention. Il réclame également la parité intégrale de salaire des salariés occasionnels (classe IV) et des salariés à pourboires (classe V). Quant à l'employeur, il a proposé une grille salariale établissant cinq (5) classes de salaire et deux (2) ou trois (3) échelons dans chaque classe, ainsi qu'une répartition réelle des salaires applicable individuellement à chaque salarié. J'aborderai ici le salaire des seuls salariés réguliers et réserverai celui des salariés occasionnels dans la dernière partie de la sentence.

La grille salariale offerte par l'employeur est la suivante:

CLASSE I (salarié régulier)
commis de bureau

	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Début	5.90	6.05
1 an d'ancienneté	6.75	6.95
2 ans d'ancienneté +	7.00	7.20

CLASSE II (salarié régulier)
commis aîné de réception
préposé(e) caisse de sortie
commis vendeur(euse) - cuisinière
adj. restaurant

	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Début	5.50	5.65
1 an d'ancienneté	6.20	6.50
2 ans d'ancienneté +	6.35	6.70

CLASSE III (salarié régulier)
aide-cuisine

	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Début	5.15	5.30
1 an d'ancienneté	5.55	5.75
2 ans d'ancienneté +	6.10	6.35

CLASSE IV Surnuméraire

	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Début	5.00	5.15
600 heures de travail	5.30	5.45
1200 heures de travail	5.75	5.90

CLASSE V serveuse (salariés à pourboires)

	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Début	3.50	3.65
1 an d'ancienneté +	4.25	4.40

NOTES EXPLICATIVES

1985

1. A compter du 20 mars 1985, les salariés verront leur taux horaire ajusté au taux de l'échelon qui correspond à leur ancienneté (heures de travail pour la classe IV) complétée au 31 janvier 1985
2. Cependant, les salariés réguliers, qui au 31 janvier 1985 ont un taux horaire égal ou supérieur au taux maximum de leur classe, bénéficieront d'un ajustement tel que stipulé à la liste ci-jointe (répartition de salaires).
3. Les nouveaux salariés, soit ceux embauchés depuis le 1er février 1985, recevront le taux de l'échelle qui correspond à leur ancienneté au 20 mars 1985.

1986

1. A compter du 1er février 1986, les salariés verront leur taux horaire ajusté au taux de l'échelon qui correspond à leur ancienneté (heures de travail pour la Classe IV) complétée au 31 janvier 1986.
2. Cependant, les salariés réguliers, qui au 31 janvier 1986 ont un taux horaire égal ou supérieur au taux maximum de leur classe, bénéficieront d'un ajustement tel que stipulé à la liste ci-jointe (répartition de salaires).

Quant à la répartition individuelle des salaires qui accompagnent cette grille, elle est la suivante:

CLASSE I

<u>DATE</u>	<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>JAN.85</u>	<u>MARS 85</u>	<u>FEV.85</u>
10/73	SCOBIE, B.	Commis de bureau	\$7.09	\$7.40	\$7.60
05/74	LEPAGE, N.	Commis de bureau	6.75	7.00	7.20
05/78	SABOURIN, L.	Commis de bureau	6.75	7.00	7.20
02/79	LAVIGNE, J.	Commis de bureau	6.75	7.00	7.20

CLASSE II

10/73	McALLISTER	Commis réserve	6.68	6.95	7.15
05/74	FORTIN, P.	Caissière	6.56	6.80	7.00
10/74	GAUTHIER, L.	Cuisinière	6.36	6.60	6.80
08/76	QUESNEL, R.	Caissière	7.10	7.35	7.55
09/76	BRAZEAU, J.	Caissière	7.10	7.35	7.55
03/77	QUINN,	Commis réserve	6.36	6.60	6.80
12/79	FORGIE, C.	Caissière	6.36	6.60	6.80
06/80	LESAGE, S.	Caissière	6.36	6.60	6.80
11/80	BRENNAN, L.	Caissière	6.27	6.35	6.70
08/84	PARIZEAU, S.	Caissière	5.75	6.35 (8/85)	6.70 (8/86)
10/73	CARON, P.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
03/74	LACASSE, E.	Vendeuse	7.14	7.40	7.60
05/74	TREMBLAY, C.	Vendeuse	6.65	6.90	7.10
09/74	SIMARD, B.	Vendeuse	6.38	6.65	6.70
02/75	NOEL, C.	Vendeuse	6.44	6.70	6.90
08/75	LADOUCEUR, J.	Vendeuse	6.22	6.35	6.70
09/76	PARIZEAU, J.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
09/76	GAUVREAU, C.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
03/77	REHEL, D.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
04/77	LAHAIE, P.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
09/78	LEBRUN, M.R.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
08/79	DUBOIS, J.M.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
02/80	CYR, R.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
03/80	GUERETTE, L.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
03/81	SIPOS, S.	Vendeuse	6.25	6.35	6.70
09/80	QUIRION, C.	Vendeuse	6.38	6.65	6.70
04/81	SEGUIN, L.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
05/81	TRUDEAU, H.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
06/81	GROULX, L.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
02/83	LEGENDRE, L.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
07/83	GRENIER	Vendeuse	6.08	6.20	6.70
09/83	GRONDIN, D.	Vendeur	5.55	6.20	6.70
11/83	BOUCHARD, N.	Vendeuse	6.08	6.20	6.70
06/84	COTE, A.	Vendeuse	5.57	6.20 (6/85)	6.70 (6/86)
07/84	BEDARD, P.	Vendeuse	5.30	6.20 (7/85)	6.70 (7/86)

CLASSE III

06/79	DESNOYERS, S	aide-cuisinière	5.90	6.10	6.35
-------	--------------	-----------------	------	------	------

CLASSE IV

<u>DATE</u>	<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>JAN.85</u>	<u>MARS 85</u>	<u>FEV.85</u>
05/79	WHITLOCK, S.	Surnuméraire	\$5.75	6.05	6.35
11/80	PARADIS, S.	Surnuméraire	5.75	6.05	6.35
04/81	PHILIPPE, J.	Surnuméraire	5.75	6.05	6.35
01/82	CODERRE, R.	Surnuméraire	5.75	6.05	6.35
01/82	BRAZEAU, S.	Surnuméraire	5.75	6.05	6.35
09/82	DROUIN, J.	Surnuméraire	5.75	6.05	6.35
03/83	WILSON, S.	Surnuméraire	5.75	6.05	6.35
04/83	LACELLE, N.	Surnuméraire	5.75	6.05	6.35
07/83	BARD, P.	Surnuméraire	5.75	6.05	6.35
08/83	GAUVREAU, J.	Surnuméraire	5.30	6.05	6.35
09/83	BELLERIVE, L.	Surnuméraire	5.75	6.05	6.35
11/83	GENDRON, R.M.	Surnuméraire	5.30	6.05	6.35
02/84	BEAUDRY, C.	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90
05/84	O'DWYER, C.	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90
05/84	FORTIN, G.	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90
07/84	ST-AMOUR, L.	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90
07/84	SAVAGE, J.	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90
07/84	ROBITAILLE, R.	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90
07/84	ETHIER, A.	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90
07/84	GUERTIN, P.	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90
07/84	LALONDE, C.	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90
07/84	TAMBAKIPOULOS	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90
08/84	BELISLE, L.	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90

CLASSE V

05/83	SOULIERES, S.	Serveuse	3.95	4.25	4.40
09/80	CHAMBERLAND, S.	Serveuse	4.40	4.55	4.70

Une analyse de cette grille salariale qui est offerte fait voir que les salaires offerts sont généralement supérieurs à ce qui existe dans les classes et échelles correspondantes de toutes les autres conventions cibles, incluant celles d'Alma et de Chicoutimi qui viennent d'être renégociées et qui représentaient les taux horaires les plus élevés. Il n'y a que la classe V relative aux salariés à pourboires qui fasse exception. Sauf pour cette dernière catégorie, il n'y a donc pas lieu de modifier cette grille.

Conséquemment, la grille salariale offerte par l'employeur pour les classes I, II et III est maintenue mais

celle pour la classe V touchant les salariés à pourboires est modifiée pour la rendre conforme à celle en vigueur à Alma:

"CLASSE V serveuse (salariée à pourboires)

	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Début	4.75	4.90
1 an d'ancienneté	5.00	5.25 "

Quant à la répartition individuelle des salaires qui accompagnent la grille et qui fait voir le pourcentage réel d'augmentation salariale consentie, elle fait voir que l'augmentation moyenne qui est accordée aux salariés réguliers est, pour la première année de la convention, de 0.29\$ ou 4.5% par rapport au salaire antérieur moyen (qui passe de 6.18\$ à 6.47\$) et pour la deuxième année, de 0.28\$ ou 4.4% par rapport au salaire antérieur moyen (qui passe de 6.47\$ à 6.75\$).

Considérant l'absence de rattrapage salarial à effectuer, considérant la tendance générale des augmentations moyennes de salaires qui sont consenties au Canada et au Québec durant la période concernée et qui oscillent entre trois (3) et quatre (4) pourcent depuis un an, il n'y a pas lieu d'ajouter quoi que ce soit à l'augmentation totale consentie telle que présentée dans la répartition individuelle des salaires, sous réserve des concordances applicables aux salariés de la classe V en fonction des modifications qui ont été offertes à la grille.

Une analyse de la répartition interne de cette masse salariale mériterait toutefois que des corrections soient apportées dans certains cas. Il apparaît en effet indiqué de réduire le rythme d'augmentation des salariés les mieux rémunérés d'une même classe et d'augmenter celui des moins bien rémunérés, afin qu'à l'expiration de la convention, un maximum de salariés appartenant au même échelon de la même classe ait la même rémunération. C'est là une application normale du principe d'équité précité qui prévoit l'égalité de traitement des personnes qui travaillent dans des conditions similaires. En procédant à ces modifications internes, j'ai toutefois pris soin, dans la mesure du possible, de ne pas augmenter la masse salariale globale en équilibrant les gains et les pertes consenties de part et d'autre.

