

ARBITRAGE DE DIFFÉREND

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 13 août 2008

DEVANT L'ARBITRE :

Me ALAIN CORRIVEAU

Me Corrado De Stefano

(Heenan Blaikie)

Procureur de la partie patronale

Me Claude Leblanc

(Filion Leblanc Beaudry)

Procureur de la partie syndicale

WAL-MART CANADA CORP.

ÉTABLISSEMENT DU 640, BOULEVARD MALONEY OUEST, GATINEAU (QUÉBEC)

AM-2000-6273

Ci-après appelé(e) « l'employeur »

- et -

**TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE,
SECTION LOCALE 486 (FTQ)**

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

Première convention collective - Atelier automobile

SENTENCE ARBITRALE

[1] Le 30 juin 2005, la Commission des relations du travail rendait une décision accordant les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 486 pour représenter tous les salariés de l'atelier d'automobile de Wal-Mart Canada Corp., 1940, rue Argentina, Mississauga (Ontario), L5N 1P9 à l'établissement du 640, boulevard Maloney Ouest, Gatineau (Québec) J8P 7M4 et cela suite à une audience qui a été tenue le 15 juin 2005 devant le commissaire Jacques Vignola qui écrivait, aux paragraphes 3 et suivants de sa décision :

« [3] Wal-Mart est une entreprise de commerce de détail établie au Canada depuis 1994, qui, en 2001, exploite plus de 177 magasins comptant au-delà de 47 000 employés. Tous ses établissements partagent sensiblement le même mode de fonctionnement.

[4] Ainsi, le magasin de la rue Maloney à Gatineau est géré par une équipe de direction formée du gérant du magasin et de sept gérants adjoints, chacun assumant une responsabilité spécifique. En tout temps, l'un d'eux est présent au magasin.

[5] Les autres employés, appelés « associés », sont divisés en trois catégories : les associés à plein temps qui font au moins 28 heures par semaine, les associés à temps partiel et les associés temporaires ou saisonniers, ces derniers étant embauchés pour une période déterminée. La gamme des avantages sociaux varie selon que l'associé appartient à l'une ou l'autre de ces trois catégories.

[6] Le magasin de la rue Maloney compte environ 250 salariés dont neuf à l'atelier automobile sont visés par la requête en accréditation.

[7] L'atelier automobile, adjacent au magasin, est accessible directement ou par le magasin. Il dispose d'une caisse enregistreuse. On y fait des travaux d'entretien, comme les vidanges d'huile et le nettoyage de radiateurs ou d'injecteurs, le remplacement de batteries, phares ou pneus. Les heures d'ouverture sont les mêmes que celles du magasin.

[8] Les salariés de l'atelier automobile ont plusieurs points en commun avec les autres salariés du magasin : ils reçoivent la même formation de base, utilisent le même poinçon, la même salle de repos, participent aux mêmes réunions, font l'objet d'une même évaluation, participent au partage des profits selon les mêmes modalités et ont droit aux mêmes rabais.

[9] Par contre, ces salariés, la plupart des techniciens, se distinguent en ce qu'ils doivent détenir un permis de conduire, reçoivent une formation spécifique, portent un uniforme distinctif incluant des lunettes et des chaussures de sécurité. Les horaires, les vacances et les pauses sont gérés pour le groupe particulier selon les besoins de l'atelier automobile.

[10] Il y a peu de mobilité, pour ne pas dire pas du tout, entre l'atelier automobile et le reste du magasin. En effet, quelques techniciens peuvent renseigner des clients dans le magasin, particulièrement au rayon de l'auto ou même être affectés occasionnellement à un autre rayon; cependant, il n'y a pas d'employé du magasin qui remplace les techniciens de l'atelier automobile.

[11] Ce sont là les éléments de preuve qui doivent permettre de déterminer si les salariés de l'atelier automobile forment un groupe distinct et peuvent constituer une unité de négociation appropriée aux fins des relations du travail.

[12] La démarche pour conclure s'avère cependant importante et il convient de la rappeler. Le requérant en accréditation doit être accrédité pour l'unité demandée si elle est appropriée. Ce sont les salariés qui s'unissent pour négocier collectivement leurs conditions de travail. Le fardeau de l'employeur qui conteste l'unité demandée consiste à démontrer qu'elle est inappropriée. Ajoutons que l'unité n'a pas à être la plus appropriée, car généralement plusieurs unités peuvent s'avérer appropriées dans une même entreprise.

[13] En l'instance, il apparaît évident que les salariés de l'atelier automobile constituent un groupe distinct, facilement identifiable et donc susceptible de former une unité de négociation au contour bien délimité.

[14] En effet, malgré tout ce qu'ils ont en commun avec leurs collègues du magasin, ils oeuvrent dans un lieu précis, le garage, distinct du reste du magasin. Ce lieu est accessible directement, dispose d'une caisse enregistreuse distincte. Les employés y sont facilement identifiables et formés spécialement. En raison de ces distinctions, ils ne sont généralement pas remplacés, au moins au pied levé, par leurs collègues du magasin. C'est aussi pourquoi leurs horaires, vacances et leurs pauses sont fonctions des besoins de l'atelier.

[15] En somme, l'unité proposé est tout à fait appropriée.

[16] Enfin, l'examen du dossier d'accréditation indique que les conditions prévues au Chapitre II du *Code du travail* ont été respectées et que les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 486 jouit du caractère représentatif requis par la Loi.

... »

[2] Au mois de septembre 2005, il y a eu dépôt partiel des demandes syndicales dans le but d'en arriver à la conclusion d'une première convention collective. Par la suite, il y a eu une demande de conciliation adressée au ministère du Travail le 16 mars 2006. Puis, les 24 mai et 20 juin 2006, il y a eu conciliation puis, toujours le 20 juin 2006, demande du syndicat au ministre du Travail pour qu'un arbitre soit nommé. Cette demande est signée par le président de la section locale 486 des TUAC,

M. Guy Chénier, et adressée au ministre du Travail du gouvernement du Québec et elle est la suivante :

« OBJET : Demande de négociation d'une première convention collective
Réf : Article 93.1 CT

La Compagnie Wal-Mart du Canada (Atelier automobile Wal-Mart
Gatineau)
AM-2000-6273

Monsieur le Ministre,

Après plusieurs rencontres de négociation et de conciliation, nous sommes dans l'obligation de reconnaître qu'il sera impossible que les parties s'entendent afin de conclure une première convention collective pour les salariés de l'unité ci-haut mentionnée.

Par conséquent, nous vous demandons d'accepter notre demande d'arbitrage de première convention collective en conformité avec l'article 93.1 du Code du travail.

... »

[3] Suite à cette requête, le soussigné a été nommé pour agir en qualité d'arbitre dans le différend opposant les parties c'est-à-dire Wal-Mart Canada Corp. -et- Travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce, local 486 le 4 août 2006.

[4] Une première rencontre a été convoquée pour le 15 novembre 2006. Lors de cette rencontre, les parties ont indiqué au soussigné qu'elles n'avaient pas l'intention de changer d'avis en ce qui concerne les clauses de la convention collective qui demeureraient en suspens de telle sorte que le soussigné a avisé le ministre du Travail qu'il procéderait à fixer les conditions de travail devant faire partie de cette première convention collective. Lors de cette première rencontre, différents documents ont été déposés dont le projet de convention collective du syndicat faisant état des négociations au 15 novembre 2006.

[5] À l'analyse de ce document, c'est-à-dire l'état des négociations au 15 novembre 2006, on constate que la majorité des clauses devant faire partie de la convention collective ont été réglées entre les parties. Le tribunal doit cependant intervenir en ce qui

concerne le paragraphe 4.06 où la demande syndicale est refusée concernant le salaire du salarié qui participe aux assemblées de négociation en compagnie des représentants de l'employeur durant les heures normales de travail. Le syndicat demande à ce que ce salarié reçoive son salaire, ce qui est refusé par l'employeur.

[6] Le 11 novembre 2006, le syndicat a retiré une partie de sa demande en ce qui a trait au paragraphe 5.06 C) du projet de convention collective, lequel doit, en conséquence, se lire de la façon qu'il suit :

« C) À la fin de ladite période de douze (12) mois, un tel salarié devient officiellement et automatiquement salarié à temps partiel. Il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits du salarié à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche. »

[7] En ce qui a trait à la demande syndicale contenue au paragraphe 11.02 B) de la convention collective, elle est maintenue de telle sorte que le soussigné devra intervenir pour en décider du contenu. Le syndicat, à cette disposition, demande que toutes les heures de travail effectuées par un salarié durant un jour férié soient rémunérées à taux et demi en plus du paiement du jour férié. L'employeur est d'accord sauf en ce qui concerne le 26 décembre où toutes les heures de travail effectuées seraient rémunérées à taux simple en plus du paiement du jour férié.

[8] À l'article XII concernant les salaires, le syndicat a retiré le 30 mai 2008 sa demande contenue au paragraphe 12.03. Par ailleurs, il avait retiré, le 5 février 2007, sa demande contenue aux paragraphes 12.04 A) et B) du projet de convention collective. Il faut également savoir que le 15 novembre 2006, le syndicat avait retiré une partie de sa demande contenue au paragraphe 12.05 B). Ainsi, suite à ces changements, le paragraphe 12.05 du document intitulé « État des négociations au 15 novembre 2006 » devient le nouveau paragraphe 12.03 dont le contenu est le suivant :

« 12.03 A) Les salariés sont payés par dépôt bancaire au plus tard le vendredi à 14h30 à chaque deux (2) semaines pour la semaine se terminant le vendredi précédent.

Si à 14h30 le dépôt bancaire n'est pas effectué, l'Employeur avance le montant dû au salarié.

B) Sur le bordereau de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paye, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les heures de temps supplémentaire accumulées, les primes, les déductions effectuées, le montant net du salaire, le montant brut du salaire, les cotisations syndicales hebdomadaires et accumulées. »

[9] Par ailleurs, l'employeur refuse toujours que pour la durée de la convention collective, soit maintenu en vigueur le programme « Participe-Action » comme le demande le syndicat au paragraphe 13.01 du projet de convention collective.

[10] Le syndicat, au paragraphe 18.04 du projet de convention collective, avait des demandes concernant le régime de soins dentaires, demandes qui ont été retirées le 10 juin 2008.

[11] Les parties ne s'entendent pas sur la période de temps pendant laquelle demeurera en vigueur la convention collective. Le syndicat, au paragraphe 22.01, demande que la convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure pour une période de trois ans alors que l'employeur veut qu'elle le demeure pour une période d'un an.

[12] Par ailleurs les parties ne s'entendent pas concernant le contenu de l'annexe « B » du projet de convention collective prévoyant les échelles minimales des taux de salaire. Quant à l'annexe « E » de son projet de convention collective, le syndicat l'a retiré.

[13] L'intervention du tribunal est donc requise pour disposer du différend entre les parties concernant le texte du paragraphe 4.06 de la convention collective concernant le salaire du délégué syndical devant participer aux négociations ; concernant la rémunération devant être payée aux salariés qui travaillent le 26 décembre, de même qu'en ce qui concerne le paragraphe 13.01 à l'effet que l'employeur, selon ce que le syndicat demande, devrait maintenir en vigueur le programme « Participe-Action ». Puis, le tribunal devra décider de la durée de la convention collective, le syndicat demandant une durée de trois ans à compter de la signature alors que l'employeur veut

une durée d'un an à compter de la signature. Enfin, le tribunal devra fixer l'échelle salariale contenue à l'annexe « B ».

