

No.

21976-02

NOM

Municipalité de Fleuryault

23

U

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

6

ENTRE: TEAMSTERS DU QUEBEC, CHAUFFEURS
ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUS-
TRIES, LOCAL 69

CI-APRES APPELEE: LE SYNDICAT

ET: LA MUNICIPALITE DE FLEURIAULT,
SAINT-GABRIEL, COMTE MATAPEDIA

CI-APRES APPELEE: LA MUNICIPALITE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: TEAMSTERS DU QUEBEC, CHAUFFEURS
ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUS-
TRIES, LOCAL 69

CI-APRES APPELEE: LE SYNDICAT

ET: LA MUNICIPALITE DE FLEURIAULT,
SAINT-GABRIEL, COMTE MATAPEDIA

CI-APRES APPELEE: LA MUNICIPALITE



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

IDENTITÉ

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	30 070037	8/11/26

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	FLEURIAULT MUNICIPALITE DE		8/3/16	8/11/17	9,5,1,0
A2					Employeur
A3	ST-GABRIEL		A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
A4	CTE MATAPEDIA			Q21976002	000004
		Code postal			
		GOKIMO			
Carte	No-n de la partie syndicale A09		A12 Code d'activité		
A4	TEAMSTERS QUE CHAUFFEURS &		9,5,1,0		
A5	OUV DIV IND		Convention		
		# 69			

ouvriers

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 02	A14 01	A15 11	A16 420	A17 0709	A18 010	A19 4	A20 00	A21 08	A22	A23 24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un élab un syndicat un certifi 02 Un empl. un élab plus synd plus certifi 03 Un empl. plus élab un syndicat un certifi 04 Un empl. plus élab un synd. plus. certifi 05 Plus. empl. un élab un synd. plus. certifi 06 Plus. empl. plus. élab un synd. plus. certifi 07 Plus. empl. plus. élab plus. synd. plus. certifi Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég. locale éducation 11 Rég. locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-01 03 FAT-01-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 LPA 11 Indépendant internat 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prévue a cet effet	Inscrire le code de la localité en referant au relevé alphabétique des municipalités du BSO	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Gâté-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Péri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm 11 Techn. et soutien adm 12 Prof. techn. et sout. adm 13 Production et sout. adm 14 Ouvrier et sout. adm 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur	Date				Verificateur				
A6	100 0,0,6	20 101 8,2,10,4,1,4				20 102		0,0,4		

ARTICLE 1: PREAMBULE ET RECONNAISSANCE

- 1.01 L'intention et le but de cette convention collective de travail sont de promouvoir et d'améliorer les relations entre les parties, d'établir et de maintenir la discipline et l'efficacité et d'établir ainsi des ententes de base englobant les taux de salaire, heures et conditions de travail qui rendent justice à tous.
- 1.02 Les termes et conditions de cette convention ayant été ratifiés par la Municipalité sont appliqués aux opérations à partir de la date de la signature de la présente convention.

ARTICLE 2: UNITE DE NEGOCIATION

La Municipalité reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour ses employés couverts par le certificat d'accréditation accordé au Syndicat le 12 décembre 1980.

ARTICLE 3: DROITS DE LA DIRECTION

Les parties reconnaissent que la Municipalité a le droit d'administrer ses affaires et gérer son entreprise.

ARTICLE 4: SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tous les employés doivent, comme condition d'emploi, devenir membres du Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables de la date de leur emploi, tout en maintenant leur statut de membre en règle pour la durée de cette convention.
- 4.02 Le Syndicat fournit à la Municipalité les formules de retenue syndicale qui sont signées par tout employé le jour où il est embauché. Tous les employés doivent comme condition d'emploi, autoriser la Municipalité sur une formule fournie par le Syndicat et approuvée par la Municipalité à déduire de la première paie de chaque mois, les cotisations mensuelles du Syndicat et remettre tel montant au Secrétaire-Trésorier du Syndicat des Teamsters du Québec, Chauffeurs et Ouvriers de Diverses Industries, Local 69, le tout accompagné d'une liste des noms des employés pour lesquels telles déductions ont été faites, pas plus tard que le vingtième (20ième) jour du mois pendant lequel telles déductions sont effectuées. Telle autorisation reste en effet pour la durée de cette convention.
- 4.03 Tous les employés, tels que définis à l'article 4.02, doivent comme condition d'emploi continu autoriser la Municipalité à déduire le