C'est ainsi que la grille salariale offerte par l'employeur doit être remplacée par la suivante (tous les autres cas non mentionnés demeurant inchangés):

<u>CLASSE I</u>	<u>mars 1985</u>	<u>février 1986</u>
SCOBIE, G.	7.10	7.30
LEPAGE, N.	7.10	7.30
SABOURIN, L.	7.10	7.30
LAVIGNE, J.	7.10	7.30

CLASSE II

	<u>janv. 85</u>	<u>mars 85</u>	<u>fév. 86</u>
McALLISTER	6.68	6.90	7.05
FORTIN	6.56	6.70	6.90
GAUTHIER	6.36	6.70	6.85
QUESNEL	7.10	7.25	7.40
BRAZEAU	7.10	7.25	7.40
QUINN	6.36	6.60	6.85
FORGIE	6.36	6.60	6.85
LESAGE	6.36	6.60	6.85
BRENNON	6.27	6.60	6.85
PARIZEAU	5.75	6.35 (8/85)	6.70 (8/86)
CARON	6.08	6.35	6.70
LACASSE	7.14	7.35	7.40
TREMBLAY	6.65	6.90	7.05
SIMARD	6.38	6.70	6.85
NOEL	6.44	6.70	6.85
QUIRION	6.38	6.70	6.85

Les salaires de toutes les autres vendeuses de la classe II demeurent les mêmes que ceux prévus dans l'offre de l'employeur.

CLASSE III

Aucun changement à l'offre de l'employeur.

CLASSE V

SOULIERES	3.95	5.00	5.25
CHAMBERLAND	4.40	5.00	5.25

(CLASSE IV, voir plus loin).

C- Le statut et la rémunération des salariés occasionnels

Il s'agit là du principal point en litige entre les parties et c'est surtout à cause de ce désaccord que la grève a duré si longtemps. Le syndicat cherche fondamentalement à éliminer ou réduire au minimum le nombre de salariés occasionnels, soit en les faisant accéder au statut de salarié régulier à temps plein ou à temps partiel, ou soit en prévoyant dans leur cas une identité de traitement de salaire et de bénéfices marginaux avec les salariés réguliers. Il prétend que l'utilisation des occasionnels par l'employeur a pour seul but d'éviter d'engager des salariés réguliers et ainsi d'économiser à cause des salaires moindres qu'il leur accorde.

De son côté, l'employeur prétend que l'embauche de salariés occasionnels est nécessaire à l'exploitation d'un magasin à rayons en raison de la concentration d'affluence de la clientèle en certaines périodes de pointe comme les jeudi, vendredi soir et samedi. Il soumet qu'il lui serait impossible de servir adéquatement la clientèle s'il fallait que les trente (30) salariés occasionnels travaillant en moyenne dix-huit (18) heures par semaine soient remplacés par quinze (15) salariés réguliers travaillant environ trente-six (36) heures. Il aurait alors trop de salariés durant les heures creuses et pas assez durant les heures d'affluence.

Sur un autre plan, l'employeur soutient qu'il ne peut accorder aux occasionnels le traitement consenti aux salariés réguliers parce qu'une majorité d'entre eux est simplement de passage dans l'entreprise, n'a pas beaucoup d'expérience et ne présente pas le même niveau de compétence que les salariés réguliers.

Les litiges concernant les salariés occasionnels se regroupent en trois catégories que j'aborderai séparément.

1) l'imposition d'une proportion maximale de salariés occasionnels

Il s'agit des demandes 1.10 et 19.01 du syndicat; en vertu de la clause 1.10, il voudrait limiter à un maximum de trois (3) le nombre de salariés occasionnels. Cela me paraît irréaliste à plusieurs égards. D'une part, une telle limitation du droit de gérance n'existe pas dans aucune autre convention collective et d'autre part, elle aurait pour effet, si elle devait être appliquée, d'empêcher l'employeur d'oeuvrer efficacement dans le service qu'il entend offrir au public. La preuve a, en effet, clairement démontré que les exigences du service particulier qu'offre un magasin à rayons demandent la plus grande souplesse et latitude dans la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail.

Quant à la demande 19.01 du syndicat, elle voudrait qu'aucun agencement de travail puisse être utilisé par l'employeur pour empêcher l'embauche ou le remplacement de salariés réguliers. Il s'agit là d'un corollaire de la première demande dont l'effet serait de geler à leur niveau actuel la proportion de salariés occasionnels. Pour les mêmes raisons, je ne crois pas que les exigences du service à la clientèle soient bien servies s'il fallait empêcher l'employeur de s'adapter dans l'avenir à une situation nouvelle qui commanderait d'augmenter, sur une base provisoire ou permanente, la proportion de ses salariés occasionnels. Il est vrai que cette clause existe dans les conventions d'Alma et de Chicoutimi, mais elle n'existe pas dans les trois autres conventions. Par ailleurs, il a été établi qu'elle n'a jamais été appliquée là où elle existe en raison de son caractère trop général.

2) le droit aux bénéfices marginaux prévus par la convention pour les salariés occasionnels

Le syndicat réclame que tous les salariés occasionnels obtiennent les mêmes droits et bénéfices de la convention que tous les autres salariés réguliers. Cela inclut les vacances, congés fériés, congés maternité, congés

sociaux, congés-jurés, congés sans solde et congés maladie. Il prétend que cela empêchera l'employeur d'utiliser les salariés occasionnels pour faire des économies.

L'employeur prétend qu'il n'utilise jamais les salariés occasionnels pour faire des économies, mais seulement pour satisfaire aux exigences normales du service. Cela étant, il refuse de leur accorder la parité de traitement avec les salariés réguliers parce que la majorité de ceux-ci n'a pas d'ancienneté et n'est vraiment que de passage dans l'entreprise; à cause de cela, ils sont moins expérimentés et moins compétents. Il ajoute, enfin, que l'offre qu'il fait est la même que celle qui existe dans toutes les autres conventions et qui est libellée comme suit à Alma:

"

ANNEXE C

SALARIÉS OCCASIONNELS

Sauf si autrement prévu dans la présente convention, les salariés occasionnels bénéficient des conditions ci-après décrites:

- 1.01 Le salarié occasionnel bénéficie de la procédure de griefs et d'arbitrage tel que prévu à l'article 5 de la présente convention, pour les matières le concernant.
- 2.01 Le salarié occasionnel bénéficie de l'application de la Loi sur les normes du travail en ce qui concerne les congés fériés, les vacances annuelles et le droit au congé de maternité.
- 3.01 Le salarié occasionnel a droit aux bénéfices prévus à la clause 19.02 de la convention d'alma, paragraphes 1, 2 et 3.
- 4.01 Lorsque le décès ou les funérailles du conjoint, de l'enfant, du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère d'un salarié occasionnel tombe un jour où ce dernier est programmé pour travailler, ledit salarié occasionnel a droit à un congé sans perte de salaire pour le nombre d'heures de travail ainsi programmé.
- 5.01 Le salarié occasionnel qui est promu comme salarié régulier se voit reconnaître l'ancienneté acquise à titre de salarié occasionnel. "

Conformément aux normes et critères qui ont été établis en la présente affaire, il y a lieu, pour les salariés occasionnels de reproduire en l'espèce les pratiques prévalentes dans les autres succursales où existent des conventions collectives. Or, toutes prévoient un statut et des bénéfices semblables à ceux qui sont ici offerts par l'employeur. Il y a donc lieu d'en prendre acte et de prévoir la même chose dans la présente convention sous la réserve qui suit.

Nonobstant ce qui précède, il convient, pour le soussigné, de tenir compte du caractère tout à fait exceptionnel de la présente clause pour sortir des pratiques prévalentes. Cela m'apparaît nécessaire pour rendre compte du caractère dynamique et novateur de la négociation collective lorsque la clause en litige a fait l'objet d'une volonté très nette d'une partie de faire évoluer une situation auparavant bloquée. Une grève de cinq (5) mois a été déclenchée sur ce sujet prioritaire et il apparaît important de trouver une solution au mérite à ce problème chronique des salariés occasionnels dans la mesure évidemment où l'équité et la bonne conscience le commandent. Ce faisant, le conseil doit agir avec la plus grande prudence, cela va de soi.

Je partage l'opinion de l'employeur lorsqu'il déclare que la majorité des salariés occasionnels travaille peu longtemps pour l'employeur et offre de ce fait moins d'expérience et de compétence que les salariés réguliers; ils ne sont souvent dans les faits que de passage chez l'employeur. Les listes de salariés le démontrent d'ailleurs très bien puisque sur les cinquante (50) salariés occasionnels en service en juin 1985, il n'y en avait que quinze (15) qui avaient plus d'une année d'ancienneté.

Mais je partage aussi l'opinion du syndicat, que l'employeur ne nie pas par ailleurs, à l'effet que dans certains cas, les salariés occasionnels ne sont pas simplement de passage mais travaillent fidèlement pour l'employeur depuis longtemps et font montre d'un degré aussi élevé d'expérience et de compétence que les salariés réguliers. Ce portrait correspond aux salariés occasionnels les plus anciens, c'est-à-dire ceux possédant généralement plus de deux (2) ans d'ancienneté.

Dans les circonstances, il m'apparaîtrait équitable, honorable et acceptable aux deux parties d'accorder à ces salariés occasionnels qui travaillent fidèlement pour l'employeur depuis un certain temps les mêmes avantages, droits et bénéfices prévus dans la convention qui sont accordés aux salariés réguliers; abstraction faite du nombre d'heures de travail effectuées à chaque semaine qui est différent, ces deux catégories de salariés travaillent dans des conditions similaires et ils ont alors droit à un traitement similaire. Cette solution aura le double avantage de leur donner justice tout en permettant à l'employeur de rencontrer les exigences normales de son service, puisque de toute façon, ce n'est pas pour faire des épargnes que l'employeur les utilise, mais pour mieux servir la clientèle.