[14] Donc, le différend se situe au niveau de cinq conditions de travail que l'on retrouve aux paragraphes 4.06, 11.02 B), 13.01, 22.01 et à l'annexe « B » du projet de convention collective.

[15] En février 2007, l'employeur a procédé à faire entendre ses témoins dont M. Kevin Sorby qui est à l'emploi de Wal-Mart depuis novembre 2002 et qui occupe un poste de direction aux opérations particulièrement en ce qui concerne les services techniques depuis novembre 2004. Il est en charge pour le Canada du service « PLE » c'est-à-dire de l'atelier automobile où on intervient sur les automobiles en ce qui concerne les pneus et la lubrification. M. Sorby est en charge de ce service et il est également responsable du programme d'entraînement des salariés qui y travaillent.

[16] Dans le cadre de son témoignage, il indique qu'il y a au Canada 300 magasins Wal-Mart dont 225 offrent le service d'atelier mécanique. Au Québec, il y a 51 magasins Wal-Mart et 45 ateliers mécanique faisant partie du magasin. Il n'y a pas d'atelier automobile dans les Wal-Mart où la superficie du terrain ou encore les réglementations municipales ne le permettent pas. Dans les ateliers automobiles Wal-Mart, on compte une dizaine de salariés qui se rapportent au gérant de l'atelier qui lui se rapporte au directeur du magasin. Là où il y a de tels ateliers, ce sont les directeurs de structures locales et régionales qui les gèrent en se rapportant à M. Sorby. Au niveau des lubrifications, le témoin précise que dans les ateliers automobiles, on fait des changements d'huile et de filtres sur les automobiles. Au niveau des pneus, on répare les crevaisons, on fait la rotation des pneus et on les balance.

[17] On ne requiert pas que les employés de ce service aient des compétences mécaniques quelles qu'elles soient et la seule exigence particulière qui est requise est de posséder un permis de conduire valide. L'employeur forme lui-même ses salariés de l'atelier automobile à l'aide d'un programme informatique (CBL). Les nouveaux

employés sont également formés avec un compagnon de travail technicien sous la supervision du directeur de l'atelier automobile.

[18] Il faut également savoir que l'employeur n'offre pas les services sur des autos particulières telles les BMW, Jaguar, etc. parce que, explique le témoin, cela prend un entraînement spécial et des outils spécialisés qui ne sont pas disponibles. Au niveau des heures de travail, M. Sorby explique que celles-ci sont généralement les mêmes que celles du magasin.

[19] Par ailleurs, il est d'avis que les ateliers automobiles de Wal-Mart ne se comparent à rien d'autre puisque personne n'offre le même genre de services que l'employeur offre c'est-à-dire tout dans un même endroit. Personne ne fournit au Québec ni au Canada le même genre de services qui est offert dans les ateliers automobiles de Wal-Mart.

[20] En contre-interrogatoire, le témoin mentionne qu'il connaît la compagnie Costco mais qu'à son avis, celle-ci en ce qui concerne l'automobile, demande à ses employés, plus de compétences pour, par exemple, vendre et recommander des produits tels les pneus aux clients. Par ailleurs, il indique savoir que la compagnie Costco est une compagnie où il faut être membre. Il indique aussi que la compagnie Costco fait le même genre d'interventions au niveau des changements d'huile, des changements de batterie, de la réparation des pneus et du balancement de ceux-ci. Toutefois, malgré cela, selon le témoin, les services qu'offre la compagnie Costco ne se comparent pas à ceux qu'offre la compagnie Wal-Mart qui, par exemple, ne vend pas de pneus.

[21] Le témoin est questionné concernant l'application au Québec de décrets sur l'industrie des services automobiles, ce qui provoque une admission à l'effet que les techniciens automobiles au Wal-Mart de Jonquière étaient soumis à l'application d'un tel décret mais pas les préposés aux bordereaux. Par ailleurs, le témoin questionné concernant l'application de différents décrets dans les différentes régions du Québec, mentionne ne pas être au courant de l'application de ceux-ci en mentionnant que l'échelle de salaires de l'employeur satisfait à toutes les exigences au niveau des lois.

[22] L'employeur a également fait entendre M. Paul Ratslaf qui travaille pour Wal-Mart Canada depuis 1994 et qui y occupe depuis décembre 1998 un poste de vice-président aux ressources humaines. M. Ratslaf a travaillé pendant de nombreuses années à la compagnie Woolco Department Stores qui a été achetée par la compagnie Wal-Mart. Comme vice-président, il est concerné par le recrutement du personnel, les conditions de travail, les relations avec les « associés », les procédures, politiques et directives s'adressant à tout le personnel de même que les conditions d'emploi des nouveaux employés. Wal-Mart engage au Québec sur une base horaire environ 12 000 personnes. Au Canada, ils sont environ 70 000.

[23] M. Ratslaf est bien au courant de la position du syndicat concernant les présentes demandes et particulièrement celles qui font l'objet du différend entre les parties. Il témoigne au sujet de la disposition du paragraphe 11.02 B) concernant le fait que le syndicat demande que les salariés soient payés à temps et demi plus le congé lorsqu'il travaille le 26 décembre. Il explique que la pratique dans les ateliers automobiles chez l'employeur est à l'effet que le 26 décembre, les salariés sont payés au taux normal puisqu'ils font leur travail régulier. C'est donc ce que l'employeur offre d'autant plus que c'est ce qui s'applique pour tous les autres salariés du magasin et pour tous les salariés de Wal-Mart au Québec.

[24] En ce qui a trait aux congés chômés et payés, M. Ratslaf indique qu'ailleurs au Canada, il y a généralement 9 tels congés accordés par la loi ou, s'il n'y a pas de loi, l'employeur reconnaît quand même à ses employés 9 congés fériés chômés par année où les employés reçoivent une journée de congé avec paie ou ont la possibilité, s'ils doivent travailler, de reprendre leur congé à un autre moment, toujours en étant payés. M. Ratslaf indique que si le congé est un congé légal, les salariés sont payés à temps et demi, sinon ils le sont à temps régulier en notant que cependant, il s'agit toujours de travail volontaire.

[25] Toujours en ce qui a trait à la disposition contenue au paragraphe 11.02 B), il indique que l'employeur n'est pas prêt à faire quelque compromis que ce soit, qu'il n'est

pas prêt à traiter les salariés de l'atelier automobile de Gatineau différemment des autres employés du magasin et des magasins au Québec et au Canada. Si le tribunal décidait que les salariés doivent être payés à temps et demi pour le 26 décembre, l'employeur va respecter la décision du tribunal mais, indique le témoin, il peut décider de ne pas ouvrir l'atelier automobile ce jour-là.

[26] Par rapport au programme « Participe-Action » dont il est question au paragraphe 13.01 de la convention collective à intervenir, M. Ratslaf indique qu'il s'agit là d'une façon de reconnaître la loyauté et l'intérêt que portent les employés dans les affaires de l'employeur de telle sorte que ce dernier leur procure une compensation monétaire à la fin de l'année fiscale en accord avec une formule établie. Cette formule est basée, de magasin en magasin, sur la profitabilité et le montant de cette récompense est différent d'un magasin à l'autre. Tous sont éligibles et sont traités de façon égale en ce qui concerne ce boni mais l'employeur n'est plus prêt à l'accorder aux salariés de l'atelier automobile de Gatineau puisque le fait ceux-ci aient décidé d'être représentés par un syndicat, une troisième partie, fait en sorte que les critères de l'employeur pour accorder le boni annuel ne sont plus rencontrés.

[27] Le témoin est par la suite amené à témoigner concernant une demande syndicale au niveau des assurances pour les soins dentaires, demande qui était contenue au paragraphe 18.04 du projet de convention collective, laquelle a été abandonnée par le syndicat. Il n'y a donc pas lieu de résumer ici le témoignage de M. Ratslaf à ce sujet.

[28] Le témoin dépose par la suite la pièce E-6 qui a été remplacée par la suite par la pièce E-8 c'est-à-dire l'échelle salariale de Wal-Mart Québec. Cette échelle salariale est en application partout au Québec et elle s'applique à tous les salariés payés sur une base horaire que l'on retrouve dans quatre groupes dans les magasins. Le groupe 1 compte 51 % des 70 000 employés de Wal-Mart au Canada alors que le groupe 2, dans lequel sont classés les techniciens des pneus/PLE regroupe 27 % des 70 000 salariés de Wal-Mart ; le groupe 3, où on retrouve les préposés aux bordereaux de travail/PLE,

regroupe 9 % des salariés de Wal-Mart et le groupe 4 regroupe le reste des salariés canadiens, c'est-à-dire environ 13 % de ceux-ci.

[29] L'échelle prévoit pour les salariés du groupe 2 à l'embauche un salaire horaire de 8,90 \$. Cette échelle augmente à tous les ans sur une période de dix ans pour atteindre entre 10,90 \$ et 13,90 \$ selon les crédits qui sont octroyés aux salariés à tous les ans et cela à la discrétion du directeur de chacun des magasins qui évalue les salariés. Les augmentations prévues à l'échelle salariale de Wal-Mart Québec se situent entre 0,20 \$ et 0,50 \$ de l'heure et s'harmonisent selon l'évaluation qui est faite de chacun des salariés. Un salarié dont le rendement est jugé insatisfaisant n'obtient aucune augmentation alors que le salarié qui s'améliore obtient 0,20 \$ d'augmentation c'est-à-dire le minimum prévu par l'échelle. Le salarié que l'employeur juge bon obtient une augmentation de 0,30 \$, celui qui est jugé excellent obtient 0,40 \$ d'augmentation de l'heure alors que le salarié dont la performance est jugée exceptionnelle reçoit le maximum de l'augmentation annuelle c'est-à-dire 0,50 \$.

[30] Le directeur de chacun des magasins peut accorder, suite à l'évaluation qu'il fait selon des critères bien précis, jusqu'à 100 % du crédit prévu à l'échelle salariale de Wal-Mart à un candidat qui postule un emploi chez Wal-Mart. Si le directeur veut donner une augmentation supérieure à ce qui est prévu à l'échelle salariale pour 5 ans de service, il doit recevoir l'approbation du directeur de district.

[31] L'employeur tient compte dans l'évaluation des candidats ou des nouveaux employés de leur éducation scolaire de même que de leur expérience. Ainsi, il donne l'exemple d'un caissier ou d'une caissière qui aurait travaillé dans une autre compagnie telle par exemple Zellers, et qui possède un diplôme d'études secondaires ou plus avec 4 ans d'expérience. Dans cette situation, cette personne se verra accordée 4 ans de crédit, 2 pour son expérience à la compagnie Zellers et 2 autres parce qu'elle possède un diplôme d'études secondaires. Le directeur réfère à l'échelle, par exemple, du groupe 2 à 4 ans d'expérience, ce qui donne un salaire de 8,95 \$ (E-6), lequel est passé à 9,70 \$ à la pièce E-8. Si on donne 5 ans d'expérience à un candidat, son

salaires se situera alors à 9,90 \$ en fonction de la pièce E-8. Si le directeur du magasin désire accorder un salaire plus élevé, il doit à ce moment-là recevoir l'approbation du directeur de district.

