

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

08907-8

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22948-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
84-11-02		84-11-06		84-11-12	86-11-01	5	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés Municipaux de Kamouraska (C.S.D.) 801, 4 ^e Rue Québec (Québec) G1J 2T7	<input type="checkbox"/> Déposant La Corporation Municipale de St-Gabriel Lallement 20, rue Principale St-Gabriel, Cté Kamouraska (Québec) G0L 3E0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>3.03</u> Activité <u>9510 (11)</u> Affiliation <u>C.S.D. (9)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Sentence arbitrale #84-11-067 tenant lieu de dépôt de convention collective.

griffier

643-3239

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>J. Tremblay</i> JOHANNE TREMBLAY	84-11-15

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

003(113) RECHERCHE

LE SYNDICAT

'84 N

SENTENCE ARBITRALE FINALE

Le 27 août 1984, le Tribunal rendait une sentence arbitrale interlocutoire, décidant d'imposer la première convention collective de travail, conformément à l'art. 93.4 C.T.

Le Tribunal informait alors les parties qu'elles devaient cesser les hostilités, grève ou lock-out, et cela à compter de la date du 27 août 1984.

NO DOSSIER: Q 22 948-02

DATE DEPOT: 84-11-06

.../2

La Corporation municipale de St-
Gabriel Lalemant - et - Synd. des
employés municipaux de Kamouraska

DÉFÉRÉ: 84-05-11

REÇU PAR LE GREFFIER: 84-05-31

CONCILIATION: oui

ACCREDITATION: 83-03-17

IMPLIQUE: 5 personnes

MANDAT: Convention originale

ARBITRE: Me Léonce E. Roy

Nommé - 84-05-31

Sentence arbitrale finale: 26/10/84

Convention collective annexée

J. Bisson
greffier
643-3239

84 NOV - 6 11:00

cm

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

TS: ME LEONCE E. ROY, avocat
Président-arbitre

ME JEAN-ALAIN LEMIEUX,
Assesseur patronal

M. GAETAN RIOUX,
Assesseur syndical

Y, ce vingt-sixième jour
s d'octobre, l'an mil neuf
uatre-vingt-quatre.

n différend opposant

PORATION MUNICIPALE DE ST-
L LALEMANT, ci-après appelée

L'EMPLOYEUR

DICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX
OURASKA (C.S.D.), ci-après

LE SYNDICAT

SENTENCE ARBITRALE FINALE

Le 27 août 1984, le Tribunal rendait une sen-
tence arbitrale interlocutoire, décidant d'imposer la pre-
mière convention collective de travail, conformément à
l'art. 93.4 C.T.

Le Tribunal informait alors les parties qu'elles
devaient cesser les hostilités, grève ou lock-out, et cela
à compter de la date du 27 août 1984.

NO DOSSIER: Q22948-02

DATE DEPOT: 84-11-06

SA 84 11 067

.../2

C A N A D A

PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE KAMOURASKA

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

NO 84-LER-8153

PRESENTS: ME LEONCE E.ROY, avocat
Président-arbitre

ME JEAN-ALAIN LEMIEUX,
Assesneur patronal

M. GAETAN RIOUX,
Assesneur syndical

STE-FOY, ce vingt-sixième jour
du mois d'octobre, l'an mil neuf
cent quatre-vingt-quatre.

Dans un différend opposant

LA CORPORATION MUNICIPALE DE ST-
GABRIEL LALEMANT, ci-après appelée

L'EMPLOYEUR

-ET-

LE SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX
de KAMOURASKA (C.S.D.), ci-après
appelé

LE SYNDICAT

SENTENCE ARBITRALE FINALE

Le 27 août 1984, le Tribunal rendait une sen-
tence arbitrale interlocutoire, décidant d'imposer la pre-
mière convention collective de travail, conformément à
l'art. 93.4 C.T.