Dans la réalité, les différents échelons applicables aux salariés occasionnels se calculent en terme de nombre d'heures de travail, soit six cent (600) ou mille deux cents (1,200) heures selon les cas. Si l'on considère que le salarié occasionnel moyen travaille environ dix-huit (18) heures par semaine pendant cinquante (50) semaines, cela représente neuf cent (900) heures travaillées. Dans ce dernier cas, le salarié occasionnel, tout en conservant ce dernier statut, pourra jouir de tous les droits, avantages et bénéfices de la convention de la même manière et aux mêmes conditions que les salariés réguliers à temps partiel.

Conséquemment, l'annexe C de la convention concernant les salariés occasionnels que l'employeur a offerte est intégrée, telle quelle, à la convention en y ajoutant la clause 6.01 qui suit:

"6.01 Nonobstant ce qui précède, le salarié occasionnel ayant travaillé plus de mille huit cents (1,800) heures bénéficie de tous les droits, avantages et bénéfices de la convention de la même manière et selon les mêmes conditions et modalités que les salariés réguliers à temps partiel, en établissant les concordances nécessaires applicables à leur cas en termes de proportion d'heures de travail. "

3) Le salaire des salariés occasionnels

L'offre que l'employeur a faite et qui a été rapportée plus haut prévoit une grille salariale plus élevée que celle prévalant dans toutes les autres conventions pour cette catégorie de salariés et, sous réserve du cas des salariés occasionnels ayant travaillé plus de mille huit cents (1,800) heures, il n'y a pas lieu de la changer et ce, pour les mêmes raisons que celles rapportées dans le cas des salariés réguliers. Quant à la répartition des salaires offerts à chaque salarié individuellement, elle laisse voir des augmentations salariales moyennes d'environ 7.5% pour la première année de la convention et d'environ 6% pour la seconde année; encore ici, et sous la même réserve, il n'y a pas lieu d'intervenir non plus car cela est plus élevé que les augmentations salariales généralement accordées au pays.

A la lumière de la modification qui a été apportée dans le cas des salariés occasionnels ayant accumulé plus de mille huit cents (1,800) heures de travail, il y a lieu toutefois de procéder à un ajustement mineur de leur salaire de façon à les rapprocher de celui des salariés réguliers dont ils partagent à peu près la même situation. Dans leur cas, la grille salariale devra comporter l'échelon additionnel suivant:

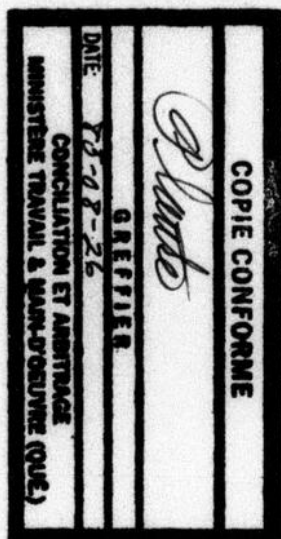
	<u>1985</u>	<u>1986</u>
1,800 heures de travail	6.10	6.40

La répartition des salaires devra être modifiée en conséquence pour les salariés.

IV- DISPOSITIF

Pour toutes les raisons ci-haut mentionnées, après avoir entendu la preuve et les plaidoiries, vérifié le droit applicable et sur le tout délibéré, je détermine la première convention collective de la manière suivante:

- Toutes les clauses agréées et signées par les parties en médiation font partie de la convention;
- Toutes les clauses décidées par le soussigné en vertu des présentes font également partie de la convention;
- J'ordonne aux parties de s'entendre pour disposer les clauses précitées dans un document unique qu'elles devront rédiger et en transmettre ensuite une copie au soussigné;
- Je réserve juridiction, à la demande d'une partie, pour trancher tout litige qui aurait été omis par la présente ou qui surgirait de la rédaction du document final;
- J'ordonne à l'employeur de verser, dans les soixante (60) jours des présentes, les augmentations salariales prévues en la présente et ce, rétroactivement au 20 mars 1985. Quant aux autres bénéficiaires, il prennent effet à compter des présentes.



LORRAINE, CE 16 AOUT 1985

Hamelin F.

FRANCOIS HAMELIN,
PRESIDENT DU CONSEIL D'ARBITRAGE.

NO. _____

CANADA
PROVINCE DE QUEBEC
CONSEIL D'ARBITRAGE

ZELLER'S INC.
(SUCCURSALE AYLNER),

-et-

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES
ET TRAVAILLEURS DU MAGASIN
ZELLER'S DE AYLNER.

SENTENCE ARBITRALE

ORIGINAL

François Hamelin

AVOCAT

B.A. (SCEC), LL.L., LL.M. (DR. TRAV.)

5, Domrémy, Lorraine, Qué. J6Z 2Y7

(514) 621-3283



13749-19

Dépôt N°: 85 10 209

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

095950

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	H-13749-19
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		85-10-25		85-03-20	87-03-19	57

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleuses et Travailleurs du Magasin Zeller's de Aylmer - CSN 258 boul St-Joseph Hull, Qué J8Y 3X8	<input type="checkbox"/> Déposant Zeller's Inc 5250 boul Décarie Montréal, Qué H3X 3T9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Confédération des Synd. Nationaux Att.: M. Jacques Lemieux 17 Ste-Bernadette Hull, Qué J8X 2C4	E.V.: 175 Principale, Aylmer Région <u>07-01</u> Activité <u>6425 (8)</u> Affiliation <u>1</u>

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

Prenez note qu'une convention collective a déjà été déposée au ministère sous "sentence arbitrale" et se termine le: 87-03-19

CI-APRÈS APPELÉ

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-10-31

Pour renseignements

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

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

003 (084)

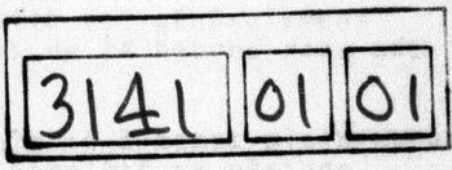
RECHERCHE
 SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU MAGASIN ZELLERS DE AYLME (CSN)
 258, boulevard St-Joseph,
 Hull, (Québec)

CI-APRÈS APPELÉ "LE SYNDICAT"

85 OCT 25 13:54

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE



ZELLERS INC.
175, rue Principale
Aylmer, (Québec)

CI-APRÈS APPELÉ "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET
TRAVAILLEURS DU MAGASIN ZELLERS DE
AYLMER (CSN)
258, boulevard St-Joseph,
Hull, (Québec)

CI-APRÈS APPELÉ "LE SYNDICAT"

BOC
HULL

85
OCT 25 13:54

DEFINITIONAux fins d'interprétation de cette convention collective

- 1.01 Le mot salarié signifie, partout où il se rencontre dans cette convention, un salarié à temps plein, à temps partiel, un salarié occasionnel ou tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation de reconnaissance syndicale.
- 1.02 Salarié à temps plein désigne tout salarié embauché, promu ou muté comme tel et qui est généralement programmé pour travailler de 35 à 37.5 heures dans une semaine.
- 1.03 Salarié à temps partiel désigne un salarié embauché, promu ou muté, comme tel et qui est selon sa disponibilité programmé pour travailler au moins 24 heures dans une semaine.
- 1.04 Salarié occasionnel désigne un salarié embauché comme tel et qui selon sa disponibilité est généralement programmé pour travailler moins de 24 heures dans une semaine.
- 1.05 Salarié régulier désigne un salarié à temps plein ou un salarié à temps partiel qui a complété sa période d'essai à l'embauche (art. 28.02 ou suite à une promotion (art. 16.04)).
- 1.06 Promotion signifie la mutation d'un salarié à une fonction dont le taux maximum de l'échelle de salaire est supérieur à celui de la fonction qu'il occupe.
- 1.07 Jour ouvrable désigne toute journée de la semaine, du lundi au samedi inclusivement à l'exclusion des congés fériés selon la convention.
- 1.08 Partout dans le texte de la convention où le genre masculin est employé, il inclut également l'équivalent féminin ou vice-versa.
- À moins que le contexte n'indique le contraire, le singulier inclut le pluriel et vice versa.
- 1.09 Il est convenu que seul le texte français de cette convention est considéré comme officiel.

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat, pour fins de négociation collective, comme le seul représentant de ses salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le ministère du travail du gouvernement du Québec et se lisant comme suit:
- "Tous les salariés à l'exception du directeur général, du directeur de mise en marché, superviseur du personnel, responsable de la prévention, responsable du bureau, responsable du restaurant, responsable de l'expédition et réception, chef caissière, technicien de mise-en-marché, gérant à l'entraînement et de tout autre poste automatiquement exclus par le Code du Travail."
- 2.02 Tous les salariés, membres ou non du Syndicat et visés par le certificat d'accréditation et régis par la présente convention collective constituent l'unité de négociation.
- 2.03 Toute entente particulière relative aux conditions de travail entre un salarié et l'Employeur n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.
- 2.04 Il est entendu que les employés exclus de l'unité de négociation ne peuvent effectuer le travail normal des salariés régis par la convention collective. Cependant, ils peuvent assister un salarié pour fins de formation et intervenir pour fins de service à la clientèle.
- 2.05 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune sollicitation ou transaction de la part du Syndicat, de ses membres ou représentants, ni d'assemblées ou réunions pendant les heures de travail et/ou sur les lieux de l'établissement, sauf les cas permis par cette convention.

DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit et la compétence exclusive de gérer et d'administrer l'établissement comme il l'entend, sauf dans les domaines où ce droit est restreint par une disposition de la présente convention.

3.02 Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention ou toutes modifications aux conditions de travail prévues dans cette convention peut être soumise pour enquête et règlement selon la procédure de grief énoncée aux articles 12 et 13 de cette convention.

RÉGIME SYNDICAL

4.01 Tout salarié membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention collective doit demeurer membre en règle du Syndicat jusqu'au 90^e jour précédant l'expiration de la convention.