[32] Le témoin explique donc que le salaire qu'il établissait d'abord à 8,50 \$ de l'heure était un salaire minimum pour une personne ayant terminé son cours secondaire. Donc, si le directeur du magasin décide de reconnaître à un salarié 4 ans d'expérience, son salaire va varier, selon la pièce E-8, entre 9,70 \$ et 10,90 \$ de l'heure et si sa performance est exceptionnelle, il peut encore se voir accorder une augmentation jusqu'à 0,50 \$ l'heure par année de service. Si un salarié du groupe 2 est engagé au salaire de 4 ans d'expérience c'est-à-dire, par exemple, en fonction de la pièce E-8, à 9,70 \$ de l'heure, il continue à progresser dans l'échelle salariale à sa date anniversaire d'engagement il recevra une augmentation variant de 0 à 0,50 \$ de l'heure en fonction de l'évaluation de sa performance puisque les progressions dépendent de l'évaluation qui est faite à chaque année.

[33] Par ailleurs, il y a un différentiel de 0,30 \$ l'heure d'un groupe à l'autre et cela est établi en fonction du salaire minimum partout au Canada et des salaires qui se paient chez les concurrents.

[34] M. Ratslaf tient à préciser que les employés de Wal-Mart à leur embauche ne reçoivent pas le salaire minimum prévu à l'échelle salariale puisque la politique de l'employeur est à l'effet que ces personnes sont payées plus cher que ce qui est prévu par les législations concernant le salaire minimum. Dans le présent dossier, le témoin mentionne qu'en négociation, l'employeur a fait une offre garantissant une augmentation de 0,30 \$ de l'heure à tous ses salariés de l'atelier automobile et qu'il n'est pas prêt à faire plus que cela. Si le tribunal décidait de changer l'échelle salariale de Wal-Mart Québec, l'employeur se verrait dans l'obligation de fermer l'atelier automobile de Gatineau avec regret.

[35] En contre-interrogatoire, M. Ratslaf précise, entre autre, qu'il n'y a pas d'augmentations automatiques à chaque année, les augmentations de salaires

dépendent des évaluations qui sont faites de la performance des salariés par la direction du magasin.

[36] Le syndicat a fait entendre l'actuaire Marc-André Fournier dont la qualité d'expert a été admise par les parties. Celui-ci a fait une recherche au niveau des préposés aux services qui correspondent aux techniciens automobiles chez Wal-Mart. Il n'a pas abordé dans le cadre de son mandat le cas des préposés aux bordereaux. Le témoin a déposé les décrets en vigueur sur l'industrie des services automobiles des régions d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines (S-4) de la région de Montréal (S-5), des régions Lanaudière-Laurentides (S-6-1 et 2), de la région de Rimouski (S-7), des régions de Drummond et de la Mauricie (S-8), le décret sur l'industrie des services automobiles de Chapais, de Chibougameau, du Lac St-Jean et du Saguenay (S-9) et celui de la région de Québec (S-10).

[37] M. Fournier a également déposé un rapport où il est indiqué qu'il a été mandaté par le syndicat afin d'établir une échelle salariale dans le cadre de l'arbitrage visant à définir les paramètres de la première convention collective entre les TUAC, local 486 et Wal-Mart. L'échelle de salaires qu'il a ainsi préparée vise les membres du syndicat travaillant comme technicien automobile à l'atelier d'automobile du magasin Wal-Mart de Gatineau. Le témoin a expliqué que cette démarche a consisté à établir une échelle salariale basée sur les comparables de l'industrie de l'automobile au Québec, que les comparables en question sont issus des statistiques compilées par les comités paritaires de l'industrie de l'automobile (CPA) du Québec.

[38] Il a expliqué dans son rapport que les comités paritaires de l'industrie de l'automobile ont, entre autre, le rôle d'appliquer le décret issu d'une entente entre les parties patronales et syndicales d'un même territoire. Ces décrets régissent les conventions de travail minimales des personnes travaillant dans le secteur des services automobiles de différentes régions telles les Cantons de l'Est, Lanaudière-Laurentides, Mauricie, Montréal, Québec, Rimouski, et le Saguenay/Lac St-Jean.

[39] Il a établi que les membres du syndicat travaillant comme techniciens automobiles à l'atelier d'automobile du magasin Wal-Mart de Gatineau effectuent les fonctions de préposés aux services telles que définies dans chacun des sept décrets de manière similaire et dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants : le graissage, le vidange des huiles, l'application d'anti-rouille, l'équilibrage des roues, l'installation, la réparation, la dépose ou la pose des pneus, des essuie-glaces, des phares, des filtres, des silencieux, des radios et l'installation ou le survoltage des accumulateurs d'un véhicule. La définition mentionne également que le préposé aux services fait le transport de la clientèle seulement s'il effectue aussi d'autres travaux assujettis aux décrets de même qu'il fait l'installation de garnitures, d'enjoliveurs, de pare-brises ou de vitres.

[40] À la page 2 de son rapport, le témoin Fournier indique que les décrets de toutes les régions sauf Québec définissent un « échelon » comme étant la période pendant laquelle un salarié acquiert 2 000 heures d'expérience. Pour la région de Québec, un « échelon » est défini comme étant la période pendant laquelle un salarié acquiert 1 720 heures d'expérience. Dans près de la moitié des décrets, les congés annuels et spéciaux et les jours fériés, chômés et payés sont pris en compte aux fins du calcul des heures d'expérience. Il a également indiqué au tribunal que le nombre d'échelons utilisés varie entre 3 et 6. Ainsi, l'objectif recherché par M. Fournier était d'établir une échelle salariale en se basant sur les taux horaires moyens d'un préposé aux services au Québec visé par un décret, le taux horaire moyen au Québec pour chaque échelon étant déterminé en calculant la moyenne pondérée en tenant compte du nombre de travailleurs et des taux horaires moyens normalisés de chaque région. Ainsi l'échelle salariale développée par M. Fournier comporte 4 échelons et chacun est défini comme étant la période pendant laquelle un salarié acquiert 2 000 heures d'expérience. Les congés annuels et spéciaux et les jours fériés chômés et payés sont pris en compte aux fins du calcul des heures d'expérience. L'échelle ainsi établie est représentative selon le témoin des échelles observées dans l'industrie.

[41] Le taux horaire moyen d'un préposé aux services des 7 régions du Québec a été compilé en se basant sur le nombre d'échelons ainsi que la définition d'un échelon de chaque région. Avant d'utiliser ces statistiques, précise le témoin, il a été nécessaire de les normaliser afin qu'ils soient exprimés sur une base commune, celle-ci étant une échelle de 4 échelons, chaque échelon étant atteint après 2 000 heures d'expérience. Ainsi, le premier échelon est la période avec 0 à 2 000 heures d'expérience, le deuxième échelon est la période de 2 001 à 4 000 heures d'expérience, le troisième échelon est la période de 4 001 à 6 000 heures d'expérience et le quatrième échelon, période avec plus de 6 000 heures d'expérience.

[42] Par ailleurs, M. Fournier a, en annexe « B » de son rapport, établit le revenu moyen des travailleurs par région. Dans les Cantons de l'Est, à Sherbrooke, le revenu moyen des travailleurs est de 37 405 \$ alors que dans Lanaudière-Laurentides, à Joliette, il est de 37 112 \$. Le même exercice a été fait pour la région de la Mauricie c'est-à-dire à Trois-Rivières où le revenu moyen des travailleurs est de 39 378 \$ par année ; il est dans la région de Montréal de 42 138 \$; dans la région de Québec de 41 660 \$; dans la région de Rimouski, le revenu moyen des travailleurs est de 37 635 \$ alors qu'au Saguenay/Lac St-Jean, pour le Saguenay, il est de 40 746 \$. Pour Gatineau, le revenu moyen des travailleurs établi par M. Fournier à l'aide de documents fournis par l'Institut de la statistique du Québec, est de 45 600 \$ c'est-à-dire le revenu moyen le plus élevé montré par les statistiques consultées par le témoin-expert.

[43] À l'aide d'un document préparé par l'auteur Patrick Bourassa intitulé « La croissance des taux de salaires négociés au Québec en 2007, Survol des résultats de trois premiers trimestres », M. Fournier indique que dans le secteur privé, l'ensemble des conventions collectives en vigueur présente un taux d'augmentation annuel à la fin de l'année 2007 de 2,5 %. C'est ce pourcentage d'augmentation qu'il a choisi pour établir l'échelle de salaires des techniciens automobiles tel que cela apparaît à la pièce S-3 au dossier du tribunal d'arbitrage qui serait l'annexe « B », celle des échelles de salaires des techniciens et des préposés aux bordereaux.

[44] Pour les techniciens automobiles, il y a 4 échelons et cette échelle a été développée, comme on le constate à la lecture du rapport de M. Fournier, en utilisant les données contenues aux différents décrets sur l'industrie des services automobiles s'appliquant dans la région des Cantons de l'Est, celle de Lanaudière-Laurentides, la région de la Mauricie, celle de Montréal, celle de Québec, celle de Rimouski et celle du Saguenay/Lac St-Jean c'est-à-dire là où il existe de tels décrets.

[45] Par ailleurs, M. Fournier a expliqué, et cela apparaît à la page 4 de son rapport, la méthodologie et les hypothèses utilisées pour en venir à établir une échelle de salaires. À la page 4 de son rapport, à la section 3, il indique d'ailleurs :

« L'objectif est d'établir une échelle salariale en se basant sur les taux horaires moyens d'un préposé aux services au Québec.

Le taux horaire moyen au Québec pour chaque échelon est déterminé en calculant la moyenne pondérée par le nombre de travailleurs des taux horaires moyens normalisés de chaque région.

L'échelle salariale développée dans ce rapport comporte quatre échelons et chacun est défini comme étant la période pendant laquelle un salarié acquiert 2 000 heures d'expérience. Les congés annuels et spéciaux et les jours fériés, chômés et payés sont pris en compte aux fins du calcul des heures d'expérience. Cette échelle est représentative des échelles observées dans l'industrie... »

[46] Ainsi, le syndicat demande pour les techniciens automobiles échelon 1 (0 à 2 000 heures) un salaire horaire de 11,54 \$ pour 2008. En 2009 et 2010, ce salaire horaire de 11,54 \$ serait majoré de 2,5 % ce qui donne pour 2009 un salaire horaire de 11,83 \$ et pour 2010, un salaire horaire de 12,13 \$. Pour les salariés de l'échelon 2 (2 001 à 4 000 heures), le salaire pour 2008 serait de 12,91 \$, pour 2009 de 13,24 \$ et pour 2010, de 13,57 \$. Pour les salariés de l'échelon 3 (4 001 à 6 000 heures), le salaire horaire pour 2008 serait fixé selon la demande syndicale à 14,77 \$, il passerait à 15,14 \$ en 2009 et 15,52 \$ en 2010. Les salariés de l'échelon 4 (plus de 6 000 heures) recevraient un salaire horaire de 15,17 \$ en 2008, de 15,55 \$ en 2009 et de 15,94 \$ en 2010.