montant d'initiation fixé par le Syndicat une fois la période de probation complétée. Ces déductions se continuent jusqu'au paiement complet des frais d'initiation. La Municipalité s'engage à remettre les montants d'argent ainsi déduits au bureau chef du Syndicat le tout accompagné d'une liste des noms des employés pour lesquels ces déductions ont été faites, ce en même temps que la remise des cotisations syndicales.

- 4.04 En faisant parvenir au Syndicat la liste des salariés pour lesquels des déductions ont été faites suivant l'article 4.02 et 4.03, la Municipalité fournit également un relevé indiquant l'adresse du salarié, le numéro d'assurance sociale et la classification.
- 4.05 Le Syndicat avise la Municipalité par écrit de tous les arrérages de cotisations causés pour n'importe quelle raison ou de tous les arrérages de frais d'initiation ou de ré-initiation et la Municipalité commence immédiatement les déductions de montants prescrits par le Syndicat dans tel avis écrit et remet tels montants d'argent au Syndicat le tout accompagné des cotisations mensuelles, tel que prévu ci-haut. Tel avis d'arrérage signifié à la Municipalité doit stipuler des déductions à la source de pas plus de vingt-cinq dollars (\$25.00) par semaine. Le Syndicat rembourse directement l'employé de tous montants d'argent déduits par erreur en confirmant tel remboursement à la Municipalité.
- 4.06 La Municipalité doit, à chaque mois, ajouter le nom de chaque nouvel employé embauché depuis la remise de la précédente liste de cotisations, incluant la date de commencement et la Municipalité doit donner une explication à côté du nom de chaque employé qui apparaissait sur la liste de cotisations du mois précédent pour lequel une remise n'a pas été faite pour n'importe quelle raison.
- 4.07 La déduction de cotisations syndicales doit être faite de la paie de chaque employé en probation. Cependant, la déduction de cotisations syndicales n'est pas restreinte aux employés en probation.

Dans l'éventualité où un employé en probation ne complète pas sa période de probation, les cotisations syndicales sont déduites de son chèque de paie final.

- 4.08 La Municipalité doit indiquer sur les feuilles T4 et TP4 des employés le montant des déductions de cotisations mensuelles syndicales annuelles.

ARTICLE 5: PREROGATIVES ET CONDITIONS APPLICABLES AUX
DELEGUES SYNDICAUX ET OFFICIERS

- 5.01 La Municipalité reconnaît le droit au Syndicat de nommer un délégué syndical pour les employés.
- 5.02 Le Syndicat avise, par écrit, la Municipalité du nom de tout délégué syndical.
- 5.03 Le délégué syndical peut être absent de son travail pour assister aux assemblées du Syndicat mais à ses propres frais, pourvu qu'un avis verbal d'au moins deux (2) jours à l'avance et confirmé par écrit soit donné à la Municipalité par le Syndicat.
- 5.04 Un représentant du Syndicat a l'autorisation d'entrer au garage de la Municipalité afin d'y administrer cette convention pourvu qu'il en avise au préalable la personne en charge et en autant qu'il n'affecte pas les opérations.
- 5.05 En autant que possible, les griefs sont discutés durant les heures normales de travail du délégué syndical.

ARTICLE 6: PROCEDURE DE GRIEFS

- 6.01 Tout grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la présente convention peut faire l'objet d'un grief en autant qu'il soit soumis par écrit, en dedans de dix (10) jours de calendrier.