4.02 L'employeur s'engage, par les présentes, à verser à l'employé, à l'indiquer le montant de la cotisation syndicale.

4.03 Tout salarié régi par la présente convention doit payer le montant de la cotisation syndicale à l'employeur, fixé par le Syndicat, maximum de 20 jours avant à l'employeur.

RETENUES SYNDICALES

- 5.01 L'Employeur effectue sans frais les retenues de cotisation syndicale sur chaque paie des salariés et en fait remise au trésorier du Syndicat dans les quinze jours du mois suivant. Le tout accompagné d'un état détaillé de la perception des cotisations en indiquant le nom - le montant de la cotisation prélevée.
- 5.02 L'Employeur s'engage, sur les formules d'impôt T-4 et TP-4, à indiquer le montant déduit du revenu à titre de cotisation syndicale.
- 5.03 Tout salarié régi par la présente convention doit payer le montant de la cotisation syndicale telle que fixée par le Syndicat, moyennant préavis de 30 jours donné à l'Employeur.

REPRÉSENTATION SYNDICALE

6.01 Le Syndicat peut désigner trois (3) délégués syndicaux pour représenter les salariés sur les questions d'application de la convention et pour le règlement des griefs.

Ces délégués doivent être choisis parmi les salariés qui ont complété leur période de probation.

Le Syndicat avise par écrit le directeur général du nom de ces délégués syndicaux, ainsi que de tout changement pouvant survenir.

À compter de la réception de cet avis, l'Employeur s'engage à reconnaître les salariés choisis comme délégués.

6.02 L'Employeur s'engage également à reconnaître les délégués syndicaux des divers comités ou conseils que le Syndicat mettra sur pied dans un but d'application de la présente convention collective.

6.03 Il est entendu que les représentants susmentionnés du Syndicat ont leur travail régulier à accomplir pour l'Employeur et que, s'il est nécessaire pour eux de s'occuper d'un grief durant les heures de travail, ils devront, au préalable, obtenir la permission du directeur du magasin et cette permission, mais à un seul représentant à la fois, ne sera pas indûment refusée.

Il indiquera la durée approximative de son absence, telle absence ne devant pas excéder trente (30) minutes par grief.

L'Employeur reconnaît également que si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur, après avoir pris rendez-vous avec le directeur du magasin ou son délégué, ce dernier s'engage à le recevoir au magasin pour fins d'enquête et de règlement de griefs.

INFORMATIONS AU SYNDICAT

7.01 L'Employeur fournit au Syndicat deux (2) fois par année (février, septembre) un relevé de tous les salariés de l'unité de négociation en y indiquant leur nom, adresse, téléphone, fonction, taux de salaire, statut et ancienneté.

TABLEAU D'AFFICHAGE

8.01 L'Employeur convient d'accorder au Syndicat le privilège de se servir d'un tableau d'affichage qui sera placé dans la salle de repos à condition que l'usage de ce tableau soit uniquement à l'affichage d'avis qui ont été signés par le président ou un autre officier du Syndicat autorisé à signer et dont l'Employeur sera informé.

8.02 Les genres suivants d'avis peuvent être affichés:

- avis des élections du Syndicat;
- résultat des élections et nominations;
- avis des assemblées du Syndicat et autres activités similaires;
- avis des activités récréationnelles et sociales du Syndicat.

NON-DISCRIMINATION

- 10.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de n'exercer ni directement, ni indirectement, contraintes, menaces, discrimination ou distinctions injustes contre un salarié, un représentant de l'Employeur ou un représentant du Syndicat, entre autres, à cause de son âge, de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de son status syndical, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.
- 10.02 Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice en plein égalité de tous les droits et avantages de la présente convention sans distinction de couleur, sexe, état civil, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale.
- Les parties conviennent également de ne faire aucune distinction à l'égard de l'un ou l'autre des salariés pour des motifs d'adhésion ou non-adhésion syndicale.
- 10.03 Tout salarié qui prétend être victime d'harcèlement sexuel ou de discrimination contrairement à une loi peut faire un grief conformément aux dispositions de la présente convention.

CONGE POUR ACTIVITES SYNDICALES

11.01 L'Employeur accordera un congé sans solde à pas plus de 3 délégués syndicaux à la fois pour assister à des activités syndicales officielles telles que: cours, réunions éducatives, cours organisés par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel le Syndicat est affilié

Le salarié devra demander un congé sans solde à l'Employeur au moins 10 jours ouvrables avant un tel congé.

11.02 Le Syndicat peut désigner 3 délégués syndicaux qui assisteront aux négociations de la convention collective et qui seront considérés comme des salariés ayant obtenu un congé sans solde.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 12.01 Un grief signifie toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.
- Un grief collectif signifie un grief formulé par le syndicat ou par deux (2) salariés ou plus relativement à une même cause d'action.
- Les griefs doivent être formulés et réglés de la façon suivante:
- 12.02 Tous les délais relatifs au règlement des griefs et à l'arbitrage sont de rigueur sous peine de déchéance du droit réclamé, à compter du dépôt du grief par écrit. Seuls l'Employeur et le Syndicat peuvent consentir, par écrit, à la prolongation de ces délais. Le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.
- 12.03 1ère étape
- Comme c'est le désir des parties aux présentes que les mésententes relatives à la convention soient réglées le plus tôt possible, il est entendu qu'un salarié doit d'abord soumettre verbalement sa plainte ou réclamation au superviseur du personnel ou représentant en cas d'absence, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement qui y donne lieu ou de la connaissance que le salarié en a.
- Le salarié peut se faire accompagner d'un délégué syndical, s'il le désire.
- Le superviseur du personnel, ou en son absence son délégué, doit rendre sa réponse verbalement au salarié dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.
- 12.04 2e étape
- Tout grief d'un salarié doit être soumis par écrit au directeur général du magasin ou représentant en cas d'absence, au plus tard dans les quinze (15) jours de l'événement par le salarié ou le Syndicat.
- Lorsqu'un grief est ainsi présenté par écrit, il doit contenir un énoncé de l'événement et circonstances qui y donnent lieu, de la nature de la présumée violation et du règlement recherché de façon à identifier le problème soulevé.
- Le directeur général du magasin donne sa réponse par écrit au salarié dans les sept (7) jours ouvrables suivants.
- 12.05 Tout grief relatif à une suspension ou un congédiement disciplinaire peut être soumis directement à la 2e étape de la procédure de règlement des griefs dans les 5 jours ouvrables de l'événement.
- Il en va de même pour un grief collectif.

ARBITRAGE

- 13.01 Advenant le cas où le grief ne soit pas réglé, à l'étape précédente, le salarié ou le Syndicat peut porter le grief à l'arbitrage.
- Dans ce cas, le Syndicat en donne avis à l'Employeur par écrit dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la décision du directeur ou représentant en cas d'absence.
- Par la suite, les parties ont dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente dans ce délai, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au ministre du travail pour une nomination d'office.
- 13.02 Les séances d'arbitrage auront lieu à Aylmer, ou tout autre endroit convenu par les parties ou décidé par l'arbitre.
- L'arbitre doit rendre sa décision dans les 30 jours de l'audition des parties.
- Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les dispositions de la présente convention sera finale et liera les parties.
- L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni de rendre une décision qui peut entrer en conflit avec une ou des dispositions de la présente convention.
- 13.03 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à part égale entre l'Employeur et le Syndicat. Les frais de l'arbitre lors de remise d'audition sont à la charge de la partie qui demande la remise.
- La partie qui soulève une objection préliminaire faisant l'objet d'une sentence préliminaire en défraiera entièrement le coût, si son objection n'est pas retenue.
- 13.04 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction soit pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou ledit congédiement selon le cas ainsi que pour établir le montant de la compensation s'il y a lieu.
- 13.05 Aux fins de l'arbitrage, les seuls reproches qui peuvent être débattus sont ceux qui auront été allégués dans la mesure disciplinaire.

MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 Tout avis écrit, suspension ou congédiement constitue des mesures disciplinaires.
- Le Syndicat convient de la nécessité d'une certaine discipline dans l'établissement, et il entend coopérer à sa diffusion.
- 14.02 Sauf dans le cas d'une offense grave soit le vol ou le dommage délibéré à la propriété et prouvé par l'Employeur, ce dernier convient de ne pas imposer de sanction disciplinaire (suspension, congédiement), avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une fois par écrit et dont copie doit être expédiée au Syndicat.
- 14.03 En matière de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 14.04 Une suspension n'interrompt pas l'accumulation de l'ancienneté.
- 14.05 Aucune plainte, grief ou avertissement de l'employeur ne peut être invoqué contre un salarié après six (6) mois de la date de l'offense reprochée (12 mois dans le cas d'une suspension). S'il s'agit toutefois d'une offense de même nature, les délais seront augmentés à douze (12) mois dans le cas d'une plainte, grief ou avertissement et à vingt-quatre (24) mois dans le cas d'une suspension.
- 14.06 Si un salarié accepte de signer un avis disciplinaire le concernant, il le fait uniquement pour reconnaître le fait qu'il en est informé.

AFFICHAGE DE POSTES

16.01 Au cas de promotion dans le cadre de l'unité de négociation ou lorsqu'une nouvelle fonction est créée à l'intérieur de l'unité de négociation ou lorsque l'Employeur désire combler une vacance de l'effectif régulier (temps plein - temps partiel) et faisant partie de l'unité de négociation, le poste sera affiché pendant une période de 5 jours ouvrables.

Les salariés intéressés et dont la fonction se situe dans une classe inférieure au poste affiché peuvent postuler en faisant leur demande par écrit à la directrice du personnel.

Jusqu'à ce qu'une décision soit prise sur le choix du candidat, l'Employeur peut combler le poste de façon temporaire pour une période maximale de trente (30) jours.

16.02 Suite à l'affichage précité, le poste est accordé au candidat ayant le plus d'ancienneté, à la condition qu'il possède les qualifications préalables pour remplir les exigences normales de la fonction.