[47] Pour les préposés aux bordereaux, le syndicat demande qu'il y ait également 4 échelons et il augmente dans sa demande le salaire horaire de chacun de ces

échelons pour chacune des années 2008, 2009 et 2010 de 0,30 \$. Cela donne pour l'échelon 1 (0 à 2 000 heures), un salaire horaire de 11,84 \$ en 2008, 12,13 \$ en 2009 et 12,43 \$ en 2010. Pour les salariés de l'échelon 2 (2 001 à 4 000 heures), le salaire horaire en 2008 serait de 13,21 \$, il passerait à 13,54 \$ en 2009 et à 13,87 \$ en 2010. À l'échelon 3 (4 001 à 6 000 heures), les salariés recevraient 15,07 \$ de l'heure en 2008, 15,44 \$ de l'heure en 2009 et 15,82 \$ de l'heure en 2010. Les salariés appartenant à l'échelon 4 (plus de 6 000 heures) recevraient un salaire horaire de 15,47 \$ en 2008, de 15,85 \$ en 2009 et de 16,24 \$ en 2010.

[48] Par ailleurs, le syndicat souhaite que la convention collective indique qu'un salarié progresse d'un échelon lorsqu'il acquiert 2 000 heures de travail pour l'employeur. Les congés de vacances, congés spéciaux, congés sociaux (article 16) et les jours fériés, chômés et payés sont pris en compte aux fins du calcul des heures travaillées. La demande syndicale de l'annexe « B » indique également que les salariés sont intégrés à l'échelle de salaire qui leur est applicable en fonction des heures de travail déjà effectuées depuis leur embauche par l'employeur et il y a une disposition à l'effet que le salarié qui est payé à un taux supérieur à celui correspondant à ses heures travaillées conserve ce taux jusqu'à ce qu'il obtienne un taux horaire supérieur selon l'échelle qui lui est applicable.

[49] Dans le cadre de son rapport, M. Fournier a établi qu'il y a quelque 3 464 travailleurs de l'automobile au Québec visés par un décret. Cependant il ne sait pas combien il y a de travailleurs au Québec qui font la même chose mais qui ne sont pas visés par un décret et en conséquence, il ne peut pas dire quel est le taux de salaire moyen de ces travailleurs. Il ne peut non plus préciser quel pourcentage de ceux-ci sont syndiqués et combien travaillent chez les concessionnaires automobiles. M. Fournier n'a pas visité l'atelier automobile de Gatineau et, dans le cadre de la définition des tâches du préposé aux services que l'on retrouve dans les différents décrets, il ne sait pas lesquelles de celles-ci sont faites à l'atelier automobile de Gatineau puisque cela ne faisait pas partie de son mandat.

[50] Le syndicat a aussi déposé la pièce S-13 qui est le rapport annuel de 2008 de la compagnie Wal-Mart, la pièce S-14 qui est une description préparée par l'employeur concernant les tâches de technicien à l'automobile et de préposé aux bordereaux de travail. Ces documents sont les suivants :

« Technicien à l'automobile

Code de poste : 823

En résumé

Un préposé à l'aire de vente du Centre pneus et lubrification Express accomplit les tâches reliées à l'aire de service.

Responsabilités principales

Les responsabilités principales sont listées ci-après. D'autres responsabilités peuvent aussi lui être assignées.

Offrir un excellent service à la clientèle

Mettre en pratique les trois principes de base : le respect de l'individu, le service à la clientèle et la recherche de l'excellence.

Répondre aux appels téléphoniques rapidement et de façon appropriée.

Aider les clients pour ce qui est des pièces et des guides de références.

S'assurer du respect des habitudes de travail sécuritaire

Assurer d'avoir un environnement de travail propre (aire de service et réserves).

Utiliser les ceintures de levage et les techniques de levage.

Porter les lunettes de sécurité en tout temps

Porter des casques de sécurité dans la fosse.

Utiliser les protège-ailes pendant l'entretien du véhicule.

Utiliser la procédure de double vérification sur tous les véhicules.

Bien connaître le Guide H.C.P.

Bien connaître les procédures d'identification et de verrouillage.

Bien connaître les procédures de sécurité et d'urgence et les codes

Utiliser des chaînes de sécurité sur les portes de l'atelier.

Faire des exercices d'échauffement avant le début du quart de travail.

Porter la ceinture de support lombaire au besoin.

Respecter les procédures pour l'utilisation des transpalettes et celles sur la sécurité des équipements.

Respecter les bonnes techniques de levage.

Empiler la marchandise de manière stable et sécuritaire.

Respecter les règles de sécurité pour les escabeaux.

Utiliser les bonnes techniques de manutention pour tous les déversements des liquides et des produits chimiques.

Assurer la propreté des lieux

Jeter les déchets

Garder l'aire de travail propre et éliminer les risques.

Garder la zone de travail propre.

Maintenir les normes d'exploitation et de marchandise

Accomplir les tâches reliées à l'aire de service (service de vidange d'huile, installation de pneus et offres de service général, régler le parallélisme des roues si l'associé a été recruté pour le faire).

Voir à la formation et aider les nouveaux associés pendant l'orientation.

Utiliser les procédures d'ajustement d'usure des batteries et des pneus.

Utiliser la caisse, remettre la monnaie.

Utiliser l'appareil de coupe de clés.

Connaître les procédures pour le traitement des retours, réclamations (articles de l'électronique sous clé immédiatement)

Compléter l'entrée des données des chaînes stéréo au point de vente.

Avoir les connaissances requises dans les autres secteurs du rayon

Compléter la formation sur la vente de pneus, connaître les (5) étapes pour vendre un pneu.

Compléter la formation sur la lubrification, connaître les 15 points de la lubrification express

Connaître les services offerts et le Guide de service.

Utiliser les bonnes procédures de fermeture pour les services complétés.

Compléter la formation sur l'installation d'une batterie.

Certification et formation du fonctionnement de l'appareil de recharge du système d'air climatisé (si recruté pour cette fonction).

Compléter la formation pour l'installation de phares et des essuie-glaces.

Compléter la formation sur la procédure de réparation d'une crevaison

Compléter la formation sur la procédure de vidange et de remplissage.

Bien organiser la marchandise du rayon

Pneus regroupés par fournisseurs et dimensions.

Entretien de l'équipement une priorité quotidienne

L'aire de service est libérée du fret

Cage de pneus et batteries bien organisée

Extérieur de l'aire de service du Centre pneu et lubrification express propre

Faire preuve d'initiative et de fiabilité

Capable de travailler de façon autonome, avec très peu de supervision et de suivi.

Exceller dans un environnement de travail en équipe.

Faire preuve de flexibilité selon les bons de travail et la demande.

Responsabilités supplémentaires

Des responsabilités supplémentaires peuvent être assignées.

Qualifications requises

Pour réussir, un individu doit être en mesure d'accomplir les tâches essentielles de façon satisfaisante. Les exigences énumérées sont représentatives des connaissances, habiletés et capacités exigées. Des modifications raisonnables peuvent être apportées pour permettre aux individus qui souffrent d'une incapacité d'accomplir les tâches essentielles.

Habilités mathématiques

Habilité à déterminer le nombre de choses individuelles dans une unité ou un groupe.

Habilités de base en lecture et écriture

Habilité à comprendre le sens d'un texte ou d'un document et d'enregistrer l'information en notant des caractères ou des symboles.

Certificats, licences et enregistrements

L'associé doit compléter tous les modules et classes de formation de base et avancé de Wal-Mart.

Avoir un permis de conduire valide.

Exigences physiques

Les exigences physiques décrites ici sont représentatives de celles que l'associé doit accomplir avec succès dans ses fonctions essentielles. Des modifications raisonnables peuvent être apportées pour permettre aux individus qui souffrent d'une incapacité d'accomplir les tâches essentielles.

L'associé doit régulièrement marcher. Se déplacer, se pencher, se tourner ou s'accroupir.

L'associé doit constamment soulever ou déplacer des objets dont le poids peut s'élever jusqu'à 18 kg (40 lb) et jusqu'à 36 kg (80 lb)

L'associé devra accomplir des tâches qui exigent une bonne force pour agripper un objet.

L'associé devra participer à des tâches qui exigent des mouvements répétitifs des pieds (grimper), et d'atteindre des objets au-dessus du niveau des épaules ainsi que sous la taille.

L'associé devra démontrer suffisamment de coordination en accomplissant des tâches comme placer et visser une petite rondelle ou un écrou, etc.

Environnement de travail

Les caractéristiques de l'environnement de travail décrites dans la présente section sont représentatives de celles qu'un associé verra au moment d'accomplir ses tâches essentielles. Des modifications raisonnables peuvent être apportées pour permettre aux individus qui souffrent d'une incapacité d'accomplir les tâches essentielles.

Le niveau de bruit du milieu de travail est modéré.

Préposé aux bordereaux de travail

Code de poste : 815

En résumé

Un préposé de l'aire de vente du Centre pneus et lubrification Express accomplit les tâches reliées au bon de travail et à la documentation pour le client. Au besoin, il doit aider les autres techniciens dans les tâches de services qui sont offertes par le Centre pneu et lubrification Express.

Responsabilités principales

Les responsabilités principales sont listées ci-après. D'autres responsabilités peuvent aussi lui être assignées.

Offrir un excellent service à la clientèle

Mettre en pratique les trois principes fondamentaux : le respect de l'individu, le service à la clientèle et la recherche de l'excellence.

Répondre aux appels téléphoniques rapidement et de façon appropriée.

Aider les clients pour ce qui est des pièces et des guides de références.

Aider à diriger les clients dans l'aire de service.

S'assurer du respect des habitudes de travail sécuritaires

S'assurer d'avoir un environnement de travail propre (aire de service et réserves).

Utiliser les ceintures de levage et les bonnes techniques de levage.

Porter les lunettes de sécurité au besoin.

Porter des casques de sécurité dans la fosse.

Utiliser les protège-aires pendant l'entretien du véhicule.

Utiliser la procédure de double vérification sur tous les véhicules.

Bien connaître le Guide H.C.P.

Bien connaître les procédures de consignation et de signalisation.

Bien connaître les procédures de sécurité et d'urgence et les codes

Utiliser des chaînes de sécurité sur les portes de l'atelier

Faire des exercices d'échauffement avant le début du quart de travail.

Respecter les procédures pour l'utilisation des transpalettes et celles sur la sécurité des équipements.

Empiler la marchandise de manière stable et sécuritaire.

Respecter les règles de sécurité pour les escabeaux.

Utiliser les bonnes techniques de manutention pour tous les déversements des liquides et des produits chimiques.

Assurer la propreté des lieux

Jeter les déchets et les boîtes rapidement.

Garder l'aire de travail propre et éliminer les risques.

Garder la zone de travail propre.

Maintenir les normes d'exploitation et de marchandise

Remplir le bon de travail, obtenir l'information du client et documenter le bon de travail.

Aider à diriger les clients dans l'aire de service.

Contrôler l'arrivée des véhicules dans l'aire de service.

Vendre les services et les produits offerts par le Centre pneus et lubrification Express.

Accomplir toutes les tâches reliées aux services offerts par le Centre pneus et lubrification Express.

S'assurer que les techniciens respectent les règles du tableau d'entretien et qu'ils le signent tous les jours.