PREMIERE ETAPE

- 6.02 L'employé ou les employés en cause doivent premièrement discuter de la divergence d'interprétation ou de la présumée violation avec le supérieur immédiat, dont la décision doit être rendue en dedans de deux (2) jours ouvrables. S'il le désire, l'employé peut être accompagné du délégué syndical.

DEUXIEME ETAPE

- 6.03 A défaut d'une réponse ou d'un règlement satisfaisant, l'employé soumet le grief par écrit au conseil municipal qui doit rencontrer le représentant syndical et statuer dans les dix (10) jours de la fin de la première étape.
- 6.04 Dans l'éventualité où le Syndicat a un grief, il est de la responsabilité du Syndicat d'en aviser la Municipalité par écrit en dedans de sept (7) jours ouvrables de la date de la violation alléguée de la convention et, par tel avis, de céduer une rencontre entre l'agent syndical dûment accrédité et le conseil municipal.

6.05 Il est entendu que ni l'une, ni l'autre des parties aux présentes ne signera d'entente ou de contrat avec les employés qui viendrait en conflit avec les termes et stipulations de cette convention.

ARTICLE 7: ARBITRAGE

7.01 A défaut de règlement du grief, après que les étapes décrites ont été épuisées, celui-ci est alors soumis à l'arbitrage, et les règles suivantes sont appliquées.

7.02 La partie soumettant le grief notifie, par écrit, l'autre partie en dedans de dix (10) jours ouvrables de l'achèvement de l'étape deux (2) de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage.

7.03 En dedans de dix (10) jours ouvrables de l'avis mentionné dans les sous-paragraphes précédents, les deux (2) parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

7.04 Si, dans ledit délai de dix (10) jours ouvrables, les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre, la partie qui fait le grief doit, en dedans de cinq (5) jours ouvrables, dès l'expiration de ce délai de dix (10) jours ouvrables, faire application au Ministère du Travail Provincial pour lui demander de nommer un arbitre.

7.05 La décision rendue par l'arbitre est finale et exécutoire et lie les deux (2) parties.

7.06 Tous les griefs monétaires qui sont consentis mutuellement ou décidés par arbitrage sont payés à l'employé concerné dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'entente ou la réception de la décision de l'arbitre ou selon la paie de l'employé.

7.07 Dans le cas où un employé a été suspendu ou congédié, et que son grief a été maintenu entièrement ou partiellement à la suite d'un règlement ou par une décision de la Municipalité ou d'un arbitre, il est réinstallé à sa position antérieure sans perte d'ancienneté en dedans de trois (3) jours ouvrables de la date du règlement ou de la réception de la décision rendue par l'arbitre en autant que les autres employés syndiqués soient alors au travail.

7.08 L'arbitre a juridiction pour rendre toute décision y incluant le pouvoir de modifier en plus ou en moins une sanction disciplinaire. Cependant, il n'est pas autorisé à rendre aucune décision incompatible aux dispositions de cette convention ni à altérer, modifier ou amender quelque partie de cette convention.

L'arbitre doit rendre sa sentence dans les trente (30) jours de calendrier de l'audition des parties.

7.09 Il est convenu que les parties partagent à part égale les frais et coût de l'arbitre.

ARTICLE 8: PAIEMENT DE SEPARATION AUX EMPLOYES

La Municipalité paie, aux employés congédiés, mis-à-pied, suspendus ou autrement laissant le service de la Municipalité, tous les gages qui leur sont dus par la Municipalité y compris vacances acquises, aussitôt que possible, mais pas plus tard que dix (10) jours ouvrables de la date de séparation.

ARTICLE 9: BULLETINS D'AFFICHAGE

Sujet aux conditions ci-après prévues, le Syndicat peut afficher ses avis de convocations d'assemblées de même que tout autre avis relatif aux activités syndicales et non discriminatoires à l'endroit de la Municipalité au tableau d'affichage.

