

NO

22483-02.

NOM

Chausures Kersey du Canada

Ste

Francine

SENTENCE ARBITRALE TENANT LIEU DE
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

(art. 93.4 du Code du Travail)

84 JAN 12 11:18

message

ENTRE: CHAUSSURES KINNEY DU CANADA LTEE
(concessionnaire de Woolco)
1451, boulevard Talbot
Place du Royaume
Chicoutimi (Québec)
G7N 5N8

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES EMPLOYES DE MAGASINS
DE CHICOUTIMI (CSN)
73, rue Arthur Hamel sud
Chicoutimi (Québec)
G7H 3M9

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

REÇU
1984-07-25
MINISTÈRE DU TRAVAIL
Gestion des documents

CONSEIL D'ARBITRAGE COMPOSE DE:

Arbitre patronal: Me Louis Bernier.
Arbitre syndical: M. Jean Marie Ouellet.
Présidente du conseil: Me Huguette Gagnon.

Date de la sentence: 20 décembre 1983.

NO DOSSIER: *222483-02*

SA 84 01 125

DATE DEPOT: *84-01-12*

SENTENCE ARBITRALE

Le présent Conseil d'arbitrage

constitué en vertu de l'article 93.3 du Code du travail est composé de Me Louis Bernier, arbitre patronal, M. Jean-Marie Ouellet, arbitre syndical et de Me Huguette Gagnon, présidente. Une décision intérimaire a été rendue par le présent conseil, en date du 6 octobre 1983, déterminant qu'il y avait nécessité d'imposer une convention collective, dans le présent dossier. Il y a eu une séance d'audition le 25 novembre 1983 afin d'entendre les parties sur la seule clause qui restait en litige, soit la clause 8.04f) au sujet de la perte d'ancienneté dans le cas de mise à pied. L'employeur veut qu'il y ait perte d'ancienneté, pour une mise à pied de 6 mois ou plus. Le syndicat ne veut pas qu'il y ait perte d'ancienneté dans le cas de mise à pied.

La partie syndicale a soumis deux

(2) conventions collectives qui ne prévoient pas de perte d'ancienneté dans le cas de mise à pied: Woolworth et Groupe U.C.S., concessionnaire Woolco. Ces deux (2) conventions collectives couvrent des salariés oeuvrant sous le même toit que les salariés concernés dans le présent dossier; en effet, le présent employeur détient une concession à l'intérieur du magasin Woolco comme l'employeur dans la convention du groupe U.C.S. La convention "Woolworth" couvre les employés de Woolco que le représentant syndical qualifie de convention "principale" puisqu'elle couvre le plus grand nombre de salariés, en comparaison des salariés concernés dans le présent dossier et des salariés couverts par la convention du groupe U.C.S. Le représentant syndical prétend que les salariés, dans le présent dossier, devraient avoir les mêmes conditions de travail que les salariés de Woolco et U.S.C. puisqu'ils travaillent au même endroit, aux mêmes heures, afin d'éviter des situations conflictuelles dans l'entreprise.

La partie patronale a soumis dix (10) conventions collectives prévoyant une perte d'ancienneté dans le cas de mise à pied, la majorité prévoyant un délai de douze (12) mois pour cette perte d'ancienneté. Le procureur patronal prétend que les conventions collectives soumises par la partie syndicale représentent une exception à la règle puisque la majorité des travailleurs au Québec n'auraient pas de droit de rappel après 6 à 12 mois. Il prétend également que le droit de rappel ne peut être illimité car ce serait alors un fardeau qu'une saine administration ne pourrait supporter.

L'article 93.6 du code du travail permet au conseil d'arbitrage de tenir compte, pour la détermination du contenu de la première convention collective, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires.

Le Centre de Recherches du Ministère du Travail a analysé, dans le secteur du commerce au détail, 667 conventions collectives conclues dans la province, dont 76 dans la région Saguenay Lac-St-Jean, relativement au maintien de l'ancienneté dans le cas de mise à pied. Il ressort, de cette analyse, que 9% des conventions collectives, dans la région du Saguenay Lac-St-Jean et 5% dans la province, ne contiennent aucune disposition à cet égard et que, 12% dans la région du Saguenay Lac St-Jean et 4%, dans la province, maintiennent l'ancienneté pendant toute la durée de la mise à pied. Entre ces 2 extrêmes, on retrouve 16% dans la région du Saguenay Lac-St-Jean et 10%, dans la province, des conventions collectives analysées qui maintiennent l'ancienneté pour une mise à pied de 6 mois ou moins; 32%, dans la région du Saguenay Lac St-Jean et 41%, dans la province, prévoient le maintien de l'ancienneté pour une période de 7 mois à 12

mois, 10% dans la région du Saguenay Lac St-Jean et 8% dans la province prévoient le maintien de l'ancienneté pour une période de 13 à 24 mois.