Aider, au besoin, les autres techniciens dans les tâches de service qui sont offerts par le Centre pneus et lubrification Express.

Aider ou accomplir toutes les tâches, tel que demandé par le gérant du Centre pneus et lubrification Express

Utiliser la caisse, remettre la monnaie.

Utiliser l'appareil de coupe de clés.

Connaître les procédures pour le traitement des retours, réclamations (articles de l'électronique sous clé immédiatement)

Compléter l'entrée des données des chaînes stéréo au point de vente.

Avoir les connaissances requises dans les autres secteurs du rayon

Compléter la formation sur la vente de pneus, connaître les (5) étapes pour vendre un pneu.

Compléter la formation sur la lubrification, connaître les 15 points de la lubrification express

Connaître les services offerts et le Guide de service.

Utiliser les bonnes procédures de fermeture pour les services complétés.

Compléter la formation sur l'installation d'une batterie.

Certification et formation du fonctionnement de l'appareil de recharge du système d'air climatisé (si recruté pour cette fonction).

Compléter la formation pour l'installation de phares et des essuie-glaces

Compléter la formation sur la procédure de réparation d'une crevaison

Compléter la formation sur la procédure de vidange et de remplissage.

Maintenir les bonnes normes de commercialisation dans le rayon

Pneus regroupés par fournisseurs et dimensions.

Entretien de l'équipement une priorité quotidienne

L'aire de service est libérée du fret

Cage de pneus et batteries bien organisée

Extérieur de l'aire de service du Centre pneu et lubrification express propre

Faire preuve d'initiative et de fiabilité

Capable de travailler de façon autonome, avec très peu de supervision et de suivi.

Exceller dans un environnement de travail en équipe.

Faire preuve de flexibilité selon les bons de travail et la demande.

Responsabilités supplémentaires

Des responsabilités supplémentaires peuvent être assignées.

Compétences requises

Pour réussir, un individu doit être en mesure d'accomplir les tâches essentielles de façon satisfaisante. Les exigences énumérées sont représentatives des connaissances, habiletés et capacités exigées. Des modifications raisonnables peuvent être apportées pour permettre aux individus qui souffrent d'une incapacité d'accomplir les tâches essentielles.

Habiletés mathématiques

Habileté à déterminer le nombre de choses individuelles dans une unité ou un groupe.

Habilités de base en lecture et écriture

Habilité à comprendre le sens d'un texte ou d'un document et d'enregistrer l'information en notant des caractères ou des symboles.

Certificats, licences et enregistrements

L'associé doit compléter tous les modules et classes de formation de base et avancé de Wal-Mart.

Exigences physiques

Les exigences physiques décrites ici sont représentatives de celles que l'associé doit accomplir avec succès dans ses fonctions essentielles. Des modifications raisonnables peuvent être apportées pour permettre aux individus qui souffrent d'une incapacité d'accomplir les tâches essentielles.

L'associé doit régulièrement marcher. Se déplacer, se pencher, se tourner ou s'accroupir.

L'associé doit constamment soulever ou déplacer des objets dont le poids peut s'élever jusqu'à 18 kg (40 lb) et jusqu'à 36 kg (80 lb)

L'associé devra accomplir des tâches qui exigent une bonne force pour agripper un objet.

L'associé devra participer à des tâches qui exigent des mouvements répétitifs des pieds (grimper), et d'atteindre des objets au-dessus du niveau des épaules ainsi que sous la taille.

L'associé devra démontrer suffisamment de coordination en accomplissant des tâches comme placer et visser une petite rondelle ou un écrou, etc.

Environnement de travail

Les caractéristiques de l'environnement de travail décrites dans la présente section sont représentatives de celles qu'un associé verra au moment d'accomplir ses tâches essentielles. Des modifications raisonnables peuvent être apportées pour permettre aux individus qui souffrent d'une incapacité d'accomplir les tâches essentielles.

Le niveau de bruit du milieu de travail est modéré. »

[51] La preuve syndicale a été complétée par le dépôt de la pièce S-15 qui est une décision et ordonnance de vote rendue par le commissaire Louis Morin dans une affaire mettant en cause Wal-Mart Canada Corp. -et- Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503, décision du 16 mars 2004. Le syndicat a attiré l'attention de l'arbitre à ce qui est écrit à la page 5 de cette décision :

« LES EMPLOYÉS DE L'ATELIER AUTOMOBILE

[19] ...

[20] ...

[21] L'employeur plaide que trois techniciens ont été transférés dans le magasin. Outre, que l'inverse ne s'est jamais produit, il ne faut pas en conclure qu'il y a ici interchangeabilité de fonctions. Il n'y a aucun va-et-vient...

[22] Stéphane Gravel occupe le poste de préposé aux bordereaux de travail et à l'accueil de l'atelier automobile. M. Gravel est un ancien technicien, il vérifie le travail des techniciens et il lui arrive même d'effectuer du travail dans l'atelier. Cependant, il n'est pas assujéti au décret...

[23] La description de tâches du préposé aux bordereaux de travail démontre qu'il est plus près des techniciens automobile que des autres employés. En effet, il accomplit des tâches reliées aux bons de travail et à la documentation pour les clients. Au besoin, il doit aider les autres techniciens dans les tâches de l'atelier. Il doit bien connaître ce que font les techniciens, posséder les mêmes connaissances. C'est une personne nécessaire au rouage de ce service...

... »

[52] Ces quelques citations proviennent de la décision et ordonnance de vote rendue par le commissaire Louis Morin en mars 2004 dans le dossier opposant l'employeur et le syndicat en ce qui concerne l'établissement situé au 2420, boul. René-Lévesque à Jonquière.

[53] La preuve étant déclarée close, les parties ont procédé à faire entendre leurs arguments respectifs.

REPRÉSENTATION DE LA PARTIE PATRONALE

[54] Le tribunal, en vertu des dispositions du Code du travail du Québec, doit fixer les conditions de travail de neuf salariés à l'emploi de Wal-Mart à l'atelier d'automobile de Gatineau. Il y a quatre de ces salariés qui occupent un emploi à temps plein et cinq qui en occupent un à temps partiel tel qu'en fait foi la pièce E-3 déposée au dossier du tribunal d'arbitrage c'est-à-dire la liste des salariés à jour au 5 février 2007.

[55] Par ailleurs, au 5 février 2007, il y avait seulement 2 salariés encore à l'emploi si on compare les documents E-3 et E-1 déposés au dossier du tribunal d'arbitrage de même que la pièce S-2 à jour au 31 janvier 2007 qui donne la liste des salariés de même que leur taux de salaire horaire et leur date d'embauche de même que leur titre

d'emploi. Le procureur patronal indique au tribunal que pendant tout le processus d'arbitrage, aucun des salariés n'a assisté aux différentes séances.

[56] Le différend qui oppose les parties, ajoute le procureur patronal, concerne cinq conditions de travail, lesquelles sont contenues aux paragraphes 4.06, 11.02 B), 13.01, 22.01 et à l'annexe « B » du projet de convention collective déposé par le syndicat et, dans le cadre de l'arbitrage, l'employeur n'a fait aucune preuve concernant les conditions de travail contenues aux paragraphes 4.06 et 22.01 du projet de convention collective.

[57] Le procureur plaide que le soussigné, dans son rôle d'arbitre de différend, doit rechercher quelle aurait été l'entente des parties si le processus de négociation avait été mené à terme. Il ne doit pas, dans le rôle qui lui est confié, imposer sa propre conception de ce que devrait être la convention collective mais plutôt rechercher une solution que les parties auraient elles-mêmes pu atteindre de façon raisonnable.

[58] Concernant la disposition contenue au paragraphe 11.02 B) à propos du paiement de la journée du 26 décembre lorsque celle-ci est travaillée par les salariés, l'employeur a mis en preuve en février 2007, la politique qui s'applique aux 250 employés du magasin de Gatineau de même qu'aux 12 000 employés au Québec et aux 58 000 à l'extérieur du Québec. Si la négociation avait été menée à terme, il faut que le tribunal s'interroge à savoir s'il est réaliste de conclure que l'employeur aurait fait un compromis dans l'application de cette politique pour les neuf salariés de l'atelier automobile de Gatineau.

[59] Concernant la disposition du paragraphe 13.01 du projet de convention collective dans laquelle le syndicat demande le maintien en vigueur du programme « Participe-Action », le témoin Ratslaf est venu expliquer les raisons pour lesquelles l'employeur refusait d'accorder cet avantage et encore là, il faut se demander si l'employeur aurait fait un compromis à ce sujet pour neuf salariés si la négociation avait été menée à terme.

[60] Par rapport à l'annexe « B », celle des salaires, il faut encore là s'en remettre au témoignage de M. Ratslaf supporté par la pièce E-6 qui a été remplacée par la pièce E-8 qui établit l'échelle salariale de Wal-Mart au Québec basée sur une politique d'évaluation de rendement qui prévoit que les augmentations annuelles de 0 à 0,50 \$ de l'heure peuvent être octroyées après évaluation de rendement. Cette politique par ailleurs, s'applique aux 58 000 employés au Québec et comme compromis, Wal-Mart était prêt à accepter, comme la pièce E-7 l'établit, que les proposés aux bordereaux reçoivent un taux d'embauche minimum de 9,20 \$ de l'heure et que le taux d'embauche minimum soit de 8,90 \$ de l'heure pour le technicien à l'automobile. L'employeur était également prêt à consentir à ce que le salarié reçoive une augmentation de 0,30 \$ de l'heure à compter de la première période de paie qui suit chaque anniversaire d'embauche. C'est le compromis que l'employeur était prêt à faire et il n'est pas réaliste de penser qu'en négociation, l'employeur aurait changé complètement sa façon de faire particulièrement au niveau de la politique d'évaluation de rendement des salariés.

[61] Le procureur de la partie patronale réfère le tribunal à la jurisprudence pertinente en l'espèce de même qu'au témoignage de M. Sorby concernant les comparables pouvant être utilisés par le président du tribunal. En fait, le témoignage de M. Sorby est à l'effet que Wal-Mart ne se compare à aucun autre employeur et cette preuve est demeurée non contredite. Quant aux conditions de travail applicables aux autres employés de l'entreprise, cela a été amplement démontré autant par le témoignage de M. Sorby que par celui de M. Ratslaf. En ce qui concerne les conditions de travail qui peuvent exister dans des entreprises semblables, l'employeur plaide que le travail de l'expert Fournier n'est pas utile au tribunal puisqu'il ne sait pas combien de travailleurs ne sont pas visés par les décrets sur l'industrie des services automobiles au Québec, il ne sait pas combien des quelque 3 400 travailleurs sont syndiqués et il n'a aucune idée combien d'entre eux sont à l'emploi d'un concessionnaire automobile. Ainsi, son témoignage, plaide le procureur patronal, n'est pas utile dans le cadre d'arbitrage de différend.

[62] Par ailleurs, il ne faut pas confondre le champ d'application des décrets et celui de l'article 79 du Code du travail qui ne parle pas de fonction couverte par un décret mais réfère plutôt à la notion d'entreprise semblable ou aux autres salariés de l'entreprise. À ce sujet, il faut retenir que l'atelier automobile chez Wal-Mart n'est pas une entreprise mais un département d'un magasin. Ainsi, il ne faut pas regarder la fonction de l'employé mais la nature de l'entreprise.