16.03 Un salarié absent de son travail, en raison de congés annuels, congé de maternité ou congé-maladie, peut postuler par l'intermédiaire d'un délégué syndical, sous forme de lettre de créance, et sa candidature sera considérée au même titre que les autres; s'il est choisi, il sera assigné à sa nouvelle fonction, dès son retour.

16.04 Une période d'essai de trente (30) jours de travail dans le poste sera accordé au nouveau titulaire.

Cependant, les parties peuvent s'entendre pour prolonger la période d'essai, si nécessaire.

En tout temps avant l'expiration de cette période, le titulaire peut à sa demande réintégrer son ancien poste s'il est encore disponible ou à défaut un poste équivalent.

De même, si de l'avis de l'Employeur le titulaire ne rencontre pas les exigences du poste de façon satisfaisante, il peut rétablir le titulaire dans son ancien poste s'il est disponible ou à défaut dans un poste équivalent.

16.05 Un salarié promu à une fonction hors de l'unité de négociation conserve son ancienneté en cas de réintégration dans l'unité de négociation.

Toutefois, s'il est promu une deuxième fois par la suite, il perd son ancienneté, en cas de réintégration dans l'unité de négociation.

CONGES FERIES CHÔMÉS

17.01 Les salariés réguliers bénéficient des jours suivants à titre de congés chômés et payés:

8 1/2	Jour de l'an	Fête du travail
	2 janvier	Noël
	Lundi de Pâques	26 décembre avant-midi
	Fête nationale	Anniversaire de naissance
	Confédération	

2
En plus, les salariés réguliers bénéficient de deux (2) congés mobiles par année. Ces congés devront être pris entre le 1^{er} février et le 30 novembre de l'année en cours et après entente avec l'employeur. Un préavis d'au moins cinq (5) jours devra être donné par le salarié.

17.02 Il est entendu que pour bénéficier de ces congés chômés et payés le salarié régulier doit avoir complété sa période de probation et avoir été présent au travail la journée complète de travail programmée précédant ou suivant immédiatement le congé, à moins d'une autorisation du directeur général du magasin.

17.03 Le salarié à temps plein bénéficiant du congé reçoit une indemnité égale au salaire qu'il aurait reçu habituellement pour la journée en question.

Le salarié à temps partiel bénéficiant d'un congé reçoit une indemnité égal à la rémunération moyenne quotidienne des jours correspondant de travail dans les quatre (4) semaines précédentes.

17.04 Lorsque l'un de ces congés tombe un dimanche ou le jour de congé hebdomadaire du salarié, il est reporté au lendemain ou soit à une autre date convenue avec le salarié.

17.05 Lorsque l'un de ces congés tombe durant la période de congés annuels du salarié, ce dernier a droit à une journée additionnelle de vacances qu'il peut prendre à une date convenue entre lui et le directeur général, en donnant la priorité de choix à celui qui a le plus d'ancienneté.

CONGES SOCIAUX

- 18.01 Lors de son mariage, le salarié régulier peut s'absenter de son travail le jour de son mariage sans réduction de salaire.
- 18.02 Lors du mariage d'un membre de sa famille immédiate, le salarié régulier peut substituer son jour de congé hebdomadaire pour assister au mariage.
- 18.03 Lors du décès de son conjoint ou de son enfant, le salarié régulier peut s'absenter de son travail cinq (5) jours ouvrables sans réduction de salaire.
- 18.04 Lors du décès d'un membre de sa famille immédiate (père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère), le salarié régulier peut s'absenter de son travail trois (3) jours ouvrables sans réduction de salaire.
- Le salarié régulier a droit à une (1) journée additionnelle sans réduction, s'il doit assister aux funérailles et que celles-ci ont lieu à plus de 160 km de son domicile.
- 18.05 Lors du décès d'un autre membre de sa famille, (beau-frère, belle-soeur, gendre, bru), le salarié régulier peut s'absenter de son travail le jour des funérailles et cela sans réduction de salaire, pour assister aux funérailles.
- 18.06 Lors de son déménagement, le salarié régulier peut s'absenter de son travail sans réduction de salaire le jour de son déménagement.

MANDAT DU JURE

- 19.01 Un salarié appelé à servir comme juré lors d'un procès, et qui doit s'absenter de son travail, a droit à la différence entre les honoraires de juré qu'il reçoit et la rémunération qu'il aurait normalement reçu s'il avait été au travail.
- 19.02 Un salarié régulier convoqué par subpoena à titre de témoin dans un procès d'ordre public peut s'absenter de son travail et a droit à la différence entre ses honoraires de témoin et la rémunération qu'il aurait normalement reçu s'il avait été au travail.
- 19.03 Pendant un congé prévu à l'article 19.01, le salarié conserve tous les avantages prévus à la présente convention collective, comme s'il avait été au travail.

CONGES SANS SOLDE

20.01 L'Employeur peut à sa discrétion accorder un congé sans solde à un salarié régulier pour des raisons légitimes et personnelles à l'exception de raisons de santé. Ce congé ne peut en aucun cas durer plus de 2 mois. Le salarié régulier doit au préalable présenter sa demande de congé par écrit au directeur général au moins 3 semaines à l'avance. Durant son absence le salarié ne peut bénéficier des congés payés et autres avantages sociaux chez l'Employeur.

21.02 Le présent peut être obtenu si un certificat médical valide que le salarié doit quitter son poste de travail.

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

21.04 La réintégration du congé de maternité, après le retour à l'emploi, assurera à la salariée congédiée un congé de jour de l'arrondissement.

21.05 Si la salariée a été absente de son poste, le salarié a droit à une extension de son congé de maternité de 14 semaines de plus, si elle dispose d'un congé de maternité de 14 semaines de plus de maternité après le congé.

21.06 Dans le cas où le salarié ne peut reprendre son travail dans les 14 jours prévus, à l'issue de son congé de maternité, elle doit présenter à son employeur un certificat médical attestant qu'elle n'est pas apte à reprendre son travail.

21.07 Le présent peut, en outre, être utilisé à l'extension de congé de maternité de plus de 14 semaines, si le congé de maternité est prolongé, par un certificat médical valide.

21.08 Avant le congé de maternité, le salarié continuera de bénéficier de tous les avantages sociaux de la compagnie tels que l'assurance-vie, l'assurance-maladie, tout recours des services sociaux et autres, à l'exception de l'assurance de retraite. Le salarié continuera également à bénéficier de tous les avantages sociaux en général et de tous les autres avantages sociaux de la compagnie pendant le congé-maternité.

21.09 Pour tous les autres dispositions de l'article 20.01, la présente peut être utilisée avant le début du congé de maternité pour une période de travail de 14 jours.

21.10 L'employeur doit faire parvenir à l'employé, au cours de son congé sans solde, les renseignements relatifs au statut de son compte de congés payés, à l'exception de ceux qui sont relatifs à l'absence de travail pendant le congé sans solde.

21.11 La présente, à l'initiative de l'employeur, peut être utilisée à l'issue de son congé de maternité, si le salarié a été absent de son poste de travail pendant plus de 14 semaines de plus, à l'issue de son congé de maternité, et si elle est absente de son poste de travail pendant plus de 14 semaines de plus, à l'issue de son congé de maternité, et si elle est absente de son poste de travail pendant plus de 14 semaines de plus, à l'issue de son congé de maternité.

21.12 Le présent peut être utilisé à l'issue de son congé de maternité, si le salarié a été absent de son poste de travail pendant plus de 14 semaines de plus, à l'issue de son congé de maternité, et si elle est absente de son poste de travail pendant plus de 14 semaines de plus, à l'issue de son congé de maternité.

CONGES DE MATERNITE

- 21.01 La salariée enceinte a droit au congé de maternité non-rémunéré.
- 21.02 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à cet effet à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance, lequel certificat peut être vérifié par un médecin de l'Employeur.
- Le préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt.
- 21.03 En cas de maternité, la salariée a droit à une absence d'une durée maximum de vingt (20) semaines.
- 21.04 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée concernée et comprend le jour de l'accouchement.
- 21.05 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- 21.06 Dans le cas où la salariée ne peut reprendre son travail dans les délais ci-haut prévus, à cause de son état de santé, elle doit présenter à son Employeur un certificat médical attestant qu'elle n'est pas apte à reprendre son travail.
- 21.07 La salariée peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité de deux (2) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige, lequel certificat peut être vérifié par un médecin de l'Employeur.
- 21.08 Durant ce congé de maternité, la salariée continuera de bénéficier aussi des avantages sociaux de la Compagnie tels que: assurance-vie, assurance-maladie, sous réserve que la salariée continue à verser sa part de contribution. La salariée continuera également à accumuler son ancienneté en général et les droits qui s'y rattachent pour fins de congé-maladie et vacances.
- 21.09 Pour bénéficier des dispositions de l'article 21.08 la salariée doit avoir travaillée avant le début du congé au moins durant une période de trente (30) jours.
- 21.10 L'Employeur doit faire parvenir à la salariée au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé et l'obligation pour la salariée de donner un préavis de retour.
- 21.11 La salariée, à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé de maternité. À défaut de ce préavis dans ce délai, l'Employeur n'est pas tenu de reprendre la salariée, sauf si elle se présente au travail au cours des deux dernières semaines de son congé de maternité. Dans un tel cas, l'Employeur doit reprendre la salariée dans les deux (2) semaines de la date où elle s'est présentée au travail.
- 21.12 La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné. Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste.