Nous avons également 22%, pour la région Saguenay Lac St-Jean, et 31% pour la province, des conventions collectives analysées qui prévoient le maintien de l'ancienneté en tenant compte de la durée de service du salarié.

En analysant ces chiffres, on voit que la majorité des conventions collectives, dans la province et dans la région du Saguenay Lac St-Jean, prévoit le maintien de l'ancienneté, pour une durée de un an, dans le cas de mise à pied, ce qui correspond à la majorité des conventions collectives qui ont été soumises par le procureur patronal. Le présent conseil d'arbitrage détermine donc, en tenant compte des entreprises semblables à l'entreprise concernée dans le présent dossier, que le maintien de l'ancienneté, dans le cas de mise à pied, sera de 12 mois, pour les salariés qui ont une ancienneté moindre que 5 ans et, de 18 mois, pour les salariés dont l'ancienneté est de 5 ans et plus.

Il est vrai que le syndicat a réussi dans le cas de Woolco et Groupe U.C.S. à obtenir, par négociations, de meilleures conditions. Nous constatons aussi que la région du Saguenay Lac St-Jean est à l'avant-garde dans ce domaine puisque 12% des conventions collectives analysées prévoient le maintien de l'ancienneté pendant toute la durée de la mise à pied tandis que seulement 4%, à l'échelle de la province, accordent cet avantage. Cependant, le rôle du conseil d'arbitrage n'est pas d'accorder à une partie un avantage qu'il n'a pu obtenir en négociations et nous croyons qu'il est juste, équitable et approprié d'accorder aux salariés qui seront couverts par la présente sentence des conditions semblables à la majorité des

salariés du même secteur dans la province.

POUR TOUS CES MOTIFS:

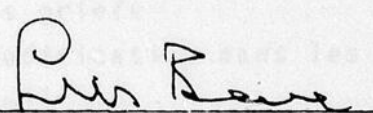
l'article 8.04 f) de la sentence

tenant lieu de convention collective se lira ainsi:

Il a été mis à pied, dans le cas d'un employé de 5 ans d'ancienneté et plus, depuis 18 mois, et, dans le cas d'un employé ayant moins de 5 ans d'ancienneté, depuis 12 mois.

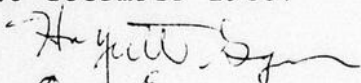
Pour les autres articles de la convention collective, conformément à l'article 93.7 du Code du Travail nous consignons l'accord des parties.


ME HUGUETTE GAGNON, Présidente.


ME LOUIS BERNIER, Arbitre patronal.


M. JEAN-MARIE OUELLET, Arbitre syndical

20 décembre 1983.


Copie conforme

COPIE CONFORME

GREFFIER
DATE: 84-01-12
CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

INDEX

	<u>Page</u>
ARTICLE 1 - DÉFINITION DES TERMES	
1. Définition des termes	1
2. But de la convention	2
3. Juridiction	2
4. Droits de gérance	3
5. Sécurité syndicale	4
6. Représentant syndical	5
7. Absences autorisées	6
8. Ancienneté	6
9. Mouvement de main-d'oeuvre	7
10. Mesures disciplinaires	8
11. Salaires	8
12. Heures de travail	9
13. Temps supplémentaire	11
14. Fêtes chômées et payées	12
15. Vacances	13
16. Régime d'indemnités de maladie	15
17. Congés spéciaux	16
18. Dispositions diverses	16
19. Juré ou témoin	17
20. Uniforme	17
21. Sécurité et Santé au travail	18
22. Procédure de règlement des griefs	19
23. Changement technique ou modification dans les procédes et lieux de travail	19
24. Escompte	20
25. Durée	20

Annexe "A"

Annexe "B"