ARTICLE 10: AVANCE EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL

10.01 Dans le cas d'accidents subis ou de maladie contactée par un employé dans l'exercice de ses fonctions, la Municipalité avance à l'employé concerné le montant total sans aucune déduction, ainsi que le prévoit la Loi des Accidents de Travail, de la prestation qui doit lui être éventuellement versée par la C.A.T., et ce, chaque semaine jusqu'à son retour au travail.

10.02 Cet employé doit alors endosser et remettre à la Municipalité les chèques émis au nom de l'employé par la C.A.T. jusqu'à concurrence du montant avancé par la Municipalité.

ARTICLE 11: EQUIPEMENTS STANDARDS ET NOUVEAUX

11.01 Il est à l'avantage mutuel de la Municipalité et de l'employé, que les employés n'opèrent que des véhicules qui sont en condition sûre d'opération et qui sont munis d'appareils de sécurité requis par la Loi.

11.02 Il est du devoir des employés de rapporter promptement par écrit à la Municipalité tous les défauts de l'équipement à la fin de leur équipe de travail.

11.03 Il est du devoir et de la responsabilité de la Municipalité de maintenir tous les véhicules en condition sûre d'opération en accord avec les règlements du Ministère des Transports et du Code de la Route.

- 11.04 Il est entendu que des formules pour rapporter les déficiences sont fournies à chaque préposé au déneigement sur lesquelles il doit rapporter les défauts de l'équipement, en se servant d'un nombre suffisant de copies de façon à ce qu'une de ces copies puisse être retenue par le préposé au déneigement et que la Municipalité puisse en garder une copie pour ses dossiers. Le contremaître signe ce rapport une fois les réparations complétées. Lorsque complétée par le préposé au déneigement, cette formule rapportant les déficiences est signée par un représentant de la Municipalité.
- 11.05 La Municipalité s'engage à fournir le nécessaire pour se laver, incluant l'eau chaude, le savon, les nettoyeurs spéciaux pour les mains et les serviettes au garage.
- 11.06 Les préposés à l'entretien ne sont pas tenus responsables des dommages qui pourraient survenir en remorquant ou en poussant un véhicule à la suite d'un ordre donné par la Municipalité pourvu que tels dommages ne soient pas causés par négligence.
- 11.07 OUTIL: La Municipalité s'engage à fournir les outils nécessaires à la réparation de son équipement.
- 11.08 SALOPETTES: La Municipalité s'engage à fournir une paire de salopette par saison à chaque employé, son entretien est de la responsabilité de l'employé.

ARTICLE 12: ANCIENNETE

- 12.01 Dans le cas de rappel au travail, vacances, promotion, mises-à-pieds, l'employeur s'engage à garder celui qui a le plus d'ancienneté.
- 12.02 La seule classification qui existe présentement est celle de "préposé au déneigement". Elle implique l'employé de cette classification s'occupe également de l'entretien de sa machinerie.
- 12.03 Les nouveaux employés sont considérés à l'essai jusqu'à ce qu'ils soient inscrits sur la liste d'ancienneté. Un employé est inscrit sur la liste d'ancienneté régulière après qu'il a complété quarante-cinq (45) jours de travail. Dès l'achèvement dudit quarante-cinquième (45ième) jour travaillé, l'employé est inscrit sur la liste d'ancienneté régulier, à compter de la date du commencement de sa période d'essai.
- 12.04 L'emploi d'un employé est terminé et cet employé perd son statut d'ancienneté et son nom

est rayé de la liste d'ancienneté pour n'importe laquelle des raisons suivantes:

- A) Départ volontaire d'un employé;
- B) Si un employé est congédié et n'est pas réinstallé à la suite d'un recours à la procédure de grief, tel que prévu dans cette convention;
- C) Si un employé a été mis-à-pied, la Municipalité notifiée à l'employé par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue, de retourner au travail et il ne lui est alloué pas plus de sept (7) jours consécutifs de la date de la livraison de l'avis de rappel au travail ou de l'avis postal de la livraison dudit avis de rappel. C'est la responsabilité de l'employé de tenir la Municipalité et le Syndicat au courant en tout temps, de son adresse courante et de son numéro de téléphone;
- D) Si l'employé cesse d'être domicilié ou résidant dans les limites de la Municipalité.
- E) Si un employé est mis-à-pied et n'est pas rappelé pendant une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs;
- F) Si un employé est absent de son travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, excluant maladie ou blessure. Dans le cas de maladie ou blessure, l'employé doit présenter un certificat médical à la demande de la Municipalité.