REPRÉSENTATION DE LA PARTIE SYNDICALE

[63] Le procureur de la partie syndicale plaide qu'il est d'accord avec ce qui a été plaidé par l'employeur concernant le rôle du tribunal d'arbitrage c'est-à-dire de tenter de déterminer ce qui aurait pu être réglé en négociation entre les parties si le processus de négociation avait été mené à terme.

[64] Par ailleurs, il faut comparer des fonctions similaires et, selon la position développée par l'employeur, il n'y a pas au Québec de comparables permettant au tribunal d'analyser quelque condition de travail que ce soit autre que celles que l'employeur donne à ses salariés non syndiqués. En fait, l'employeur plaide qu'il n'y a pas de comparables parce qu'il le dit et il mentionne, comme l'a dit le témoin Ratslaf lors de son témoignage, que si le tribunal veut sortir des paramètres fixés par l'employeur, celui-ci va fermer le garage c'est-à-dire l'atelier automobile de Gatineau. Quant au syndicat, plaide le procureur syndical, il croit qu'il existe des comparables et il en a trouvé soit ceux qui apparaissent aux différents décrets sur l'industrie des services automobiles au Québec où sept grandes régions sont visées. Un décret de convention collective c'est comme une convention collective établie en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective, donc une loi d'ordre public tout comme les décrets qui en découlent.

[65] Le syndicat a fait la preuve qu'il y a au Québec 35 établissements Wal-Mart sur 45 qui ont un atelier automobile où un décret sur l'industrie des services automobiles s'applique. Il y a donc 78 % des Wal-Mart au Québec où il y a un atelier automobile qui sont visés par les décrets que le syndicat utilise comme comparables. Dès qu'il y a un

décret, les salariés qui font du travail couvert par ce décret y sont soumis et cela pour niveler la concurrence. Le travail effectué à l'atelier automobile de Gatineau entre dans le même domaine d'activités et lorsque l'employeur affirme qu'il n'a pas de concurrent, cela est faux selon la preuve faite, parce qu'il y a 35 établissements au Québec assujettis aux décrets sur l'industrie des services automobiles. Il est donc en concurrence avec les autres employeurs visés par ces décrets concernant les techniciens automobiles qui sont des préposés à l'entretien dans les 35 ateliers automobiles de Wal-Mart.

[66] Cela, plaide le procureur syndical, est non contredit et en fonction d'une loi d'ordre public. L'employeur aurait pu dire qu'il n'était pas assujetti à ces différents décrets parce que ses employés ne font pas un travail couvert par ceux-ci mais, dans la présente espèce, la preuve est à l'effet qu'ils sont assujettis aux décrets et qu'ils font le même genre de travail. Ainsi, le Code du travail permet ou suggère au tribunal de tenir compte des conditions de travail dans des circonstances similaires et c'est exactement ce que plaide le syndicat car 78 % des Wal-Mart au Québec sont visés par le comparable utilisé par le syndicat c'est-à-dire les décrets sur l'industrie des services automobiles et il n'y a aucune raison d'écarter cela parce qu'il n'y a pas de décret dans la région de Gatineau qui n'est pas une région différente des sept régions où s'appliquent des décrets sur l'industrie des services automobiles.

[67] La pièce S-11 déposée par le syndicat concernant l'annexe « B » établit le salaire moyen des travailleurs où un décret s'applique ; il s'agit du rapport préparé par Marc-André Fournier de la firme Les services actuariels SAI inc.. La preuve a également permis d'établir que c'est à Gatineau où l'on trouve le revenu moyen le plus élevé au Québec de telle sorte qu'il n'y a aucune raison d'écarter la preuve de comparable administrée par le syndicat, laquelle est tout à fait valable et il est faux de prétendre, comme le fait l'employeur, qu'il n'existe aucun comparable au Québec.

[68] Le procureur plaide que le syndicat ne demande pas le plus haut salaire des décrets parce qu'il croit qu'en négociation, l'employeur n'aurait pas consenti à donner

un tel salaire. Au surplus le syndicat aurait refusé le plus bas salaire qui apparaît aux décrets. La solution logique dans ce cas est de prendre ce qui se paie dans la moyenne de cette industrie dans les sept régions visées qui regroupent 3 464 employés dont ceux de Wal-Mart dans 35 établissements qui font le même travail que le technicien à Gatineau au 31 décembre 2007. Il s'agit là d'une réalité, d'une preuve non équivoque concernant le préposé aux services soit le technicien automobile chez Wal-Mart et c'est à partir de cela, ajoute le procureur syndical, que le syndicat a établi son échelle salariale à 4 échelons présentés à la pièce S-3.

[69] Le syndicat, plaide le procureur, s'est donc inspiré des critères jurisprudentiels et a établi une moyenne même en tenant compte des pièces S-9 et S-10 qui sont les décrets sur l'industrie des services automobiles dans la région du Saguenay et de la région de Québec qui montrent des taux de salaire en vigueur pour les années 2000 et 2001. Le syndicat a quand même établi son échelle salariale avec les taux qui étaient connus à cette époque, il n'a rien changé, n'a pas pris en compte que les salaires dans la région de Gatineau étaient les plus élevés au Québec. Il a préparé la pièce S-3 en se comparant à 3 464 employés y compris des employés de Wal-Mart non syndiqués et c'est ce que le syndicat demande au tribunal de retenir cette preuve s'opposant à une négation de l'employeur qui prétend qu'il ne peut être comparé à aucun autre commerce du même type au Québec.

[70] Par ailleurs, pour les années 2009 et 2010, le syndicat a prévu une augmentation de 2,5 % basée encore là sur une preuve non contredite c'est-à-dire le document S-12 intitulé « La croissance des taux de salaire négociés au Québec en 2007 ».

[71] Le syndicat demande également une progression d'un échelon à l'autre selon la règle des 2 000 heures accumulées. C'est la règle qui s'applique à 35 des magasins de l'employeur au Québec puisque c'est la règle qui est prévue dans les décrets et l'employeur n'a jamais prétendu qu'il n'avait pas la capacité de payer. Il y a en effet absence de preuve de l'employeur à ce sujet. Le syndicat a déposé la pièce S-13 qui est le rapport annuel de 2008 de l'employeur qui a fait un chiffre d'affaires de

90 milliards avec une augmentation des ventes de 27 % pour cet exercice financier. Dans la présente espèce, l'employeur est Wal-Mart du Canada et son établissement de Gatineau. Il faut donc analyser les résultats de Wal-Mart au Canada.

[72] En ce qui a trait aux préposés aux bordereaux, le syndicat a suivi la logique de l'employeur qui prévoit que ceux-ci sont payés 0,30 \$ de plus que les techniciens et c'est ce qu'il a fait et l'augmentation de 2,5 % est incluse dans ce 0,30 \$, ce qui donne moins que 2,5 % pour les préposés aux bordereaux. En fait, dans les décrets, ce sont les vendeurs de services tel que cela se constate à la pièce S-10 qui font le même travail que les préposés aux bordereaux chez l'employeur.

[73] Au sujet du paragraphe 4.06, l'employeur a déjà consenti au syndicat une bonne partie de sa revendication mais il ne veut pas payer le salaire du syndiqué participant aux négociations en présence des représentants de l'employeur durant ses heures de travail. Il s'agit là, pour le syndicat d'une position intenable pour l'employeur qui dit pourtant être prêt à reconnaître à cette personne tous ses droits et privilèges prévus à la convention collective.

[74] Concernant le 26 décembre, dans 35 établissements Wal-Mart au Québec, cet avantage est payé en fonction de l'application des décrets sur l'industrie des services automobiles. Le syndicat est prêt à accepter le texte à ce sujet qui est prévu au décret mais cela équivaut à être payé à temps et demi pour la journée du 26 décembre.

[75] Dans la demande syndicale contenue au paragraphe 13.01, il s'agit, plaide le procureur syndical, d'un programme qui permet en fonction des résultats du magasin d'avoir un boni à la fin de l'année et l'employeur le donne partout sauf là où il y a un syndicat. En fait, ce qu'il faut comprendre, c'est qu'il s'agit tout simplement d'une punition imposée aux employés qui décident de se syndiquer et qui ne négocient pas directement avec l'employeur. Cela est, plaide le syndicat, tout à fait illégal et vient brimer la liberté d'association.

[76] Pour la durée d'application de la sentence arbitrale tenant lieu de convention collective, l'employeur offre au syndicat une durée d'un an alors que celui-ci réclame une durée de trois ans. À ce sujet, le procureur indique que les salariés n'ont pas à vivre une convention collective de courte durée après tous les efforts qui ont été déployés dans le dossier et surtout quand il a fallu faire appel à un arbitre pour décider des conditions de travail.

[77] Par ailleurs, le procureur syndical trouve étonnant que l'employeur prétende devant le tribunal d'arbitrage que les employés étaient absents à l'arbitrage et que le tribunal devrait en tenir compte. Il s'agit là d'un argument qui est tout à fait non pertinent alors que la preuve présentée par le syndicat est une preuve solide et valable. En contrepartie à cet argument, le syndicat mentionne que l'employeur a sa façon de se comporter et qu'il a le droit de décider de fermer son établissement comme il l'a dit en se présentant devant le tribunal d'arbitrage où il a affirmé que s'il y a un changement quelconque à sa façon de faire, il sera dans l'obligation de fermer ses portes. Il s'agit là, plaide le syndicat, d'une démonstration de ce que l'employeur pense des lois du travail au Canada et au Québec d'autant plus qu'il ne justifie pas cette position et que la vraie raison derrière cet argument c'est qu'il ne veut pas qu'une organisation syndicale puisse dire à d'autres employés : nous sommes capables de vous obtenir des conditions de travail supérieures à ce que vous offre votre employeur. Il faut plutôt retenir que, en vertu des lois du travail applicables, les employés d'une organisation bénéficient d'un droit de négocier collectivement.

DÉCISION

[78] Nommé par le ministre du Travail pour disposer du différend qui oppose les parties dans la recherche de la conclusion d'une première convention collective, le tribunal d'arbitrage doit rendre sa sentence selon les paramètres fixés à l'article 79 du Code du travail, L.R.Q. c. C-27, qui prévoit :

« 79. L'arbitre est tenu de rendre sa sentence selon l'équité et la bonne conscience.

Sentence. Pour rendre sa sentence, l'arbitre peut tenir compte entre autres des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise. »

[79] Les parties ont soumis à l'attention du soussigné différentes sentences arbitrales rendues dans le cadre d'arbitrages de différend. Ainsi, l'employeur a déposé la sentence rendue le 29 juillet 1998 par l'arbitre Me Jean-Pierre Tremblay dans l'affaire Sobey's Inc. -et- Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sobey's de Baie-Comeau (CSN) où la disposition de l'article 79 C.T. était quelque peu différente puisqu'elle prévoyait que pour rendre sa sentence, l'arbitre « doit » tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires, ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise. Il y avait donc alors une obligation faite à l'arbitre qui devait tenir compte de ces conditions de travail alors que l'article 79 modifié, tel qu'il s'applique maintenant, indique que l'arbitre peut, qu'il a donc une certaine discrétion à ce sujet, tenir compte entre autres des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires tout comme il peut tenir compte des conditions de travail applicable aux autres salariés de l'entreprise.