Le Tribunal informait alors les parties qu'elles
devaient cesser les hostilités, grève ou lock-out, et cela
à compter de la date du 27 août 1984.

NO DOSSIER: Q 22 948-02

SA 84 11 067

DATE DEPOT: 84-11-06

.../2

84 NOV -6 11:06
Cm

D'ailleurs le ministre du Travail fut informé de cette décision puisqu'une copie conforme lui était alors transmise.

Le 4 octobre 1984, nous procédions à la preuve sur ce qui faisait l'objet du différend, étant entendu que plusieurs articles ou clauses de la convention avaient été réglés, alors que d'autres demeuraient en suspens.

D'ailleurs la sentence interlocutoire faisait état de toutes les clauses réglées et de toutes celles demeurant en litige.

Les parties patronale et syndicale étaient respectivement représentées par Me Pierre Blais, avocat, et M. Gilles Marcotte, représentant syndical.

L'affaire fut prise en délibéré, à compter du 4 octobre 1984.

- I -

LES FAITS PRELIMINAIRES

Le 17 mars 1983, le syndicat était accrédité par l'agent André Côté pour représenter le groupe de salariés suivant:

"Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception de la secrétaire-trésorière et des pompiers volontaires."

Dès le 30 mai 1983, le ministre accusait réception de l'avis de première rencontre par les parties, conformément à l'art. 52.1 C.T.

.../3

Puis commençaient diverses rencontres qui devaient s'échelonner du 15 juin 1983 jusqu'au 2 avril 1984.

En date du 30 août 1983, le droit à la grève ou au lock-out était acquis conformément à l'art. 58 du code du travail.

Effectivement une grève était déclenchée le 20 janvier 1984. Cette grève perdurait toujours au moment où nous convoquions les parties en audition pour la première fois, le 15 août 1984.

Au moment de l'accréditation, l'unité comprenait cinq (5) salariés, tandis qu'au moment de la grève il ne restait plus que trois (3) salariés en service.

L'employeur est une corporation municipale régie par le code municipal du Québec. Son territoire comprend une population d'environ mille deux cents (1200) habitants.

Cette municipalité n'a pas de système d'égoûts et d'aqueduc. Quant au service des vidanges, il est assumé par sous-contrat.

Depuis environ une vingtaine d'années, aux dires du maire, l'entretien des chemins d'hiver est assumé par la corporation municipale elle-même. Deux (2) employés y effectuaient le déneigement à l'aide d'un camion muni d'une gratte ainsi que d'une déneigeuse-souffleuse.

Tous les autres travaux, à savoir le sablage, le nivelage et le nettoyage des fossés étaient donnés à sous-contrat.

Le territoire municipal est traversé par trente-trois (33 kms) kilomètres de chemins qui doivent être entretenus l'hiver. Trois kilomètres et six dixièmes (3.6 kms) d'entretien sont assumés par le ministère des Transports. La corporation est donc liée par contrat avec le ministère.

Il semble que la Corporation assume l'entretien de ses propres chemins d'hiver depuis environ vingt (20) ans. La corporation s'est même portée acquéreur d'un camion et d'une souffleuse depuis une douzaine (12) d'années.

En 1982, le coût de l'entretien des chemins d'hiver a été de quarante-quatre mille dollars (44,000\$).

Constatant l'état de vétusté dans lequel se trouvait le camion servant à faire le déneigement, la corporation était astreinte à changer cet équipement ou à le faire réparer.

Il en était de même pour la déneigeuse ou souffleuse. Une réparation évaluée à vingt-trois mille neuf cents dollars (23,900\$) était nécessaire afin de la remettre en bon état de fonctionnement.

Ayant à faire un investissement important d'environ trente mille dollars (30,000\$), l'Employeur décidait au cours de l'été de procéder à une demande de soumissions pour l'entretien des chemins d'hiver. Cette demande apparaissait dans un journal local du mardi, 18 juillet 1984. Elle datait du 4 juillet précédent.