La liste d'ancienneté est préparée et affichée par la Municipalité à chaque automne, et copie est adressée au Syndicat et au délégué syndical.

12.05 Avant le premier novembre, le contremaître aura le droit d'accomplir du travail normalement accompli par un membre de l'unité d'accréditation, et ce en autant que la Municipalité aie déjà l'employé syndiqué au travail.

Entre le 1er novembre et le 15 avril, il a ce même droit en autant qu'il y ait au moins deux (2) salariés au travail.

Passé le 15 avril, aucune limitation n'affecte ce droit.

ARTICLE 13: CONGES STATUTAIRES PAYES

13.01 Les jours suivants sont considérés comme congés statutaires payés, s'ils surviennent un jour ouvrable;

- 1- Le Jour de l'An;
- 2- Le lendemain du Jour de l'An;
- 3- La veille de Noël;
- 4- Le Jour de Noël;
- 5- Le lendemain du Jour de Noël;

13.02 Tous les employés rémunérés sur une base horaire sont payés l'équivalent de neuf (9) heures à leur taux horaire approprié pour les congés statutaires ci-haut mentionnés, pourvu que:

- A) Ils n'aient pas été absents du travail à cause de maladie ou blessure pour une période excédant six (6) mois avant la fête;
- B) Le premier choix de travailler durant les jours de congés est donné aux employés ayant le plus d'ancienneté. Cependant, ils ont le droit de décliner le travail pourvu qu'il y ait un nombre suffisant d'employés juniors qualifiés disponibles. Lorsque nécessaire, les employés doivent travailler suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

13.03 Nonobstant les stipulations ci-dessus, si un employé rémunéré au taux horaire est requis de travailler pendant un congé statutaire, quel qu'il soit, il est payé sur la base de son taux horaire normal majoré de 50% pour le temps travaillé, en plus de sa paie de congé statutaire, suivant les bases et conditions mentionnées ci-dessus, avec une garantie d'appel pour un minimum de quatre (4) heures au taux applicable.

13.04 Le Syndicat s'engage à assurer la disponibilité d'au moins deux (2) employés lors des congés statutaires. Ainsi, s'il y a prévision de tempête, au moins deux (2) employés informeront le contremaître ou le secrétaire trésorier, de leurs déplacements assurant ainsi qu'ils pourront être rejoints, en cas d'urgence.

13.05 Lors de leur période de probation, les employés n'ont pas droit à la paie des congés statutaires.

ARTICLE 14: VACANCES PAYEES

14.01 Les employés ont droit à une rémunération de vacances de la façon suivante:

1 jour à 5 ans: 4% du salaire;
5 ans à 10 ans: 5% du salaire;
Après 10 ans de service: 6% du salaire;

14.02 La paie de vacances est remise à l'employé sur sa paie de chaque semaine.

14.03 Advenant le décès d'un employé, ses ayants-droit recevront le montant qui serait ainsi dû.

ARTICLE 15: HEURES DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYES
REMUNERES SUR UNE BASE HORAIRE

15.01 A compter de la signature de la présente convention collective, la semaine normale de travail pour les employés rémunérés sur une base horaire sera de 44 heures par semaine, sans limitation du nombre d'heures que peut effectuer un employé au cours d'une même journée.