[80] Dans la décision précitée du 29 juillet 1998, l'arbitre Jean-Pierre Tremblay écrivait concernant l'arbitrage de différend, aux pages 6 et 7 :

« 3. Les principales règles applicables à l'arbitrage de différend

a) Les règles générales

L'arbitrage de différend constitue un recours relativement peu utilisé dans la pratique de relations collectives de travail au Québec. S'il est largement utilisé chez les policiers et les pompiers à l'emploi des corporations municipales, en lieu et place du recours au droit de grève ou de lock-out (articles 94 à 99.11 C.T.), ce n'est que de façon consensuelle que les parties des autres secteurs y ont parfois recours. Toutefois, à l'occasion de la négociation d'une première convention collective, le législateur a prévu que l'une ou l'autre des parties pouvait avoir recours à l'arbitrage de différend (articles 93.1 à 93.9 C.T.). Si on peut croire que les parties hésitent à confier à un tiers l'élaboration des conditions de travail et des règles qui les régiront pendant une durée limitée, préférant atteindre cet objectif par le jeu de la négociation directe, il est des situations telles que la négociation d'une première convention collective où le recours à un tiers peut

s'avérer nécessaire pour fixer les conditions de travail sans qu'une telle intervention soit consensuelle, comme ce fut le cas dans la présente affaire.

Dans un tel contexte, la perspective que doit retenir le tribunal d'arbitrage chargé de décider du différend se situe dans une approche qui n'est pas celle que pourraient souhaiter personnellement les membres du tribunal mais bien plutôt celle à laquelle ils estiment que les parties en seraient vraisemblablement arrivées d'elles-mêmes dans le cadre d'un processus de négociation qui aurait été mené à terme. C'est dans cette perspective que feu le professeur Claude D'Aoust soutenait qu'en arbitrage de différend :

« Le critère de décision fondamental est donc d'imposer les conditions de travail que la négociation collective aurait elle-même vraisemblablement établies si on l'avait laissé suivre son cours. » (Réflexions sur l'arbitrage des différends, (1984) 14 R.D.U.S., pp. 625-657, p. 628)

En effet, contrairement à l'arbitrage d'un grief où un tribunal d'arbitrage est appelé à décider d'un conflit de droit, l'arbitrage d'un différend se caractérise par la résolution d'un conflit d'intérêt ; cette décision d'un tiers a " l'effet d'une convention collective signée par les parties " (art. 93 C.T.), ce qui traduit à notre avis la portée réelle qu'a une décision arbitrale de différend : si elle a l'effet d'une convention collective, la sentence arbitrale doit donc privilégier une approche à laquelle les parties auraient pu, de façon réaliste et raisonnable, en arriver par elles-mêmes. L'arbitrage de différend en effet constitue une alternative à la libre négociation collective et alors, c'est l'article 79 C.T., qui détermine à la fois les pouvoirs et les limites du tribunal d'arbitrage...

... »

[81] L'arbitre Tremblay ajoutait à la page 13 dans la sentence précitée :

« Enfin, il n'est pas inutile de rappeler que la norme primordiale à laquelle le conseil d'arbitrage de différend est tenu est celle qui ne consiste pas à imposer sa propre conception de ce que devrait être la convention collective des parties, mais bien plutôt de rechercher la solution à laquelle les parties auraient pu raisonnablement, réalistement et équitablement en arriver par elles-mêmes.

... »

[82] On a également déposé à l'attention du soussigné la sentence arbitrale rendue par l'arbitre Me François Hamelin dans l'affaire Zeller's inc. (succursale Aylmer) -et- Syndicat des travailleuses et travailleurs du magasin Zeller's de Aylmer (C.S.N.) [1986] T.A. 1985-08-16 où aux pages 36 et suivantes, le tribunal écrit :

« 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 collective 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 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 litige, à une fonction législative que judiciaire.

...

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 qu'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...

... »

[83] Plus loin dans la sentence précitée, l'arbitre Hamelin écrit 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.

[84] Le soussigné partage les propos que tenaient alors les arbitres Tremblay et Hamelin et il croit que ceux-ci doivent s'appliquer en tous points à la présente espèce

pour déterminer les conditions de travail des salariés de l'atelier d'automobile de Wal-Mart à Gatineau.

[85] Dans le cours du processus d'arbitrage et avant, les parties en sont venues à s'entendre sur la majeure partie des dispositions devant composer la convention collective de telle sorte que l'intervention du tribunal porte sur les seuls points qui sont demeurés en litige et qui apparaissent aux dispositions contenues aux paragraphes 4.06, 11.02 B), 13,01, 22.01 de même qu'à l'annexe « B » concernant les salaires. Ce sont là les seuls points demeurant en litige, tous les autres ayant fait l'objet d'une entente entre les parties à laquelle il est, par les présentes, donné acte dans la mesure où ils représentent l'accord intervenu et en cas de litige sur ce point, le tribunal réserve sa juridiction pour intervenir en dernier ressort.

[86] Les clauses convenues entre les parties de même que celles sur lesquelles le tribunal a statué sont contenues dans le document ci-joint.

[87] De la preuve faite par les témoins entendus et les documents déposés, je retiens que l'employeur exploite une entreprise de commerce au détail qui, à sa succursale de Gatineau, emploie quelque 250 personnes dont 9 salariés à l'atelier automobile. Ces salariés font des travaux d'entretien, tels vidanges d'huile, nettoyages de radiateurs ou d'injecteurs, remplacements de batteries, de phares ou de pneus, etc. Ils se distinguent des autres employés du magasin parce qu'ils doivent détenir un permis de conduire valide, qu'ils reçoivent une formation spécifique, qu'ils portent un uniforme distinct, des lunettes et des chaussures de sécurité, qu'ils travaillent selon des horaires, des vacances et des pauses qui sont gérés de façon particulière selon les besoins de l'atelier. Leur description de fonctions respectives a été déposée au dossier du tribunal. Par ailleurs, il y a peu de mobilité parmi ce groupe de salariés qui oeuvrent dans un lieu précis, le garage, et où il y a une caisse enregistreuse distincte.

[88] C'est à cause de ces caractéristiques qu'il a été jugé que les 9 salariés de l'atelier automobile de Gatineau formaient un groupe distinct et qu'ils pouvaient constituer une unité d'accréditation appropriée aux fins des relations de travail. En

conséquence, on ne peut donc placer tous les salariés de la succursale Wal-Mart de Gatineau sur le même pied, contrairement à ce que plaide l'employeur qui soutient, qu'en vertu de son modèle d'affaires, tous les salariés au Québec des succursales Wal-Mart sont soumis aux mêmes conditions de travail et se voient appliquer la même échelle de salaires tel que cela appert de la pièce E-8 déposée au dossier du tribunal d'arbitrage.

[89] Quant à la pièce E-9, il s'agit de la proposition de l'employeur concernant l'annexe « B » de la convention collective c'est-à-dire l'échelle de salaires pour le technicien à l'automobile et le préposé aux bordereaux. L'employeur, dans ce document, indique que pour la durée de la convention collective, il maintient en vigueur sa politique de rémunération. En fait, l'employeur a un modèle d'affaires qu'il ne veut pas modifier. C'est possiblement la raison pour laquelle les négociations ont échoué et que les parties n'ont pu en venir à la conclusion d'une première convention collective de travail. C'est également ce que M. Ratslaf a, en quelque sorte, indiqué lorsqu'il a témoigné et qu'il a dit que l'employeur n'était pas prêt à faire d'autres concessions que celles qu'il avait déjà faites en mentionnant que si le tribunal changeait en fin de compte le modèle d'affaires, il se verrait possiblement dans l'obligation de fermer non pas la succursale de Gatineau mais bien l'atelier automobile, ce qui a fait dire au syndicat que cela ne faisait pas preuve d'une bien grande ouverture de la part de l'employeur qui pourtant semble adapter son modèle d'affaires au Québec dans 7 régions où il y a des ateliers automobile et où il existe des décrets sur l'industrie des services automobiles, ceux-ci ayant été mis en preuve par la partie syndicale au soutien de sa demande salariale (S-3). Il s'agit des pièces S-4 à S-10. Ces décrets découlent de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q. c. D-2, a. 2 et 6), loi d'ordre public.

[90] Quant au témoignage de M. Sorby, il a mentionné qu'il n'était pas au courant des différents décrets s'appliquant dans certaines régions du Québec concernant l'industrie des services automobiles tout comme il a d'ailleurs indiqué au tribunal, qu'à son avis, l'atelier automobile de Gatineau ne se compare à aucun autre commerce du genre compte tenu de la gamme de services qui y sont offerts. D'ailleurs ce n'est pas sur la

base de comparaison des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables que le syndicat appuie son argument mais plutôt sur le fait que les différents décrets sur l'industrie de l'automobile établissent, en quelque sorte, des circonstances similaires, particulièrement en ce qui concerne les techniciens à l'automobile qui exécutent des tâches relativement semblables ou similaires quel que soit l'endroit où ils travaillent au Québec et cela en vertu de l'application des différents décrets auxquels l'employeur est assujéti dans plusieurs régions où il opère des ateliers automobiles.

[91] Là où il y a des décrets, les conditions de travail des techniciens à l'automobile sont à peu près de même nature, de même ordre. S'il y a des différences notamment au niveau des salaires, les conditions de travail sont en fait relativement analogues ou semblables de telle sorte, plaide le syndicat, que la preuve basée sur les différents décrets sur l'industrie des services automobiles devraient servir de base au tribunal pour fixer les conditions de salaires des préposés techniciens à l'automobile à l'atelier de Gatineau en y appliquant, pour les préposés aux bordereaux, le même écart que celui proposé par l'employeur c'est-à-dire 0,30 \$ de plus l'heure pour cette catégorie de salariés.

[92] C'est donc à partir de ces circonstances similaires que le syndicat, à l'aide de l'expert M. Fournier, a élaboré des comparables en effectuant des calculs pour établir une moyenne des salaires payés aux techniciens à l'automobile dans les décrets, tout en tenant compte du salaire moyen payé par région, démarche présentée au tribunal par M. Marc-André Fournier de la firme Les Services Actuariels SAI inc.. M. Fournier s'est également inspiré de la pièce S-12 pour prévoir une augmentation de salaires annuelle de 2,5 % pour l'année 2009 et de 2,5 % pour l'année 2010 et cela sur une échelle de salaires à 4 échelons. On doit tenir compte du fait que c'est dans la région de Gatineau que le revenu moyen est le plus élevé au Québec.

[93] Le salaire de l'échelon 1 pour 2008 est donc fixé en vertu du travail effectué par M. Fournier à 11,54 \$ de l'heure auquel on ajoute 0,30 \$ de l'heure pour le salaire du

préposé aux bordereaux échelon 1 pour l'année 2008. À l'échelon 2, pour les salariés ayant accumulé plus de 2 000 heures de travail et moins de 4 000 heures, le salaire pour 2008 passe à 12,91 \$ et à 13,21 \$ pour les préposés aux bordereaux. Selon la demande syndicale, à l'échelon 3, pour les salariés ayant accumulé plus de 4 000 heures mais moins de 6 000 heures, le salaire horaire en 2008 passe à 14,77 \$ pour les techniciens automobiles alors qu'il serait à 15,07 \$ pour les préposés aux bordereaux. L'échelon 4 concerne les salariés ayant accumulé plus de 6 000 heures de travail. Ainsi le salaire du technicien automobile en 2008, selon cette échelle, serait de 15,17 \$ alors que celui du préposé aux bordereaux serait de 15,47 \$. Ces salaires sont majorés de 2,5 % pour 2009 et de 2,5 % pour 2010 selon la preuve présentée par le syndicat.