ARTICLE 1 - DEFINITION DES TERMES

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

- 1.01 La convention collective s'applique aux salariés réguliers et aux salariés à temps partiel, au prorata des heures travaillées.
- 1.02 A moins que le contexte ne s'y oppose pour fins d'interprétation, le mot "employé" ou "salarié" comprend le personnel tant féminin que masculin et le "singulier" veut aussi dire le "pluriel" ou vice-versa selon le cas.
- 1.03 Salarié régulier signifie celui qui travaille régulièrement la semaine normale de travail 12.01.
- 1.04 Salarié à temps partiel
- Tout salarié qui travaille habituellement vingt (20) heures et plus par semaine, mais moins que la semaine normale de travail.
- 1.05 Salarié occasionnel
- Désigne un salarié qui est appelé à travailler moins de vingt (20) heures par semaine. Ce salarié n'est pas assujéti à la convention collective, sauf:
- a) le salaire - Annexe A;
 - b) la sécurité syndicale, article 5;
 - c) les heures de travail, article 12.12;
 - d) procédures de grief en ce qui concerne a, b et c de cette clause.
- 1.06 Mise-à-pied - salarié régulier
- Réduction totale ou partielle de ses heures de travail pour une période indéterminée.
- 1.07 Mise-à-pied - salarié à temps partiel
- Réduction de ses heures de travail à moins de vingt (20) heures par semaine.

1.08 Changement de statut

Désigne le passage d'un salarié régulier à un salarié à temps partiel ou vice-versa, soit à la demande du salarié ou suite à un mouvement de salarié occasionné par la nature du travail et ce, en conformité aux dispositions de cette convention.

1.09 Jour ouvrable

Signifie du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés en 14.01.

1.10 Droits et libertés de la personne

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice en toute égalité de tous droits et avantages de la convention collective sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION

2.01 Les présentes dispositions ont pour but d'établir des relations harmonieuses entre les parties et de déterminer les conditions de travail de tous les employés salariés visés par l'accréditation.

ARTICLE 3 JURIDICTION

3.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat a été accrédité le 25 février 1982 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre comme étant l'agent négociateur aux fins du Code du travail.

3.02 Il est convenu que l'Employeur ne conclut aucune entente individuelle, contraire ou venant en conflit avec l'une ou l'autre des dispositions de cette convention avec aucun salarié régi par cette convention.

ARTICLE 4 - DROITS DE GERANCE

4.01

Le Syndicat reconnaît le droit général de l'Employeur d'exercer ses droits de gérance sous la seule réserve des dispositions spécifiques de la présente convention collective. Ces droits de gérance comprennent entre autres mais sans en limiter la généralité, les droits suivants:

- (a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- (b) embaucher, congédier, suspendre et discipliner pour cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe;
- (c) établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention;
- (d) choisir les marchandises à vendre sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et les livreurs;
- (e) établir, changer ou modifier les horaires de travail, les heures et les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises;
- (f) établir une politique en ce qui concerne les uniformes, le port de vêtement, d'insigne, bouton ou autre sigle d'identification ou l'interdiction de l'un ou l'autre de ces derniers.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

5.01 Tout salarié de l'Employeur, membre du syndicat à la date de la signature des présentes, doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente convention collective.

L'Employeur présentera à tout nouveau salarié, lors de son embauchage la carte d'adhésion au Syndicat en blanc.

L'Employeur doit faire signer à tout salarié, lors de son embauchage une carte l'autorisant à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur son salaire à compter de premier chèque de paye, et l'autorisant aussi à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur le premier chèque.

L'Employeur s'engage de plus à retenir sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations mentionnées au paragraphe ci-devant.

Cependant, le montant de la cotisation ne peut changer plus d'une fois par année à moins d'entente écrite entre les parties.

5.02 L'Employeur s'engage à remettre mensuellement au Syndicat les montants retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié, le nom de celui-ci, sa classification ainsi que la période impliquée et la date d'embauchage. L'Employeur indique également, mensuellement au Syndicat, les informations concernant les employés nouvellement embauchés de même que la liste des départs.

Copies doivent être expédiées à la Fédération du Commerce Inc. (CSN), 20 sud, rue St-Joseph, Alma (Québec) G8B 3E4.

5.03 L'Employeur remet au Syndicat, tous les six (6) mois une liste des nouveaux salariés.

5.04 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur fournit au Syndicat une liste indiquant le nom de chaque salarié, son adresse, sa classification et sa date d'embauche. Par la suite, cette liste sera fournie deux (2) fois par année, soit le 15 février et le 15 août. Cette liste doit être affichée dans un endroit désigné par l'Employeur.

5.05 La liste d'ancienneté affichée devient officielle trente (30) jours après sa réception par le Syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Nonobstant cette disposition, l'employé qui est absent lors de l'affichage de la liste, suite à un congé autorisé ou à une absence prévue par la compagnie ou la convention collective, peut faire corriger cette liste à son retour dans le délai normalement prévu à la procédure du grief.

5.06 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

5.07 Tableaux d'affichage

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage placé à l'entrée de l'entrepôt.