Effectivement on obtenait comme plus basse soumission, pour trois (3) hivers, celle d'un dénommé Jacques Michaud. Il s'engageait à effectuer l'entretien des chemins d'hiver pour trente-six mille neuf cents dollars (36,900\$) en 1984 -1985, pour trente-sept mille neuf cents dollars (37,900\$) en 1985-1986 et pour trente-huit mille quatre cents dollars (38,400\$) en 1986-1987.

Comme l'entretien des chemins a coûté quarante-quatre mille dollars (44,000\$) en 1982, la Corporation jugeait qu'il était plus approprié de donner l'entretien des chemins d'hiver à sous-contrat.

Mais avant de passer à cette deuxième étape, le Conseil municipal avait évalué approximativement les coûts de réparation des équipements afin de procéder à un emprunt d'environ vingt-deux mille dollars (22,000\$).

C'est ainsi que le règlement 92 était adopté à une session spéciale, le 24 mai 1984. Ce règlement visait essentiellement à contracter un emprunt de vingt-deux mille dollars (22,000\$) pour l'achat d'une souffleuse et les réparations du tracteur et du camion.

Le 6 juin 1984, le Conseil municipal tenait une assemblée des électeurs-propriétaires d'immeubles imposables. Quatre-vingt-six (86) personnes, payeurs de taxes, demandaient le vote ou le référendum sur le règlement no 92.

Ce vote était fixé aux 26 et 27 juin 1984.

A la séance du Conseil municipal tenue le 3 juillet 1984, le secrétaire-trésorier donnait le résultat du vote tenu les 26 et 27 juin, à savoir quatre (4) propriétaires en faveur du règlement d'emprunt contre cent trente-et-un (131) en défaveur. Une majorité de contribuables de cent vingt-sept (127) se prononçait contre. D'ailleurs les contribuables en faveur du règlement représentaient cent vingt-deux mille sept cent dollars (122,700\$) d'évaluation, tandis que ceux contre le règlement représentaient trois millions cinq cent soixante-douze mille quatre cents dollars (3 572 400\$) d'évaluation.

Effectivement il y a eu cent quarante-quatre (144) électeurs-propriétaires d'immeubles imposables qui se sont prévalus de leur droit de vote, dont cent trente deux (132) sont des résidents de la municipalité.

Devant ce voeu clairement exprimé par les électeurs-propriétaires, suite au référendum sur le règlement no 92, le Conseil municipal acceptait le procès-verbal concernant le résultat du référendum.

Toutefois ceci signifie que la corporation municipale, après vingt (20) ans d'entretien de ses propres chemins d'hiver par ses propres employés, décide d'aller en sous-contrat.

Ce geste administratif a pour effet de priver les deux salariés à temps partiel qui effectuaient les travaux d'entretien des chemins d'hiver, à savoir M. Alain

.../6

Chenard et M. Jean Bouchard, de leur travail saisonnier.

L'essentiel de leur fonction consistait à assurer l'entretien des chemins d'hiver, de novembre à avril suivant. Accessoirement, les employés pouvaient être appelés à faire de menus travaux tels que prêter main-forte aux loisirs, enlever et poser les clôtures, remiser les jeux après la saison estivale, aménager les terrains, poser et enlever les balises pour l'entretien des chemins et assurer un certain entretien de la machinerie.

En optant pour donner l'entretien des chemins d'hiver à sous-contrat, l'Employeur décide ainsi de vider l'unité de négociation de son contenu. Au moment de l'audition, il ne demeurait plus que trois (3) employés à temps partiel soit deux (2) préposés au déneigement et une (1) concierge affectée à l'entretien de certains locaux, sous la responsabilité de la corporation municipale.

Ainsi Mme Lise Gagnon-Chenard a travaillé vingt-et-une heures et demie (21½ hrs) de septembre à décembre 1981, cent deux heures et demie (102½ hrs) de janvier à décembre 1982, quatre-vingt-quatre heures et demie (84½ hrs) de janvier à décembre 1983 et trente-et-une heures (31 hrs) en janvier et février 1984.