21.13

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

CONGÉS DE MALADIE

- 22.01 Les salariés réguliers bénéficient de congés-maladie payés de la manière suivante:
- a) Salarié à temps plein ayant:
- 6 mois d'ancienneté au 1er février bénéficie:
entre 35 - 37 1/2 hres de congés-maladie pour l'année payées à plein salaire.
- 1 an d'ancienneté au 1er février bénéficie:
entre 70 - 75 hres de congés-maladie pour l'année payées à plein salaire.
- 3 ans et plus d'ancienneté au 1er février bénéficie:
entre 70 - 75 hres de congés-maladie pour l'année payées à plein salaire et
entre 35 - 37 1/2 hres payées au 2/3 du salaire
- b) Si un salarié à temps plein régulier travaille moins de 37 1/2 heures (entre 35 et 37 1/2 heures) ses crédits d'heures seront réduits d'autant.
- c) Salarié à temps partiel ayant:
- 6 mois d'ancienneté au 1er février bénéficie:
de 28 heures de congés-maladie pour l'année payées à plein salaire
- 1 an d'ancienneté au 1er février bénéficie:
de 56 heures de congés-maladie pour l'année payées à plein salaire
- 3 ans et plus d'ancienneté au 1er février bénéficie:
de 56 heures de congés-maladie payées à plein salaire et de 28 heures payées au 2/3 du salaire.
- 22.02 Ce plan de congé-maladie est intégré au programme d'assurance-chômage en cas de maladie.
- Les premières heures de congés-maladie payées servent d'abord à combler la période carence de l'assurance-chômage.
- 22.03 Les congés-maladie ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre et ne sont payables qu'en cas de maladie véritable.
- 22.04 Lors d'absence pour maladie et pour bénéficier d'un congé-maladie payé, le salarié régulier est tenu d'aviser le superviseur du personnel dans les 2 heures qui précèdent son heure d'arrivée au magasin.
- 22.05 Il est entendu que lors d'une absence pour congé-maladie, le salarié régulier sera compensé en vertu des congés-maladie qu'à compter de la deuxième journée d'absence, sauf s'il a plus de trois (3) années d'ancienneté.

CONGÉS ANNUELS (Vacances)

23.01 Les salariés réguliers bénéficient des congés annuels payés comme suit:

a) Moins d'un an d'ancienneté

Le salarié régulier qui au 30 juin de l'année justifie de moins d'un an d'ancienneté bénéficie de:

- 1 jour de congé payé par mois complet de service jusqu'à un maximum de 10 jours pour l'année.
- d'une indemnité égale à 4% de son salaire gagné depuis le 1er juillet de l'année précédente.

b) Un an d'ancienneté

Le salarié régulier qui au 30 juin de l'année justifie d'un an d'ancienneté bénéficie de:

- 2 semaines de congé payé
- d'une indemnité égale à 4% de son salaire gagné depuis le 1er juillet de l'année précédente.

c) Trois ans d'ancienneté

Le salarié régulier qui au 30 juin de l'année justifie de 3 ans d'ancienneté bénéficie de:

- 3 semaines de congé payé
- d'une indemnité égale à 6% de son salaire gagné depuis le 1er juillet de l'année précédente.

d) Dix ans d'ancienneté

Le salarié régulier qui au 30 juin de l'année justifie de 10 ans d'ancienneté bénéficie de:

- 4 semaines de congé payé
- d'une indemnité égale à 8% de son salaire gagné depuis le 1er juillet de l'année précédente.

e) Vingt ans d'ancienneté

Le salarié régulier qui au 30 juin de l'année justifie de 20 ans d'ancienneté bénéficie de:

- 5 semaines de congé payé
- d'une indemnité égale à 10% de son salaire gagné depuis le 1er juillet de l'année précédente.

23.02 La période pour les congés annuels s'échelonne du 1er juillet de l'année au 30 juin de l'année suivante à l'exclusion de la période du 15 novembre au 15 janvier.

23.03 Le nombre de salariés absents pour vacances en même temps est déterminé par l'Employeur qui tiendra compte des exigences du service et des choix exprimés par les employés. Les salariés pourront prendre leurs semaines de vacances consécutivement à l'exception de la période de juillet et août pour lesquels ils ne pourront prendre plus de 2 semaines à la fois. Lorsque tous les employés auront été assignés pour les vacances en juillet et août, l'Employeur pourra, selon les exigences du service, offrir une troisième (3e) semaine de vacances consécutives aux employés qui le voudront.

23.04 L'Employeur convient d'accorder les périodes de vacances en fonction de l'ancienneté.

23.05 Les congés annuels ne sont pas cumulatifs.

23.06 Le choix de la période de vacances des salariés réguliers se fait entre le 1er et le 15 avril, sauf pour les employés qui ont droit de les prendre après le 15 janvier, auquel cas ce choix devra se faire avant le 15 novembre.

23.07 Le programme hebdomadaire de travail des salariés réguliers est établi par le directeur de l'usine, en tenant compte des besoins de production et des disponibilités des salariés. Le programme est communiqué aux salariés au moins huit jours avant le début de la semaine de travail.

23.08 Le programme hebdomadaire des salariés réguliers est établi par le directeur de l'usine, en tenant compte des besoins de production et des disponibilités des salariés. Le programme est communiqué aux salariés au moins huit jours avant le début de la semaine de travail.

23.09 Le programme hebdomadaire des salariés réguliers est établi par le directeur de l'usine, en tenant compte des besoins de production et des disponibilités des salariés. Le programme est communiqué aux salariés au moins huit jours avant le début de la semaine de travail.

23.10 Tous les salariés programmés pour une semaine de travail de 40 heures hebdomadaires ont droit à une heure supplémentaire pour le repas de midi ou pour le repas du soir s'ils travaillent la nuit, de même que les salariés affectés au travail de nuit à une période non-régulière de travail (20 heures).

23.11 Les salariés qui travaillent sept (7) heures de plus dans une semaine bénéficient de deux (2) périodes de repos supplémentaires de quinze (15) minutes chacune à être prises à la période de travail de nuit.

23.12 Les salariés qui travaillent sept (7) heures de plus dans une semaine bénéficient de deux (2) périodes de repos supplémentaires de quinze (15) minutes chacune à être prises à la période de travail de nuit.

23.13 Les salariés qui travaillent sept (7) heures de plus dans une semaine bénéficient de deux (2) périodes de repos supplémentaires de quinze (15) minutes chacune à être prises à la période de travail de nuit.

23.14 Les salariés qui travaillent sept (7) heures de plus dans une semaine bénéficient de deux (2) périodes de repos supplémentaires de quinze (15) minutes chacune à être prises à la période de travail de nuit.

23.15 Les salariés qui travaillent sept (7) heures de plus dans une semaine bénéficient de deux (2) périodes de repos supplémentaires de quinze (15) minutes chacune à être prises à la période de travail de nuit.

23.16 Les salariés qui travaillent sept (7) heures de plus dans une semaine bénéficient de deux (2) périodes de repos supplémentaires de quinze (15) minutes chacune à être prises à la période de travail de nuit.

23.17 Les salariés qui travaillent sept (7) heures de plus dans une semaine bénéficient de deux (2) périodes de repos supplémentaires de quinze (15) minutes chacune à être prises à la période de travail de nuit.

23.18 Les salariés qui travaillent sept (7) heures de plus dans une semaine bénéficient de deux (2) périodes de repos supplémentaires de quinze (15) minutes chacune à être prises à la période de travail de nuit.

23.19 Les salariés qui travaillent sept (7) heures de plus dans une semaine bénéficient de deux (2) périodes de repos supplémentaires de quinze (15) minutes chacune à être prises à la période de travail de nuit.

DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

- 24.01 La semaine normale de travail est d'une durée de 37 1/2 heures en excluant les périodes de repas et est répartie sur cinq (5) jours du lundi au samedi inclusivement.
- 24.02 Le programme hebdomadaire de travail prévoit un samedi à toutes les deux semaines comme congé hebdomadaire pour les salariés réguliers. La pratique établie concernant le choix du congé hebdomadaire, subséquent sera maintenue à moins d'entente au contraire.
- 24.03 Le programme hebdomadaire des salariés sera affiché au plus tard à 13:00 heures le vendredi précédant la semaine de travail.
- 24.04 Le programme quotidien des heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception de la période de repas.
- 24.05 Tous les salariés programmés pour une journée d'au moins sept (7) heures de travail ont droit à une heure non-rémunérée pour le repas du midi ou pour le repas du soir s'ils travaillent le soir, de même que les salariés affectés au restaurant ont droit à une période non-rémunérée de trente (30) minutes.
- 24.06 Les salariés qui travaillent sept (7) heures ou plus dans une journée bénéficient de deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes chacune à être prises à la période prévue au programme de travail.
- 24.07 Les salariés qui travaillent quatre (4) heures ou plus mais moins de sept (7) heures bénéficient d'une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes à être prise à l'heure prévue au programme de travail.
- 24.08 Lorsqu'un salarié régulier se présente à temps au travail conformément à son programme de travail, il a droit à un minimum de quatre (4) heures de travail rémunérées; sauf cas de force majeure.
- 24.09 Le salarié régulier qui ne peut travailler ce minimum de quatre (4) heures lorsque programmé doit en aviser le directeur général du magasin.
- 24.10 Le salarié occasionnel qui se présente à temps au travail selon son programme de travail a droit à un minimum de trois (3) heures de travail rémunérées, sauf cas de force majeure.
- 24.11 Lorsqu'un salarié régulier est à la demande de l'Employeur rappelé au travail en dehors de sa programmation quotidienne, il a droit à un minimum de quatre (4) heures de travail rémunérées.
- Cette disposition ne s'applique pas si ces heures de travail requises précèdent ou suivent immédiatement les heures de travail programmées du salarié.
- 24.12 Tous les salariés réguliers peuvent être programmés pour travailler 1 soir par semaine. Cependant, ils peuvent être programmés pour travailler deux (2) soirs par semaine durant la période de Noël au cours de laquelle il est permis que le magasin reste ouvert le soir, de même que durant la période de Pâques si la loi est amendée en ce sens.
- 24.13 Le temps travaillé à la demande de l'Employeur après les heures de fermeture sera rémunéré au même titre que tout autre temps travaillé.

24.14

Tout salarié doit poinçonner sa fiche de temps avant de prendre son poste et à la fin de sa journée; de même qu'aux périodes de repas.