5.08 Le Syndicat peut afficher sur ce tableau tout avis de convocation d'assemblée d'élection résultat d'assemblée ou d'élection ainsi que tout avis de congrès ou toute activité syndicale. Il peut également afficher tout autre document pourvu que l'Employeur ait eu préalablement accordé son autorisation qui ne sera pas refusée sans motif valable.

ARTICLE 6 - REPRESENTANT SYNDICAL

6.01 L'Employeur s'engage à reconnaître un de ses salariés qui agit comme le représentant syndical pour voir à l'application de la présente convention.

En autant que possible, ce représentant syndical possède au moins un (1) an d'ancienneté au moment de sa nomination.

6.02 Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit du nom de son représentant avant qu'il ne soit obligé de le reconnaître.

6.03 Un représentant syndical peut s'absenter de son travail, pourvu qu'il demeure à l'intérieur de l'établissement, à savoir, la concession opéré par l'Employeur, pour voir à l'application de la convention collective de travail et ce, après autorisation de l'Employeur, qui ne peut être refusée sans motif valable. L'Employeur convient de lui maintenir son salaire et bénéfices durant ses heures normales de travail.

6.04 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur (Fédération du Commerce Inc. CSN ou CSN, l'Employeur s'engage à le recevoir, pourvu qu'il ait reçu un avis préalable, durant les heures normales de travail pour ce qui a trait à l'application de la convention collective

6.05 Comité de négociation

L'Employeur reconnaît un comité de négociations syndical formé de un (1) salarié.

En autant que possible, le membre du comité de négociation possède, au moment de sa nomination, au moins un (1) an d'ancienneté.

ARTICLE 7 - ABSENCES AUTORISEES

- 7.01 L'employé qui désire s'absenter, sans solde, afin de participer à certaines activités syndicales doit obtenir la permission écrite de l'Employeur.

7.02 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé d'absence sans solde à tout employé régulier qui présente une demande à cet effet au moins quinze (15) jours à l'avance. Ce congé ne doit cependant pas durer plus de six (6) mois. Ce congé doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de services continus pour l'Employeur.

8.02 Tout nouvel employé sera sujet à une période de probation de trois (3) mois, période au cours de laquelle il n'est pas sujet à la présente convention collective et il peut de plus être congédié et transféré sans recours à la procédure de grief.

8.03 (a) Aux fins d'application de la convention collective, il existe deux (2) listes d'ancienneté distinctes, soit celle des employés réguliers et celle des employés à temps partiel.

- (b) Lorsqu'un salarié occasionnel devient régulier ou à temps partiel, cet employé ne reçoit un crédit d'ancienneté qu'à compter du moment où il est devenu régulier ou à temps partiel.
- (c) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier ou lorsque son ancienneté est opposée à celle d'un employé régulier, l'employé à temps partiel est réputé posséder comme ancienneté effective cent pour cent (100%) de ses services continus pour l'Employeur. Cet article ne saurait modifier de quelque façon la politique et les règles régissant l'application des contrats d'assurance et fonds de pension.

8.04

Un employé perd son ancienneté et son lien d'employé est rompu dans les circonstances suivantes:

- (a) il est congédié pour cause;
- (b) il quitte volontairement son emploi;
- (c) s'il s'absente de son travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans autorisation ou excuse valable, (et sans aviser l'Employeur;)
- (d) s'il fait défaut de se présenter au travail à l'expiration d'un congé sans solde;
- (e) à défaut de se rapporter au travail à la date indiquée dans un préavis de rappel au travail d'au moins cinq (5) jours, livré par poste recommandée ou service messenger à la dernière adresse connue du salarié;
- (f) Il a été mis à pied, dans le cas d'un employé de 5 ans d'ancienneté et plus, depuis 18 mois, et, dans le cas d'un employé ayant moins de 5 ans d'ancienneté, depuis 12 mois.

ARTICLE 9 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

9.01

Mise-à-pied

- (a) Les mises-à-pied s'effectuent par ordre inverse d'ancienneté et ce, pour chaque liste distincte d'ancienneté en commençant par l'employé ayant le moins d'ancienneté

9.01

(a) suite

pourvu que les employés les plus anciens possèdent les exigences normales de la tâche à accomplir.

(b) Les rappels au travail s'effectuent dans l'ordre inverse que celui établi au sous-paragraphe (a).

(c) Il est entendu que tout employé mis à pied est libre d'accepter sa mise-à-pied plutôt que d'utiliser ses droits d'ancienneté, et ce, sans perdre ses droits de rappel.

ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES

10.01

Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas suspendre ou congédier un salarié avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une fois par écrit avec copie au Syndicat. De tels avis écrits faits à un salarié disparaissent de son dossier après douze (12) mois de la date de l'offense reprochée.

10.02

Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'offense reprochée.

10.03

Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE 11 - SALAIRES

11.01

Les salaires pour la durée de la présente convention sont ceux déterminés à l'Annexe "A".

11.02

La paie sera remise suivant la pratique établie, par dépôt bancaire ou autrement. Le bordereau contiendra les informations suivantes:

Nom, prénom, période de paie, heures travaillées, temps supplémentaire, déductions effectuées, montant net du salaire.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL

12.01 (a) la semaine normale des salariés réguliers est de trente-sept heures et demie (37½) par semaine, réparties en cinq (5) jours de sept heures et demi (7½) chacun.

(b) Rien dans la présente convention collective ne saurait être interprété comme constituant une garantie hebdomadaire ou quotidienne d'heures de travail.

12.02 Les horaires sont établis par l'Employeur et ces horaires quotidiens de travail doivent prévoir des heures consécutives à l'exception des heures de repas et des heures de travail des salariés occasionnels. Le dimanche ne fait pas partie de la semaine de travail.

12.03 Le salarié régulier et le salarié à temps partiel continueront à bénéficier de la pratique actuelle leur assurant quarante-huit (48) heures consécutives de congé hebdomadaire à chaque trois (3) semaines consécutives de travail. Le salarié de consentement peut accepter son congé hebdomadaire un autre jour de la semaine.

12.04 Les salariés sont programmés pour un minimum de trois (3) heures par jour.

12.05 (a) Les horaires de travail sont rédigés à l'encre. Ils sont affichés près du poinçon avant 15:00 heures le vendredi de chaque semaine, prévoyant les horaires de travail pour la semaine suivante pour les salariés réguliers à temps plein et les salariés à temps partiel.

(b) Une copie sera remise au représentant syndical.

(c) Aucun changement à cet horaire de travail ne sera normalement effectué après 18:00 heures le vendredi de l'affichage à moins de circonstances incontrôlables.

(d) Le congé hebdomadaire de chaque salarié doit être clairement indiqué à l'horaire par l'abréviation "C" de même que tout congé statutaire par l'abréviation "CS". Tout autre congé ou

12.05

(d) suite

absence autorisé est également clairement indiqué par l'abréviation appropriée et constante.

(e) L'horaire de travail affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel.

12.06

Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de présence; il est interdit à un salarié de pointer la carte de temps d'un autre salarié; il est entendu qu'un tel geste délibéré est susceptible de mesure disciplinaire.

Les cartes de temps peuvent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour les repas, retourne à son travail et termine son travail.

12.07

Heures de repas

Tout employé travaillant cinq (5) heures ou plus dans une journée a droit à une période non payée d'une (1) heure pour le repas du midi et à une période d'une (1) heure non payée pour le repas du soir, s'il y a lieu. La période du dîner est de 11:00 heures à 14:00 heures, pourvu que l'employé ait commencé avant 10:00 heures AM, celle du souper est de 17:00 heures à 19:00 heures, pourvu que l'employé ait commencé avant 15:00 heures.

12.08

(a) Le salarié régulier a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et à une seconde pause de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail (deux pauses par jour). Il est convenu qu'un salarié peut ajouter une ou ces pauses à ses heures de repas après entente avec l'Employeur.

- 12.08 suite (b) Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de quatre (4) heures a droit à une période de repos de quinze (15) minutes. S'il travaille pour une période quotidienne de sept (7) heures et plus, il a droit à deux périodes de repos de quinze (15) minutes chacune. Il est convenu qu'un salarié peut ajouter une ou ces pauses à ses heures de repas après entente avec l'Employeur.
- 12.09 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire pendant deux (2) heures et plus, a droit à une pause payée de quinze (15) minutes et, par la suite, à une pause additionnel de quinze (15) minutes payées pour chaque tranche de trois (3) heures de temps supplémentaire de façon consécutive.
- 12.10 Aucun salarié n'est tenu de travailler après les heures de fermeture du magasin Woolco à la même adresse les 24 et 31 décembre.
- 12.11 Les heures de travail disponibles en temps régulier pour les salariés à temps partiel seront réparties selon l'ancienneté, pourvu que les salariés concernés possèdent les exigences normales de la tâche et qu'ils soient "régulièrement disponibles" aux heures requises.
- 12.12 Les heures de travail des salariés réguliers et à temps partiel ne peuvent être affectées à cause d'utilisation des salariés occasionnels. Plus spécialement l'Employeur ne peut pas utiliser les occasionnels pour réduire ou empêcher les salariés réguliers ou à temps partiel de compléter leur journée ou semaine normale de travail.

ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 13.01 Tout travail effectué par un salarié régulier ou un salarié à temps partiel visé par le sous-paragraphe 12.01 (a) excédant trente-sept heures et demie (37½) par semaine et/ou sept heures et demie (7½) par jour, est rémunéré au taux et demie.

13.02 Tout travail accompli par un salarié lors d'un congé statutaire est rémunéré au taux de temps et demie, en plus du paiement du congé. Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au temps double.

ARTICLE 14 - FETES CHOMEES ET PAYEES

14.01 L'Employeur accorde aux employés réguliers les jours chômés suivants:

- Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- Saint Jean-Baptiste
- 1er juillet
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Jour de Noël
- Jour de l'anniversaire de naissance du salarié
- Une journée:
 - soit le 26 décembre ou le 2 janvier
 - l'Employeur répartissant l'un ou l'autre congé de façon équitable;
- ou
- l'Employeur peut décider que les salariés bénéficieront d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) le 26 décembre ou une demi-journée ($\frac{1}{2}$) le 2 janvier.

14.02 Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à la clause qui précède, le salarié devra avoir travaillé la journée ouvrable programmée qui précède et la journée ouvrable programmée qui suit le congé statutaire. Toute absence autorisée, à l'exception d'une absence pour mise-à-pied ou maladie, est réputée travaillée.

14.03 Dans le cas des congés prévus au présent chapitre, le salarié ne peut réclamer que le paiement des seules heures de travail habituellement programmées durant lesquelles il est absent.

- 14.04 Lorsqu'une fête chômée et payée prévue en 14.01 survient durant la période de vacances d'un salarié, ce dernier aura droit à une journée additionnelle de congé à être prise immédiatement avant son départ ou immédiatement après ses vacances. L'employé indique son choix lors de la confection de la liste de vacances.
- 14.05 Si l'un ou l'autre des congés chômés et payés survient un dimanche, il est reporté au lundi suivant. Si le magasin est ouvert ce lundi, le salarié recevra l'équivalent en argent d'une journée additionnelle de paie, ou une journée de congé additionnelle après entente avec l'Employeur.
- 14.06 Au cours de la semaine d'une fête chômée et payée, le jour du congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire.

ARTICLE 15 - VACANCES

- 15.01 Le montant de paie de vacances due à chaque salarié et la durée de ses vacances seront en conformité avec le tableau suivant:

<u>Durée de vacances</u>	<u>Durée de service au 30 avril et paie de vacances</u>
1 journée par mois complété de service (maximum 10 mois)	moins d'un (1) an de service 4% du salaire total gagné
2 semaines de vacances	1 an de service 4% du salaire total gagné
3 semaines de vacances	5 ans de service 6% du salaire total gagné
4 semaines de vacances	10 ans de service 8% du salaire total gagné
5 semaines de vacances	20 ans de service 10% du salaire total gagné

15.01 suite

Aux fins d'application de cet article, la durée du service s'entend du service continu de l'employé en tant qu'employé régulier ou à temps partiel. L'ancienneté accumulée comme employé occasionnel ne peut être utilisée pour fins de calcul de vacances.

15.02

Le choix des vacances se fait parmi les salariés par ordre d'ancienneté en tenant compte des opérations pour établir ce choix.

15.03

L'ancienneté des salariés prévaudra au moment de dresser la liste des vacances et celle-ci doit être communiquée et calculée en date du 30 avril de chaque année.

15.04

Les salariés choisissent leurs dates de vacances entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et en informent l'Employeur.

ARTICLE 15

Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer les dates de vacances après le 30 avril sauf entente écrite entre l'Employeur et le salarié concerné.

15.04

Le temps de service pour établir les vacances payées auxquelles un salarié a droit est calculé à partir du dernier jour d'avril qui précède.

15.05

Le salarié qui se qualifie a droit de prendre jusqu'à deux (2) semaines de vacances consécutives durant la période normale d'été tel que ci-après déterminée.

Le salarié bénéficiant de plus de deux (2) semaines de vacances pourra bénéficier de deux (2) semaines consécutives à l'intérieur de la période d'été et une troisième semaine à l'intérieur de la période d'hiver.

Aux fins d'application de cet article, la période d'hiver s'étend du 1er janvier au 30 avril et la période d'été du 1er mai au 1er septembre.