Somme toute, l'Employeur a décidé de se réajuster, suite à l'entrée d'un syndicat qui fut accrédité le 17 mars 1983. D'ailleurs la grève qui fut déclenchée le 20 janvier 1984 l'a obligé à réajuster son administration.

- II -

LA PREUVE

Du côté patronal, l'Employeur a démontré que son équipement n'était plus utilisable pour assumer convenablement l'entretien des chemins d'hiver. On ne rencontrait plus les normes et les exigences du ministère du Transport. L'équipement était désuet, ayant plus de douze (12) ans d'usage.

.../7

La corporation municipale était alors contrainte de procéder par voie d'emprunt pour acquérir de nouveaux équipements. Elle n'avait pas d'argent disponible dans ses coffres. La seule façon de se rééquiper était de procéder par un règlement d'emprunt, comme on l'a fait au printemps 1984, dans les quelques mois qui ont suivi le déclenchement de la grève.

Jadis, par le passé, la corporation municipale allait en sous-contrat uniquement pour le grattage et le sablage de ses routes. Toutefois, depuis plus de vingt (20) ans, c'est la corporation elle-même qui entretient ses chemins avec son équipement en ce qui concerne le déneigement.

M. le maire, Alain Ouellet, nous a expliqué que la corporation avait accumulé un déficit de trente-deux mille (32 000\$) dollars au 1er novembre 1982. En 1983, on a réussi à résorber ce déficit et à faire un surplus de treize mille (13 000\$) dollars.

M. le maire déclarera sous serment que ça fait deux (2) ou trois (3) ans qu'on songe sérieusement à aller à l'entreprise privée pour faire faire l'entretien des chemins d'hiver.

Toutefois c'est la première année qu'on va en appel d'offres auprès d'entrepreneurs. Ce serait la vétusté de l'équipement et la non disponibilité d'argent ou l'absence d'une réserve qui obligerait les gestionnaires municipaux à aller en sous-contrat.

M. le maire Ouellet précisera que la corporation reçoit une subvention de neuf cents (900\$) dollars par kilomètre, soit environ un montant total de vingt-neuf mille (29 000\$) dollars.

On prétend du côté patronal que le geste administratif n'a pas pour but d'évincer les salariés ou de faire disparaître l'unité d'accréditation, mais bien de gérer sainement les affaires municipales.

On souligne au Tribunal que les deux principaux employés en 1982 ont travaillé treize (13) et vingt-cinq (25) semaines. M. Bouchard aurait fait treize (13) semaines et aurait perçu trois mille deux cent cinquante dollars (3 250\$). Quant à M. Chenard, il aurait travaillé vingt-cinq semaines (25) et aurait touché une somme totale de sept mille cent cinquante (7 150\$) dollars. A cela, il faudrait ajouter les bénéfices marginaux représentant environ douze pour cent (12%)

On reconnaît que M. Chenard ait pu faire du temps supplémentaire pour un montant additionnel de mille cinq cents dollars (1 500\$).

Pour faire montre de sa difficile décision comme gestionnaire, l'Employeur a déposé des évaluations pour l'entretien des équipements ou leur réparation. Ainsi une évaluation datée du 4 octobre 1984 faite par Equipement Laplante inc., fut déposée ce même jour le 4 octobre 1984. C'est là que l'on constate ce qu'il en coûterait pour acheter un souffeur "Blanchet" complet.

On a aussi déposé une autre évaluation de réparations qui aurait été préparée par Garage Conrad Dionne inc. Cette évaluation n'est pas datée, mais il fut mis en preuve qu'elle avait été préparée le jour même de l'audition, soit le 4 octobre 1984.