Seules les heures réellement travaillées par le salarié, selon son programme de travail où la demande de l'Employeur, seront rémunérées.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 25.01 Tout salarié qui travaille au-delà des heures mentionnées à l'article 24.01 sera rémunéré au taux et demi (1 1/2) du taux horaire régulier pour les heures ainsi travaillées.
- 25.02 Le temps supplémentaire est facultatif pour tous les salariés réguliers sauf durant les périodes d'inventaire.

RÉMUNÉRATION - ÉCHELLE DE SALAIRES

- 26.01 La liste des classes et taux de salaires en vigueur pour la durée de cette convention apparaît à l'Annexe A et fait partie intégrante de cette convention.
- 26.02 Les salariés seront payés à toutes les deux (2) semaines le jeudi selon la façon habituelle de l'Employeur.
- 26.03 La paie est remise sous forme de chèque ou virement bancaire.
- 26.04 Un salarié qui travaille le dimanche et les jours de fête (art. 17.01) est rémunéré au taux double pour toutes les heures ainsi travaillées.
- 26.05 Pour fins de calcul du temps supplémentaire, il ne doit pas y avoir de cumul des primes de temps supplémentaires, dimanche et congé chômé; car ces primes ne doivent en aucun cas être considérées comme faisant partie du taux horaire régulier.

MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

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

a) Mises à pied

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

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

Dans le cas de mise à pied, la préférence d'emploi est offerte aux salariés précités pour les postes normalement occupés par les salariés occasionnels.

Il est entendu que tout salarié mis à pied est libre d'accepter sa mise à pied plutôt que d'utiliser ses droits d'ancienneté et déplacer un salarié occasionnel.

27.02 Dans le cas de mise-à-pied, les salariés à temps plein et à temps partiel recevront un préavis de cinq (5) jours ouvrables et les salariés occasionnels, un préavis de deux (2) jours.

27.03 Les salariés mis à pied pour manque de travail seront rappelés au travail par l'Employeur selon l'ordre inverse de la mise à pied pourvu que le ou les employés satisfassent aux exigences normales des tâches à accomplir.

27.04 L'Employeur procède au rappel au travail des salariés mis-à-pied et leur expédie un avis écrit sous pli recommandée à sa dernière adresse connue.

L'employé doit retourner au travail dans les 7 jours suivant la réception de l'avis.

ANCIENNETÉ

- 28.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté d'un salarié régulier se définit comme la durée des services du salarié pour la Compagnie en tant que salarié régulier depuis sa dernière date d'embauchage.
- Et l'ancienneté d'un salarié occasionnel se définit comme la durée de ses services pour la Compagnie en tant qu'occasionnel depuis sa dernière date d'embauchage.
- L'ordre des noms apparaissant sur les listes est établie en fonction de l'ancienneté des salariés concernés.
- 28.02 Tout nouveau salarié à temps plein ou temps partiel est soumis à une période de probation de 35 jours de travail. Une fois cette période écoulée, ce salarié acquiert le statut de salarié à temps plein ou temps partiel selon le cas; et cela lui confère tous les droits et avantages tels que spécifiés à la convention.
- Son ancienneté est alors calculé rétroactivement à la date où il devient salarié régulier.
- Tout nouveau salarié embauché comme occasionnel est soumis à une période de probation d'une durée de 90 jours de travail. Une fois cette période écoulée, il acquiert le statut d'occasionnel et son ancienneté est calculée rétroactivement à sa dernière date d'embauche.
- 28.03 L'Employeur affiche chaque année au mois de février une liste d'ancienneté des salariés à temps plein et à temps partiel; de même qu'une autre liste pour les salariés occasionnels.
- Ces listes montrent le nom, la date du début de l'ancienneté et le statut du salarié.
- Copie de ces listes est envoyée au Syndicat.
- 28.04 Toute contestation ou représentation au sujet de la liste d'ancienneté devra être faite à l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la date de l'affichage de cette liste.
- 28.05 Le salarié régulier qui s'absente de son travail continu d'accumuler son ancienneté lorsque cette absence est autorisée par la convention collective, à l'exception des absences pour congé sans solde et des absences maladie et accident excédant douze (12) mois.
- 28.06 Le salarié doit aviser l'Employeur de tout changement d'adresse au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables du changement.
- 28.07 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- 1) S'il est dûment congédié par l'employeur et non réinstallé par la procédure de grief ou d'arbitrage.
 - 2) S'il met fin volontairement à son emploi.
 - 3) Mise à pied d'un salarié régulier pour une période consécutive de douze (12) mois ou plus, ou une période équivalente à son ancienneté, s'il a moins de douze (12) mois d'ancienneté.
 - 4) Défaut de revenir au travail (après une mise à pied) dans les sept (7) jours de la mise à la poste d'un avis de rappel par poste recommandée à sa dernière adresse connue.

- 28.07
- 5) Absence sans permission de trois (3) jours consécutifs de travail programmé.
 - 6) Défaut de revenir au travail le lendemain d'une absence autorisée, sans motif valable.
 - 7) Absence du travail pour cause de maladie ou d'accident pendant vingt-quatre (24) mois. Cependant, si l'accident ou la maladie est dû(e) au travail, le salarié victime de cette maladie ou accident conserve son ancienneté jusqu'à ce que le médecin du salarié ordonne le retour au travail.

UNIFORMES

29.01 L'Employeur fournira 3 uniformes par année aux serveuses du restaurant à temps plein et à temps partiel.

L'entretien de ces uniformes sera entièrement à la charge des salariées. Le choix des uniformes sera à la discrétion de l'Employeur. Les uniformes fournis devront être portés continuellement par ces salariées.

ESCOMPTE

30.01 Les salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté bénéficient d'un escompte de 10%; ceux qui comptent 1 an ou plus d'ancienneté bénéficie d'un escompte de 15%.

Cet escompte s'applique à toutes marchandises dans les magasins Zellers à l'exception des produits de tabac et selon les normes d'application de la Compagnie.

30.02 Les salariés affectés au restaurant continuent de bénéficier de l'escompte de 60% sur les repas pris au restaurant et selon les normes d'applications de la Compagnie.

DURÉE DE LA CONVENTION

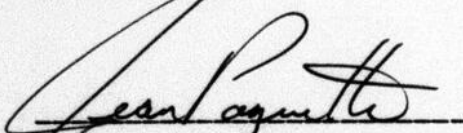
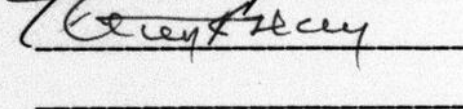
31.01 La présente convention entre en vigueur le 20 mars 1985 et le demeurera jusqu'au 19 mars 1987.

À son expiration, cette convention devient une convention intérimaire jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock out par l'une ou l'autre partie.

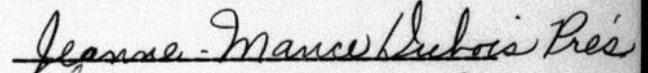
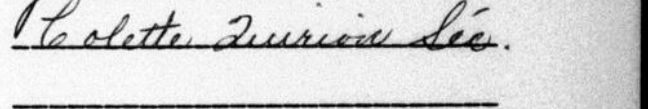
31.02 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

En foi de quoi, les parties ont signé à Aylmer ce
17 jour du mois OCTOBRE 19 85.

ZELLERS INC.

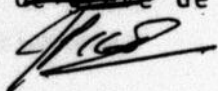
Syndicat des travailleurs
et travailleuses du magasin
Zellers de Aylmer (CSN)

LETTRE D'ENTENTE N° 1

Valable pour la durée de la présente convention.

Les salariés du secteur plancher ne seront pas appelés à faire du travail au restaurant, sauf les caissières de la tabagie, et ceci en cas de ~~cas~~ de force majeure ou d'imprévu.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be a stylized name or set of initials, located below the text.

ANNEXE A
GRILLE SALARIALE

CLASSE I (salarié régulier)
commis de bureau

	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Début	5.90	6.05
1 an d'ancienneté	6.75	6.95
2 ans d'ancienneté +	7.00	7.20

CLASSE II (salarié régulier)
commis aire de réception - préposé(e) caisse de sortie -
commis vendeur(se) - cuisinière - adj. restaurant

	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Début	5.50	5.65
1 an d'ancienneté	6.20	6.50
2 ans d'ancienneté +	6.35	6.70

CLASSE III (salarié régulier)
aide-cuisine

	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Début	5.15	5.30
1 an d'ancienneté	5.55	5.75
2 ans d'ancienneté +	6.10	6.35

CLASSE IV Surnuméraire

	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Début	5.00	5.15
600 heures de travail	5.30	5.45
1200 heures de travail	5.75	5.90
1800 heures de travail	6.10	6.40

CLASSE V serveuse (salariés à pourboires)

	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Début	4.25	4.35
1 an d'ancienneté +	4.50	4.75

NOTES EXPLICATIVES

1. À compter du 20 mars 1985, les salariés verront leur taux de salaire ajusté au taux de l'échelon qui correspond à leur ancienneté (heures de travail pour la classe IV) complétée au 31 janvier 1985.
2. Cependant, les salariés réguliers, qui au 31 janvier 1985 ont un taux horaire égal ou supérieur au taux maximum de leur classe, bénéficieront d'un ajustement tel que stipulé à la liste ci-jointe (répartition de salaires).
3. Les nouveaux salariés, soit ceux embauchés depuis le 1^{er} février 1985, recevront le taux de l'échelle qui correspond à leur ancienneté au 20 mars 1985.

1986

1. À compter du 1^{er} février 1986, les salariés verront leur taux horaire ajusté au taux de l'échelon qui correspond à leur ancienneté (heures de travail pour la Classe IV) complétée au 31 janvier 1986.
2. Cependant, les salariés réguliers, qui au 31 janvier 1986 ont un taux horaire égal ou supérieur au taux maximum de leur classe, bénéficieront d'un ajustement tel que stipulé à la liste ci-jointe (répartition de salaires).