15.05 suite

Cependant, les salariés ne pourront prendre cette semaine additionnelle de vacances pendant la semaine d'inventaire ou la semaine précédant la fête de Pâques ou la Fête du Travail.

15.06

La paie de vacances due à chaque salarié lui est versée la journée de paie qui précède immédiatement le commencement de sa période de vacances.

15.07

Les vacances ne sont pas cumulatives.

15.08

Le salarié qui contracte mariage, et en informe l'Employeur avant le 1er avril, a préférence pour le choix des vacances.

15.09

Les salariés quittant ou congédiés par l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances tel que dû au moment de leur départ calculé depuis le 1er mai de l'année en cours.

ARTICLE 16 - REGIME D'INDEMNITES DE MALADIE

16.01

L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le régime d'indemnités maladie au magasin, de même que le régime dentaire, sous la seule réserve de modifications qui pourraient être apportées au régime national.

Il est entendu que le texte des contrats d'assurance, lorsque applicable, prévaut sur les dispositions ou le langage utilisé dans la présente convention collective et qu'en cas de divergence, le contrat d'assurance devra prévaloir.

En date de la signature des présentes ce régime contient les dispositions reproduites sommairement en annexe.

16.02 Dans les cas d'absence d'une durée inférieure à une (1) semaine, l'Employeur peut demander de justifier une absence par un certificat médical; si la période d'absence dépasse une (1) semaine, on exigera obligatoirement un certificat médical.

16.03 Il est entendu que pour bénéficier des bénéfices le salarié a l'obligation d'avertir le plus tôt possible son supérieur immédiat de son incapacité de rentrer au travail.

ARTICLE 17 - CONGES SPECIAUX

17.01 L'Employeur accordera des jours de congés payés, pour les heures normalement cédulées, à l'occasion du décès de parents de la façon suivante:

(a) trois (3) jours à compter de la date du décès: père, mère, frère, soeur, conjoint, enfant;

(b) une (1) journée dans les cas suivants: beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, petit-enfant, gendre et bru;

(c) la compagnie maintiendra sa pratique actuelle de considérer sur une base individuelle les cas de décès survenus dans la famille d'un salarié;

(d) le salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant, ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une (1) journée, soit le jour de l'évènement.

ARTICLE 18 - DISPOSITIONS DIVERSES

18.01 Toute salariée qui est enceinte se verra accorder un congé d'absence sans solde qui débutera au moment déterminé par son médecin, mais en aucun cas ce congé ne débutera plus tard qu'un mois avant la fin anticipée de la grossesse et prendra fin au plus tard quinze (15) semaines après la fin de la grossesse.

18.01 suite

Il est entendu qu'à son retour, la salariée est réinstallée à la même classification ou à une classification comparable et au taux de salaire qu'elle recevait au moment de son départ, plus toute augmentation générale de salaire prévue à la présente convention collective.

La salariée doit donner un préavis minimum de deux (2) semaines avant son retour au travail.

La salariée qui ne se présente pas au travail à la fin de son congé de maternité décrit au présent article est considérée comme ayant démissionné.

18.02 Durant ce congé, la salariée bénéficie des avantages tels que prévus à la Loi sur les normes minimales du travail y incluant l'accumulation de l'ancienneté.

ARTICLE 19 - JURE OU TEMOIN

19.01 Indemnité de témoin ou juré

Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

19.02 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena dans une cause civile autre que la sienne, reçoit la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli les fonctions normales pour les heures pour lesquelles il aurait du travailler selon les horaires jusqu'à un maximum de temps dans cinq jours.

ARTICLE 20 - UNIFORME

20.01 Tout uniforme ou partie d'uniforme exigé par l'Employeur est fourni et payé par celui-ci.

ARTICLE 21 - SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

- 21.01 L'Employeur convient de prendre les mesures raisonnables pour la santé et la sécurité de ses salariés pendant les heures de travail.
- 21.02 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer à ses frais le transport des salariés à l'hôpital, lorsque nécessaire.
- 21.03 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement de ce qu'il aurait gagné au cours de cette journée.
- 21.04 De plus, l'Employeur doit payer au salarié accidenté l'indemnité prévue par la C.S.S.T.