Le Maire ne croit pas que la meilleure solution serait de continuer d'assumer l'entretien des chemins d'hiver. Les dépenses d'entretien ont déjà coûté quarante mille dollars (40 000\$) et même quarante-quatre mille dollars (44 000\$), alors que la soumission prévoit un montant initial de trente-six mille neuf cents dollars (36 900\$) pour 1984-1985 et trente-huit mille quatre cents dollars (38 400\$) pour 1986-1987, tout cela sans que la municipalité ait à investir des argents dans la réparation de son équipement ou dans l'achat d'équipement neuf.

.../9

LES PRETENTIONS DES PARTIESA.- Position de l'Employeur

Essentiellement la partie patronale s'est employée à démontrer qu'il était illogique de continuer d'assumer l'entretien des chemins d'hiver, alors qu'il lui en coûterait moins cher de le faire faire à sous-contrat.

On a bien tenté de démontrer qu'il s'agit d'une décision de saine administration, basée sur des chiffres, après avoir reçu l'approbation de la population qui refusait d'entériner un règlement d'emprunt aux fins de procéder à l'achat d'un souffleur et de faire faire les réparations nécessaires au tracteur et au camion.

La preuve patronale s'est attardée à démontrer que le Conseil ne voulait plus faire faire du travail par ses salariés comme il le fait depuis environ vingt (20) ans. Quant au travail de la concierge à temps partiel, on a beaucoup insisté sur la nécessité du bénévolat auprès des corps intermédiaires et de l'ensemble des citoyens. Ce n'est que de façon marginale qu'on a fait travaillé Mme Lise Gagnon-Chenard depuis environ quatre (4) ans. Ses gains annuels ont varié d'une centaine de dollars à cinq cents dollars (500.00\$) au plus.

Il est évident aux yeux de l'Employeur et du Syndicat que la source principale de tout le présent différend, c'est le projet de clause syndicale à 27.05:

27.05: Sous-contrat

L'employeur ne peut pas accorder de sous-contrat.

C'est ici que repose tout le conflit de travail entre les parties, alors que le Syndicat va même jusqu'à exiger pour ses salariés les travaux d'été qui sont l'oeuvre des bénévoles.

.../10

Du côté syndical, on veut une sécurité d'emploi à tout prix ou une certaine sécurité de travail.

Du côté patronal, on assure les travailleurs qu'on les reprendra chaque saison hivernale à la condition que l'on soit en mesure d'effectuer le déneigement avec la machinerie de la municipalité.

Devenue désuète et sujette à des bris fréquents, la corporation a fait évaluer les coûts de réparation et de remplacement en vue de la saison qui arrivera bientôt, et elle a dû procéder à l'adoption d'un règlement d'emprunt qui a été battu par les citoyens en vertu des dispositions du code municipal.

Le moyen à la fois du contrat d'entreprise et du sous-contrat était déjà utilisé auparavant pour effectuer certaines tâches d'entretien.

L'Employeur soutient qu'il devra maintenant avoir recours beaucoup plus souvent à un entrepreneur équipé adéquatement.

En somme, la municipalité ne veut plus effectuer l'entretien de ses chemins d'hiver.

B.- Position du Syndicat

Le Syndicat a fait une preuve sur toutes les clauses qui sont demeurées en suspens. On a déposé quatre (4) conventions collectives établissant des comparables, soit:

- *Corporation municipale du Village de St-Victor et Syndicat des employés municipaux de Beauce, convention signée le 8 février 1984 et couvrant un seul employé municipal.*
- *Corporation municipale de St-Pierre de Sorel et le Syndicat des employés municipaux de St-Pierre de Sorel, convention signée le 27 janvier 1983 et couvrant trois (3) salariés.*

.../11

- *La Ville de St-Rémy et Syndicat des salariés de Ville de St-Rémy (Cols bleus)*, convention signée le 19 avril 1984 et couvrant six (6) salariés.
- *Corporation municipale de la Ville de St-Pascal et L'Union des employés de service, Section locale 298 (FTQ)*, convention signée le 3 juillet 1981 et couvrant neuf (9) salariés.