ANNEXE "B"

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

1) ASSURANCE-VIE (générale)

- couverture: \$2,000. d'assurance
- admissibilité: temps plein: 6 mois d'ancienneté
 temps partiel: " " " "
- contribution de l'employé: aucune

2) ASSURANCE-VIE (facultative)

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

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

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

4) INVALIDITÉ PROLONGÉE (général)

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

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

- admissibilité: temps plein: 1 an d'ancienneté
 temps partiel: 3 ans d'ancienneté
 aux frais de Zellers

ANNEXE "B"

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

5) ASSURANCE-SANTÉ - FRAIS MÉDICAUX (facultatif)

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

6) ASSURANCE SOINS DENTAIRES DE BASE

- couverture: 70% des frais encourus
maximum de \$1,000. de bénéfices par personne
assurée par année couvrant soins de base et
préventif reconnus par l'association des
chirurgiens-dentistes
- admissibilité: temps plein: 1 an d'ancienneté
temps partiel: 3 ans d'ancienneté
- contribution de l'employé: - plan individuel: payé par la cie
- plan familial (facultatif)

7) ASSURANCE SOINS DENTAIRES MAJEURS

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

ANNEXE C

SALARIÉS OCCASIONNELS

Sauf si autrement prévu dans la présente convention, les salariés occasionnels bénéficient des conditions ci-après décrites:

- 1.01 Le salarié occasionnel bénéficie de la procédure de griefs et d'arbitrage tel que prévu aux articles 12 et 13 de la présente convention, pour les matières le concernant.
- 2.01 Le salarié occasionnel bénéficie de l'application de la Loi sur les normes du travail en ce qui concerne les congés fériés, les vacances annuelles et le droit au congé de maternité.
- 3.01 Le salarié occasionnel a droit aux bénéfices prévus aux clauses 30.01 et 30.02 de la présente convention.
- 4.01 Lorsque le décès ou les funérailles du conjoint, de l'enfant, du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère d'un salarié occasionnel tombe un jour où ce dernier est programmé pour travailler, ledit salarié occasionnel a droit à un congé sans perte de salaire pour le nombre d'heures de travail ainsi programmé.
- 5.01 Le salarié occasionnel qui est promu comme salarié régulier se voit reconnaître l'ancienneté acquise à titre de salarié occasionnel.
- 6.01 Nonobstant ce qui précède, le salarié occasionnel ayant travaillé plus de mille huit cents (1,800) heures bénéficie de tous les droits, avantages et bénéfices de la convention de la même manière et selon les mêmes conditions et modalités que les salariés réguliers à temps partiel, en établissant les concordances nécessaires applicables à leur cas en termes de proportion d'heures de travail.

ANNEXE D

RÉPARTITION DE SALAIRES - #168CLASSE I

<u>DATE</u>	<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>JANV. 85</u>	<u>MARS 85</u>	<u>FÉV. 86</u>
10/73	SCOBIE, G.	Commis de bureau	\$ 7.09	\$ 7.10	\$ 7.30
05/74	LEPAGE, N.	Commis de bureau	6.75	7.10	7.30
05/78	SABOURIN, L.	Commis de bureau	6.75	7.10	7.30
02/79	LAVIGNE, J.	Commis de bureau	6.75	7.10	7.30

Répartition de salaires
Magasin 168
Page 2

CLASSE II

<u>DATE</u>	<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>JANV. 85</u>	<u>MARS 85</u>	<u>FÉV. 86</u>
10/73	MCALLISTER	Commis réserve	\$ 6.68	\$ 6.90	\$ 7.05
05/74	FORTIN, P.	Caissière	6.56	6.70	6.90
10/74	GAUTHIER, L.	Cuisinière	6.36	6.70	6.85
08/76	QUESNEL, R.	Caissière	7.10	7.25	7.40
03/77	QUINN,	Commis réserve	6.36	6.60	6.85
12/79	FORGIE, C.	Caissière	6.36	6.60	6.85
11/80	BRENNAN, L.	Caissière	6.27	6.60	6.85
08/84	PARIZEAU, S.	Caissière	5.75	6.35(8/85)	6.70(8/86)

CLASSE II

<u>DATE</u>	<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>JANV. 85</u>	<u>MARS 85</u>	<u>FÉV. 86</u>
10/73	CARON, P.	Vendeuse	\$ 6.08	\$ 6.35	\$ 6.70
03/74	LACASSE, E.	Vendeuse	7.14	7.35	7.40
05/74	TREMBLAY, C.	Vendeuse	6.65	6.90	7.05
09/74	SIMARD, B.	Vendeuse	6.38	6.70	6.85
02/75	NOEL, C.	Vendeuse	6.44	6.70	6.85
08/75	LADOUCEUR, J.	Vendeuse	6.22	6.35	6.70
09/76	PARIZEAU, J.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
09/76	GAUVREAU, C.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
03/77	REHEL, D.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
04/77	LAHAIE, P.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
09/78	LEBRUN, M.R.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
08/79	DUBOIS, J.M.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
02/80	CYR, R.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
03/80	GUERETTE, L.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
03/81	SIPOS, S.	Vendeuse	6.25	6.35	6.70
09/80	QUIRION, C.	Vendeuse	6.38	6.70	6.85
04/81	SÉGUIN, L.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
06/81	GROULX, L.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
02/83	LEGENDRE, L.	Vendeuse	6.08	6.35	6.70
09/83	GRONDIN, D.	Vendeur	5.55	6.20	6.70
11/83	BOUCHARD, N.	Vendeuse	6.08	6.20	6.70

CLASSE II (suite)

<u>DATE</u>	<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>JANV. 85</u>	<u>MARS 85</u>	<u>FEV. 86</u>
06/84	CÔTE, A.	Vendeuse	\$ 5.57	\$ 6.20(6/85)	\$ 6.70(6/86)
07/84	BÉDARD, P.	Vendeuse	5.30	6.20(7/85)	\$ 6.70(7/86)

Répartition de salaires
Magasin 168
Page 5

CLASSE III

<u>DATE</u>	<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>JANV. 85</u>	<u>MARS 85</u>	<u>FEV. 86</u>
06/79	DESNOYERS, S.	Aide-cuisinière	\$ 5.90	\$ 6.10	\$ 6.35
06/79	PHILIPPE, J.	Aide-cuisinière	\$ 5.90	\$ 6.10	\$ 6.35
06/79	COFFY, E.	Aide-cuisinière	\$ 5.90	\$ 6.10	\$ 6.35
06/79	BLAZEAU, S.	Aide-cuisinière	\$ 5.90	\$ 6.10	\$ 6.35
06/79	GRUIN, J.	Aide-cuisinière	\$ 5.90	\$ 6.10	\$ 6.35
06/79	WILSON, J.	Aide-cuisinière	\$ 5.90	\$ 6.10	\$ 6.35
06/79	LACROIX, M.	Aide-cuisinière	\$ 5.90	\$ 6.10	\$ 6.35
06/79	DARE, P.	Aide-cuisinière	\$ 5.90	\$ 6.10	\$ 6.35
06/79	WILLIAMS, J.	Aide-cuisinière	\$ 5.90	\$ 6.10	\$ 6.35
06/79	GENDRON, S. R.	Aide-cuisinière	\$ 5.90	\$ 6.10	\$ 6.35
06/79	BRADY, E.	Aide-cuisinière	\$ 5.90	\$ 6.10	\$ 6.35
06/79	FOY, S.	Aide-cuisinière	\$ 5.90	\$ 6.10	\$ 6.35
06/79	STANLEY, J.	Aide-cuisinière	\$ 5.90	\$ 6.10	\$ 6.35
06/79	SEYNE, J.	Aide-cuisinière	\$ 5.90	\$ 6.10	\$ 6.35
06/79	FISHER, A.	Aide-cuisinière	\$ 5.90	\$ 6.10	\$ 6.35
06/79	SMITH, P.	Aide-cuisinière	\$ 5.90	\$ 6.10	\$ 6.35
06/79	LAMONT, J.	Aide-cuisinière	\$ 5.90	\$ 6.10	\$ 6.35
06/79	TINGSTON, J. A.	Aide-cuisinière	\$ 5.90	\$ 6.10	\$ 6.35
06/79	SMITH, J.	Aide-cuisinière	\$ 5.90	\$ 6.10	\$ 6.35

CLASSE IV

<u>DATE</u>	<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>JANV. 85</u>	<u>MARS 85</u>	<u>FÉV. 86</u>
05/79	WHITLOCK, S.	Surnuméraire	\$ 5.75	\$ 6.05	\$ 6.35
04/81	PHILIPPE, J.	Surnuméraire	5.75	6.05	6.35
01/82	CODERRE, R.	Surnuméraire	5.75	6.05	6.35
01/82	BRAZEAU, S.	Surnuméraire	5.75	6.05	6.35
09/82	DROUIN, J.	Surnuméraire	5.75	6.05	6.35
03/83	WILSON, S.	Surnuméraire	5.75	6.05	6.35
04/83	LACELLE, N.	Surnuméraire	5.75	6.05	6.35
07/83	BARD, P.	Surnuméraire	5.75	6.05	6.35
09/83	BELLERIVE, L.	Surnuméraire	5.75	6.05	6.35
11/83	GENDRON, R.M.	Surnuméraire	5.30	6.05	6.35
02/84	BEAUDRY, C.	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90
05/84	FORTIN, G.	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90
07/84	ST-AMOUR, L.	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90
07/84	SAVAGE, J.	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90
07/84	ÉTHIER, A.	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90
07/84	GUERTIN, P.	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90
07/84	LALONDE, C.	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90
07/84	TAMBAKIPOULOS, A.	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90
08/84	BÉLISLE, L.	Surnuméraire	5.00	5.55	5.90

CLASSE V

<u>DATE</u>	<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>JANV. 85</u>	<u>MARS 85</u>	<u>FÉV. 86</u>
05/83	SOULIÈRES, S.	Serveuse	\$ 3.95	\$ 4.50	\$ 4.75
09/80	CHAMBERLAND, S.	Serveuse	4.40	4.50	4.75