ARTICLE 22- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 22.01 Un grief comprend toute mécontente relative à l'interprétation, à l'application ou la prétendue violation de la présente convention.
- 22.02 Avant de déposer un grief écrit l'employé doit tenter de régler le grief avec son gérant.
- 22.03 Le salarié ou le Syndicat devront soumettre tout grief par écrit au gérant dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou de la connaissance de l'évènement qui a donné naissance au grief.
- 22.04 L'Employeur donne sa réponse par écrit au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief.
- 22.05 Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, ou si l'Employeur fait défaut de répondre, le Syndicat peut porter le grief à l'arbitrage en transmettant un avis écrit à l'Employeur dans les dix (10) jours de la réponse ou de l'expiration du délai si l'Employeur fait défaut de répondre.

22.06 Nomination de l'arbitre

Les griefs portés à l'arbitrage sont entendus par l'un ou l'autre des arbitres ci-après désignés qui agiront à tour de rôle:

Me Huguette Gagnon
Me André Sylvestre

22.07 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et elle lie les deux (2) parties à cette convention.

22.08 La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'arbitrage.

22.09 Les frais de l'arbitre seront défrayés à parts égales par les parties.

22.10 Tous les délais dont il est fait mention à la procédure de règlement des griefs et à la procédure d'arbitrage sont des délais de rigueur. Les mêmes délais ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.

22.11 L'arbitre ne peut pas modifier, ajouter ou changer le contenu de la présente convention collective.

ARTICLE 23 - CHANGEMENT TECHNIQUE OU MODIFICATION DANS LES PROCÉDES ET LIEUX DE TRAVAIL

23.01 Dans l'éventualité d'un changement ou d'une modification dans les procédés et lieux de travail ayant pour effet d'obliger le recyclage d'un salarié à la suite de modification dans l'exercice de ses tâches, l'Employeur doit fournir au salarié affecté par un tel changement ou modification un programme de formation raisonnable.

ARTICLE 24 - ESCOMPTE

24.01 L'employeur s'engage à faire bénéficier ses employés, de la politique appliquée à l'échelle nationale relativement aux escomptes sur la marchandise.

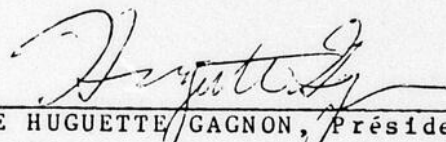
24.02 Boni de fin d'année


L'employeur s'engage à faire bénéficier ses employés, de la politique de boni de fin d'année appliquée à l'échelle nationale.

ARTICLE 25 - DUREE


25.01 La présente convention entre en vigueur le 31 août 1983 pour se terminer le 31 août 1984.

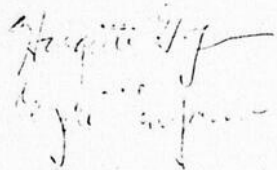
25.02 Cependant, tous les salariés à l'emploi lors de la signature de la sentence recevront la rétro-activité depuis le 2 septembre 1982, tel que prévu à L'Annexe B.


ME HUGUETTE GAGNON, Présidente


ME LOUIS BERNIER, Arbitre patronal.


M. JEAN-MARIE OUELLET, Arbitre syndical.

COPIE CONFORME	
	
GREFFIER	
DATE:	84-01-12
CONCILIATION ET ARBITRAGE	
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)	



ANNEXE "A"

CLASSIFICATION ET SALAIRES

(effective 1er septembre 1982)

<u>Classification</u>	<u>Début</u>	<u>3 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>	<u>Maximum</u>
Commis:						
- régulier	5.00	5.15	5.40	5.65	6.00	6.75
- partiel	5.00	5.15	5.40	5.65	6.00	6.75
		<u>6 mois</u>				
- occasionnel	4.90	5.05	5.30	5.55	5.90	-
- occasionnel (étudiant)	4.25	4.40	4.55	4.70	-	-

Augmentation effective (7 septembre 1983):

Chaque salarié, à compter du 7 septembre 1983, sera rémunéré le plus élevé des montants suivants:

- A) L'échelle de salaire prévue à l'Annexe "A"; ou

- B) Les employés, à l'emploi à l'intérieur de l'unité de négociations le 30 août 1981, recevront une augmentation de cinq pour cent (5%) sur leur taux effectif le 31 août 1983 et ce, jusqu'à concurrence du maximum de leur classification, lorsque applicable.

ANNEXE "B"

1. Rétroactivement au 1er septembre 1982 chaque salarié éligible recevra à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, le plus élevé des montants suivants; soit,

- A) L'échelle de salaire prévue à l'Annexe "A"; ou
- B) Son taux effectif le 31 août 1981 majoré de dix pour cent (10%), pourvu que le salarié ait été à l'emploi de la compagnie, à l'intérieur de l'unité de négociations à cette date (31 août 1981).