A partir de ces quatre (4) conventions-type pour des corporations municipales engageant de un (1) à neuf (9) salariés, le Syndicat établit des comparables pour diverses clauses sur lesquelles il est en demande.

C'est particulièrement à la clause 27.05 intitulée *Sous-contrats* que le Syndicat s'attarde le plus.

Cette clause est d'une très grande importance pour les salariés visés par la future convention de travail. L'absence d'une telle clause pourrait être à toute fin pratique la perte d'emploi de ses salariés. A tout le moins, permettrait-on à l'Employeur de pouvoir exercer certaines pressions sur ses salariés.

Imaginez un instant l'absence de cette clause, alors que l'Employeur a déjà décidé d'aller aux soumissions pour l'entretien de ses chemins d'hiver. On sait que la perte d'ancienneté se fait après douze mois de mise à pied comme en fait état le projet de demandes syndicales. Et bien, il n'y aura plus aucun salarié syndiqué après cette période. Douze (12) mois, c'est une période qui passe assez rapidement, surtout lorsqu'on est appelé à travailler uniquement l'hiver.

Si l'Employeur accordait des sous-contrats, alors que tous les salariés sont au travail, ces derniers auraient au moins la certitude d'avoir une protection de leur emploi.

On nous dit que le syndicat n'a aucunement demandé la garantie d'heures de travail. Par contre, une clause de sous-contrats donnerait cette protection qui est fondamentalement importante pour les salariés.

Dans la municipalité de St-Gabriel Lalement, les offres d'emploi sont très restreintes. Au surplus, on nous souligne que l'employeur est un conseil municipal, ses membres étant des élus. Ceci signifie qu'ils peuvent être remplacés, on ne sait donc pas ce que fera l'Employeur avec un nouveau conseil.

On nous soumet qu'avec une telle clause interdisant les sous-contrats, on assure ainsi une protection aux salariés qui ont le droit de négocier et de demander. Ils ont été accrédités en vertu du code du travail. L'Employeur ne pourrait pas, même sous des pressions politiques, se départir de ses salariés et les remplacer par d'autres salariés partisans d'un autre groupe politique.

Une telle clause interdisant les sous-contrats n'aurait pas pour effet de lier à tout jamais un salarié à l'Employeur pour la simple raison que les droits de gérance sont reconnus dans la convention. L'Employeur peut suspendre et congédier pour juste cause.

On nous réfère également à la clause 12.01 de la convention liant la corporation municipale de Ville St-Rémy. Il en est de même dans la convention collective liant la corporation municipale de Ville de St-Pascal. On nous précise que la ville de St-Pascal est située dans l'environnement de St-Gabriel. Le nombre de salariés est de neuf (9). Les parties ont pris la peine, à leur convention, de réglementer les sous-contrats en y adoptant quatre (4) clauses précises, à savoir les clauses 15.01, 15.02, 15.03 et 15.04. Ces clauses se lisent comme suit:

Art. 15 Travail à forfait

- 15.01 Les travaux exécutés par les employés couverts par l'unité de négociation ne seront pas donnés à forfait si tel contrat à forfait avait pour effet de créer ou de maintenir une/des mises-à-pied d'employés régis par la présente convention.

.../13

- 15.02 *Aucun travail exécuté par les employés couverts par l'unité de négociation ne pourra être exécuté par les personnes exclues de l'unité de négociation.*
- 15.03. *Lorsqu'un projet Canada au Travail, Initiative Locale ou autre projet du même genre, comporte des activités ou fonctions couvertes par la convention collective, l'Employeur doit informer le syndicat concernant ses activités ou fonctions avant que le projet ne débute.*
- 15.04 *Le projet Canada au Travail, Initiative Locale, ou autre projet du même genre ne doivent pas causer de mise-à-pied ou de diminution d'heures de travail régulières, ni empêcher le rappel au travail des salariés réguliers en mise-à-pied.*

Après avoir étayé toutes et chacune de ses demandes pour les clauses demeurées en suspens, le syndicat en remet le Tribunal à sa propre décision, tenant compte de l'équité et de la bonne conscience ainsi que des données comparables qu'on a mis en preuve.