[94] L'employeur, quant à lui, s'en tient à sa politique de rémunération (E-9) qui prévoit un salaire minimum à l'embauche de 8,90 \$ pour le technicien à l'automobile et de 9,20 \$ pour le préposé aux bordereaux. Ce salaire évolue sur une période 10 ans mais ne peut atteindre plus que le maximum long terme qui est de 14,90 \$ pour le technicien et de 15,20 \$ pour le préposé. Les augmentations de salaires sont accordées en fonction de l'évaluation annuelle et peuvent être de 0,00 \$ si le rendement est jugé insatisfaisant jusqu'à 0,50 \$ de l'heure si le rendement est jugé exceptionnel par l'employeur.

[95] Par ailleurs, la preuve a permis d'établir qu'à l'embauche, on procède à une évaluation et le salarié, dont la candidature est retenue, est payé en fonction encore là d'une évaluation c'est-à-dire que l'employeur peut lui reconnaître, par exemple, à sa discrétion, 4 ans de service ce qui, en fonction de la pièce E-9, pourrait représenter un salaire se situant entre 9,70 \$ et 10,90 \$ de l'heure pour le technicien alors qu'il pourrait être de 10,00 à 11,20 \$ pour le préposé aux bordereaux. Mais tout le processus salarial de l'employeur est basé sur les évaluations qu'il fait des candidats puis des salariés à son emploi. Quant à l'échelle salariale proposée par la partie syndicale, elle ne laisse pas place à l'évaluation ou à la discrétion que peut exercer l'employeur mais fixe les augmentations de salaires en fonction de 4 échelons basées sur le nombre d'heures de

travail accumulées pour l'employeur comme cela se fait généralement dans l'industrie de l'automobile en vertu de l'application des décrets.

[96] Le syndicat réclame aussi que l'avantage prévu au paragraphe 13.01 de la convention collective soit maintenu pendant la durée de la convention collective, ce que l'employeur refuse soutenant que le boni annuel est fonction de la performance du magasin en terme de ventes et est remis aux employés pour leur manifester une forme de reconnaissance en échange de leurs bons et loyaux services. Comme les employés de l'atelier automobile ont décidé de se syndiquer, de se faire représenter par une tierce partie, l'employeur croit que ce témoignage d'appréciation n'est plus opportun. Le tribunal est plutôt d'avis que même syndiqués, les salariés de l'atelier automobile contribuent par leur travail au succès financier du magasin de Gatineau et qu'à ce titre, ils doivent être inclus comme tous les autres employés du magasin dans le programme Participe-Action.

[97] Il faut noter que la Charte des droits et libertés de la personne reconnaît que toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles notamment la liberté d'association et lorsque des salariés décident de se grouper en syndicat, c'est souvent parce qu'ils désirent ajouter une dimension collective à leurs relations jusque là, comme le mentionnait l'arbitre Hamelin dans la décision précitée, exclusivement individuelles avec l'employeur. L'arbitre Hamelin ajoutait avec à propos que dans de telles circonstances, les salariés désirent régler leurs rapports individuels qu'ils jugent à l'avantage exclusif de l'employeur qui, selon eux, impose alors ses décisions d'une manière purement discrétionnaire. Ainsi, un des objectifs prioritaires du syndicat consiste alors à réduire les inégalités là où, à son avis, aucune nécessité de distinguer s'impose d'où, dans la présente espèce, la démarche visant à introduire à la convention collective une échelle de salaires comportant des échelons pour y progresser, selon les heures de travail accumulées par les salariés. Cette démarche proposée par le syndicat élimine les évaluations de rendement dont les augmentations de salaires dépendent, l'employeur pouvant désormais, par le biais des clauses de droit de la direction prévues à l'article II de la convention collective de même que par les clauses disciplinaires de

l'article VI, intervenir auprès des salariés dont le rendement n'est pas considéré comme acceptable ou adéquat.

[98] La démarche syndicale effectuée dans la présente espèce en ce qui a trait aux salaires du technicien à l'automobile s'oppose à la volonté de l'employeur qui veut voir maintenir par le tribunal d'arbitrage son modèle d'affaires, sa politique de rémunération. Pourtant, il y a tout lieu de croire que cette politique de rémunération de l'employeur dans les régions où il existe des décrets sur l'industrie des services automobiles doit être adaptée pour s'y conformer. C'est du moins ce que la partie syndicale a prétendu et il est raisonnable de penser que cette échelle de salaires proposée avec les échelons n'est pas excessive dans les circonstances. Bien au contraire, elle m'apparaît tout à fait équitable compte tenu notamment qu'il s'agit, pour les parties, de faire l'expérience de l'application d'une première convention collective à parfaire au fil des ans. Je crois que l'échelle de salaires proposée par le syndicat constitue une solution raisonnable, réaliste et équitable tout comme d'ailleurs le maintien du boni comme prévu au paragraphe 13.01 dont le texte est le suivant :

« 13.01 Pour la durée de la convention collective, l'Employeur maintient en vigueur le programme Participe-Action, tel qu'il puisse être modifié de temps à autre par l'Employeur. »

[99] Je retiens l'écart de 0,30 \$ de l'heure entre le salaire horaire du technicien à l'automobile et celui du préposé aux bordereaux. C'est ce qui s'applique déjà et rien ne justifie une intervention de l'arbitre à ce sujet, intervention qui par ailleurs ne se situe qu'au niveau de l'atelier automobile qui constitue, tel que cela a été établi par les instances compétentes, une unité d'accréditation distincte et appropriée aux fins des relations du travail.

[100] Quant aux augmentations réclamées pour 2009 et 2010, la seule indication dont dispose le tribunal à ce sujet est celle donnée par la pièce S-12 et le témoignage non contredit à ce titre par M. Fournier. Il y a donc lieu d'y donner suite dans le cadre d'une convention collective d'une durée de 3 ans à compter de la date de signature de la présente sentence arbitrale, soit le 13 août 2008. Cela permettra aux parties de faire

l'expérience de l'application d'une convention collective et de développer, il est permis de le souhaiter, des relations de travail harmonieuses avant de procéder au renouvellement de cette convention collective par le biais de la libre négociation à laquelle pourra participer le salarié membre du comité de négociation en maintenant tous ses droits et privilèges ainsi que son salaire. En effet, rien ne justifie que ce salarié ne soit pas rémunéré normalement lorsqu'il participe aux assemblées de négociation en compagnie des représentants de l'employeur durant les heures normales de travail.

[101] En conséquence, le texte du paragraphe 4.06 de la convention collective devrait se lire ainsi qu'il suit :

« 4.06 Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de un (1) salarié. Le salarié membre du comité de négociation maintient tous ses droits et privilèges ainsi que son salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail. »

[102] En ce qui concerne la durée de la convention collective, le texte du paragraphe 22.01 se lit comme suit :

« 22.01 Cette convention entre en vigueur à la date de sa signature et elle demeure en vigueur pour une période de trois (3) ans. »

[103] En ce qui a trait à l'application du paragraphe 11.02 B) concernant les heures de travail effectuées par un salarié le 26 décembre, l'employeur veut qu'elles soient rémunérées à taux simple en plus du paiement du jour férié. Quant au syndicat, il insiste pour que cette journée de congé férié soit payée comme toutes les autres prévues à la convention collective c'est-à-dire que les heures de travail effectuées par un salarié durant un jour férié sont rémunérées à taux et demi en plus du paiement du jour férié. Il n'y a pas d'argument particulier faisant en sorte que le tribunal peut faire une distinction entre le paiement qui doit être accordé aux salariés qui travaillent le 26 décembre par rapport à ceux qui travaillent lors de tous les autres congés fériés, de telle sorte que la demande syndicale est acceptée et que le texte du paragraphe 11.02 B) devra se lire :

« 11.02 B) Toutes les heures de travail effectuées par un salarié durant un jour férié sont rémunérées à taux et demi (1½) en plus du paiement du jour férié. »

[104] Quant à l'échelle de salaires proposée par le syndicat, elle est acceptée par le tribunal en y faisant cependant une modification au niveau de la progression dans les échelons. Le syndicat demandait que les congés de vacances, congés spéciaux, congés sociaux et les jours fériés, chômés et payés soient pris en compte aux fins du calcul des heures travaillées. Le soussigné croit qu'il est plus équitable, compte tenu des modifications aux façons de faire que la nouvelle échelle de salaires apportera, que seulement les heures effectivement travaillées soient prises en compte pour la progression d'un échelon à l'autre dans l'échelle de salaires. Ainsi, le texte de l'annexe « B » est le suivant :

« ANNEXE « B »

ÉCHELLE DE SALAIRES DES TECHNICIENS AUTOMOBILE

ÉCHELONS	2008	2009	2010
1 (0 à 2 000 hres)	11,54	11,83	12,13
2 (2 001 à 4 000 hres)	12,91	13,24	13,57
3 (4 001 à 6 000 hres)	14,77	15,14	15,52
4 (+ de 6 000 hres)	15,17	15,55	15,94

ÉCHELLE DE SALAIRES DES PRÉPOSÉS AUX BORDEREAUX

ÉCHELONS	2008	2009	2010
1 (0 à 2 000 hres)	11,84	12,13	12,43
2 (2 001 à 4 000 hres)	13,21	13,54	13,87
3 (4 001 à 6 000 hres)	15,07	15,44	15,82
4 (+ de 6 000 hres)	15,47	15,85	16,24

Un salarié progresse d'un échelon lorsqu'il acquiert 2 000 heures de travail pour l'employeur. Seules les heures effectivement travaillées sont prises en compte aux fins du calcul pour progresser d'un échelon à l'autre de l'échelle de salaires.

Les salariés sont intégrés à l'échelle de salaire qui leur est applicable en fonction des heures de travail déjà effectuées depuis leur embauche par l'employeur.

Le salarié qui est payé à un taux supérieur à celui correspondant à ses heures travaillées conserve ce taux jusqu'à ce qu'il obtienne un taux horaire supérieur selon l'échelle qui lui est applicable. »

[105] Il est donc ainsi disposé du différend qui opposait les parties, le tribunal, après avoir entendu la preuve, pris connaissance des témoignages et des documents déposés, de même que des plaidoiries des procureurs a déterminé les conditions de travail devant s'appliquer aux salariés de l'atelier automobile de Gatineau.

[106] Toutes les clauses qui ont été convenues par les parties font partie de cette convention collective de même que toutes les clauses décidées par le soussigné en vertu du mandat qui lui a été confié.

[107] Par ailleurs, j'ai joint à la présente un document faisant état de toutes les dispositions devant être contenues dans la convention collective et IL EST ORDONNÉ aux parties de s'y conformer tout comme IL EST ORDONNÉ à celles-ci de compléter le texte des paragraphes 18.01 et 18.03 en y joignant les annexes pertinentes.

Knowlton, le 13 août 2008




Alain Corriveau, arbitre