15.02 Le présent article ne doit pas être interprété comme étant une garantie de travail de 44 heures par semaine.

15.03 Si, à la fin d'une semaine, un employé a effectué plus de 44 heures de travail, ses heures supplémentaires sont créditées dans une banque d'heure au taux de 150%.

15.04 Advenant qu'à la fin d'une semaine normale de travail un employé n'a pas complété ses 44 heures de travail, l'employeur comblera la différence entre les heures réellement travaillées et la semaine normale de travail ce jusqu'à concurrence du solde en heures accumulé dans la banque de l'employé concerné.

15.05 Au 1er avril de chaque année, la banque d'heures de chaque employé sera vidée et les heures encore au crédit de l'employé lui seront payées en un seul versement.

ARTICLE 16: EQUIPES DE DEBUT DE TRAVAIL POUR LES
EMPLOYES AU TAUX HORAIRE

16.01 PERIODE DE REPOS

A) Il est alloué aux employés rémunérés sur une base horaire, une période de repos de quinze (15) minutes durant la première moitié de l'équipe de travail ainsi qu'une période de quinze (15) minutes dans la seconde moitié de l'équipe de travail, et ce, sans perte de salaire pour le garage seulement.

B) Si un employé est à l'extérieur du garage lorsqu'il doit prendre sa période de repos, la pratique déjà établie reste en vigueur pour la durée de la convention.

16.02 HEURE DE REPAS

La période de repas pour tous les employés est maintenue telle qu'elle est actuellement et ce, pour la durée de la convention.

ARTICLE 17: TAUX DE SALAIRE A L'HEURE:

PREPOSE AU DENEIGEMENT:	1981-82: \$ 7.00
	1982-83: \$ 7.50

ARTICLE 18: EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

18.01 Il est convenu que la Municipalité a le droit d'engager des employés à temps partiel pour occuper une vacance comme mesure intérimaire ou pour satisfaire aux besoins des périodes de pointe ou lorsque des circonstances analogues le justifient.

18.02 La Municipalité doit déduire pour tous les employés à temps partiel, à compter de leur première paie et à chaque mois par la suite, une somme d'argent équivalente au montant de la cotisation syndicale et ces sommes d'argent doivent être remises au syndicat accompagnées de la liste et selon les stipulations décrites à la clause 18.03.

18.03 La Municipalité doit fournir une (1) liste de tous les employés à temps partiel en y indiquant le nom desdits employés, leur numéro d'assurance sociale, leur classification, leur adresse, leur date d'embauche, le nombre d'heures qu'ils ont travaillé dans le mois ainsi que le montant déduit en équivalence au montant de la cotisation syndicale. La remise des sommes d'argent et de la liste à date doit se faire mensuellement et au plus tard le 20ième jour du mois suivant celui au cours duquel lesdites déductions ont été effectuées.

18.04 La Municipalité consent à ne pas engager d'employés à temps partiel dans le cas où des employés réguliers pourraient être employés et à cette fin, les parties conviennent de ce qui suit:

18.05 Les employés sont considérés comme à temps partiel tant et aussi longtemps qu'ils n'ont pas travaillé plus de cent (100) heures au cours d'une période de trente (30) jours de calendrier. Dès qu'ils ont travaillé plus de cent (100) heures au cours d'une desdites périodes, ils sont considérés comme pouvant devenir employés réguliers et ils tombent sous les provisions prévues à la clause 16.05 de la présente convention.

18.06 La Municipalité consent à ne pas employer des équipes successives d'employés à temps partiel

à la place des employés réguliers et rien dans cet article n'est employé pour éviter l'embauchage d'employés réguliers pourvu que de tels employés soient disponibles.

- 18.07 Les employés mis à pied ont la première chance pour le travail à temps partiel et la garantie journalière s'applique.
- 18.08 Les employés à temps partiel ne sont pas employés sur une équipe de travail qui d'une façon priverait les employés réguliers de leurs heures normales de travail.
- 18.09 Les employés à temps partiel, à l'exclusion des employés réguliers mis à pied, reçoivent cinq pourcent (5%) de l'heure de moins que les employés réguliers, mais ne sont pas autrement couverts par les termes de cette convention.