- IV -

LA DECISION

Ayant décidé d'imposer la première convention collective conformément aux articles 93.1 à 93.9 du code du travail, le Tribunal se devait d'entendre les parties et de trancher le différend existant entre elles pour toutes les clauses demeurées en litige.

Ce Tribunal arbitral a été chargé par le ministre de tenter de régler le différend.

Il est évident que les parties pouvaient, à tout moment, s'entendre sur l'une ou l'autre des questions faisant l'objet du différend selon 93.7 C.T.

.../14

Alors l'accord des parties doit être consigné à la sentence arbitrale, qui ne peut le modifier.

C'est ainsi que le cadre juridictionnel de l'arbitre ou du Tribunal est prescrit spécifiquement aux articles 93.1 à 93.9. Dans ce dernier article, il est prévu que les articles 75 à 93 du code du travail s'appliquent.

Nous tenons à faire remarquer que l'arbitre doit, avant d'agir, prêter serment de rendre sa sentence selon l'équité et la bonne conscience. Ce devoir lui en est fait par l'article 79 C.T. D'ailleurs, 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.

Le législateur a prévu aussi que le Tribunal procède en toute diligence à l'instruction du différend selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.

Nous avons fait état dans notre première sentence arbitrale interlocutoire de toutes les clauses qui ont été réglées. C'est ainsi que nous les consignerons telles quelles dans la première convention collective.

Quant aux clauses en suspens, une preuve par comparable a été faite du côté syndical. L'Employeur a limité sa défense en démontrant les dissemblances ou l'incomparabilité.

Le principal mandat du Tribunal est de décider s'il fait droit à la demande syndicale à l'effet que l'Employeur ne peut pas accorder de sous-contrats à la clause 27.05. C'est cette seule clause qui constitue la principale source de conflit entre les parties.

On sait que le code du travail n'impose pas de contenu minimal pour la sentence arbitrale. On fournit seulement le critère de base comparatif pour établir des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires selon l'art. 93.6

Selon l'auteur Fernand MORIN, dans son volume intitulé *Rapports collectifs du travail*, les éditions Thémis, on prévoit trois règles qui doivent guider l'arbitre de différend. L'auteur s'exprime comme suit à la page 423:

- Les points sur lesquels il y a accord lient les parties et le conseil et ils peuvent également servir de balise pour effectuer les autres choix, pour assurer la cohérence de l'ensemble et pour pondérer les autres demandes et offres des parties.
- Les demandes et les offres des parties qui résultent de la négociation et qui ont été soumises au conseil d'arbitrage lors de l'enquête : ces deux points devraient servir de plafond et de plancher au conseil.
- La base comparative donnée à l'article 93.6 C.T. indique bien que le conseil ne doit pas imposer les meilleures ni les pires conditions de travail du secteur comparable. Il faut ajouter à cela qu'en raison de sa fonction palliative, le conseil devrait limiter son intervention aux conditions de travail essentielles et éviter de s'immiscer dans les questions trop particulières à ce milieu et qui généralement résultent de deux ou trois générations de conventions collectives. Cette progression permet, de part et d'autre, d'effectuer des dosages nécessaires et d'y mouler le processus administratif.

Il est certain que la principale question demeurant en litige dans ce différend, c'est celle de l'interdiction des sous-contrats à l'Employeur. Doit-on refuser cette demande syndicale ? Serait-il illogique, déraisonnable, abusif ou illégal de faire droit à cette demande du syndicat ?