ARTICLE 19: CHEQUE DE PAIE

- 19.01 La Municipalité émet les chèques de paie de façon à ce que tous les employés disposent d'une journée de vingt-quatre (24) heures complète avant un samedi ou une journée de congé statutaire. Les sommes d'argent manquantes sont payées lors de la période de paie suivante lorsque portées à l'attention de la Municipalité. Les sommes manquantes excédant \$15.00 sont payées immédiatement.
- 19.02 La Municipalité s'engage à payer ses employés sur la base de deux semaines.

ARTICLE 20: CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 20.01 Les employés rémunérés sur une base horaire couverts par cette convention sont payés à leur taux régulier de salaire à partir du temps où ils se rapportent au travail, tel que requis par la Municipalité.
- 20.02 Tous les employés couverts par cette convention poinçonnent eux-mêmes leur carte indiquant à quelle heure ils commencent et à quelle heure ils finissent et seulement dans des circonstances exceptionnelles les contremaîtres ou autres représentants de la Municipalité sont autorisés à poinçonner pour eux.
- 20.03 Si la Municipalité emploie à son service trois (3) personnes ou plus, elle doit avoir une horloge à poinçon.
- 20.04 Dans le cas de mortalité dans la famille immédiate, le temps nécessaire pour assister aux funérailles est alloué à tout employé et il est payé à son taux régulier de salaire pour assister aux funérailles pourvu que la période entre le décès et le jour des funérailles survienne lors de jours ouvrables.

- Enfants et conjoint: 4 jours;
- Pour père, mère, soeurs, frères, beau-père, belle-mère, il est alloué trois (3) jours avec paie;
- Pour beau-frère, belle-soeur, gendre et bru, il est alloué deux (2) jours avec paie.

20.05 Pour bénéficier d'un tel congé payé, l'employé doit fournir à la Municipalité une preuve de décès. Si un plus grand laps de temps est requis pour toute raison se rapportant à la mortalité, une permission d'absence sans solde est accordée.

20.06 L'employé qui est appelé et requis de remplir les fonctions de juré pendant ses journées normales de travail reçoit son salaire régulier soit neuf (9) heures par jour au taux régulier horaire moins le montant qu'il reçoit en tant que juré.

ARTICLE 21: DUREE DE LA CONVENTION

- 21.01 Cette convention collective de travail doit entrer en vigueur à compter de sa date de signature et se terminer deux (2) ans.
- 21.02 Si l'une ou l'autre des parties aux présentes désire renégocier les stipulations de cette convention, un avis écrit d'au moins huit (8) jours de la date, de l'heure et du lieu ou ses représentants seront prêts à rencontrer l'autre partie ou ses représentants pour la conclusion d'une convention collective doit être donné à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention.
- 21.03 Cette entente devra demeurer en vigueur jusqu'à son renouvellement.

A N C I E N N E T E

NORMAND CLAVEAU	6 ans
REGIS LEVESQUE	4 ans
AURELIEN GAUTHIER	3 ans
RAOUL BOUCHER	1 an

SIGNE A *St Sabuil*
1981.

CE *17* IEME JOUR DE *nov*

POUR LE SYNDICAT

Normand Claveau

POUR LA MUNICIPALITE

Marcelle G. Duchesne, Sec. Muni.

LETTRE D'ENTENTE

La Municipalité s'engage à munir les équipements de sièges adéquats à la nature des fonctions de ses employés.

La Municipalité installera les équipements sanitaires appropriés au garage.

SIGNE A *St Jaluit* CE 17 IEME JOUR DE *nov*
1981.

POUR LE SYNDICAT

[Signature]
[Signature]
Normand Blanchard

POUR LA MUNICIPALITE

Stanley G. Deschenes. Sec. Gen.
[Signature]
Bernard Deschenes maire