Il nous apparaît certain qu'en refusant la demande syndicale et en biffant la clause 27.05, les salariés perdent à toute fin pratique leur emploi. Il n'y

aurait plus d'unité d'accréditation ou tout au plus une unité théorique.

Après avoir assumé l'entretien de ses propres chemins d'niver depuis environ vingt (20) ans, l'Employeur qui fait face à un syndicat a trouvé le meilleur moyen de s'en débarrasser en décidant d'avoir recours à des soumissions publiques et à des sous-contrats. L'argument de la désuétude de l'équipement, du manque d'argent pour renouveler cet équipement ne nous ébranle pas. Quand on sait que la Corporation est passée d'un budget déficitaire de trente-deux mille dollars (32 000\$) en 1982 pour faire un surplus de treize mille dollars (13 000\$) en 1983, on réalise qu'elle a pu équilibrer son budget en moins de vingt-quatre (24) mois; d'une perte de trente-deux mille dollars (32 000\$), on en arrive à un surplus de treize mille dollars (13 000\$).

La preuve a démontré que la réparation de l'équipement aurait coûté tout au plus vingt-cinq mille dollars (25 000\$). Même si la municipalité devait se rééquiper en neuf, de bons gestionnaires savent qu'on n'est pas tenu de faire cet investissement sur une seule année. Même les entrepreneurs privés achètent leur équipement en répartissant les coûts sur trois (3), cinq (5) et huit (8) ans.

Pourquoi la Corporation décide-t-elle d'assumer l'entretien de sa machinerie et l'achat de nouveaux équipements en prévoyant une dépense pour une seule et même année ?

Au surplus, la preuve a démontré qu'en 1983 l'entretien par la corporation elle-même a coûté environ quarante quatre mille (44 000\$). En 1982, il en avait coûté quarante mille dollars (40 000\$). Pourtant les appels d'offres laissent voir que le plus bas soumissionnaire pourrait effectuer les travaux pour des prix variant de trente sept (37 000\$) à quarante mille dollars (40 000\$) au cours des trois (3) prochaines années. Les économies ne sont

.../17

pas si substantielles.

Au surplus, il ne faut pas oublier que ces dépenses sont largement subventionnées par l'Etat du Québec. La subvention et le financement provincial ont rapporté trente et un mille sept cent trois dollars et quatre-vingt-trois cents (31,703,83\$) en 1983-1984. Selon des informations de première main, la corporation a reçu pour 1983-1984 la somme totale de trente et un mille sept cent trois dollars et quatre-vingt-trois cents (31.703,83\$), soit vingt-cinq kilomètres et cinq dixièmes (25.5 kms) à mille quatre-vingt-dix (1.090\$)dollars du kilomètre, à savoir vingt-sept mille trois cent quatre dollars et cinquante cents (27.304,50\$) et une somme additionnelle de quatre mille trois cent quatre-vingt-dix-neuf dollars et trente-trois cents (4.399,33\$) pour l'entretien d'un kilomètre et cinquante-quatre centièmes (1,54 kms). Quand on sait qu'il en coûte à la municipalité environ quarante mille (40.000,00\$) dollars, il ne lui suffit plus que de trouver une somme additionnelle de dix mille (10.000,00\$) dollars pour assurer l'entretien de ses propres chemins d'hiver.

Il nous est apparu que le règlement no 92 concernant un projet d'investissement de vingt-deux mille dollars (22.000,00\$) a certes été régulièrement adopté en suivant les dispositions du code municipal. Il est vrai que ce règlement a été refusé par les électeurs-propriétaires, suite à un référendum.

On pourra nous dire facilement qu'il sied mal à un conseil d'arbitrage ou à un tribunal d'arbitrage de se substituer à l'autorité municipale dûment élue selon les lois québécoises. Les gestionnaires municipaux ont pris une décision, et ils ont été suivis par les électeurs-propriétaires. On décide d'aller en soumissions publiques parce qu'on ne veut plus effectuer l'entretien des chemins d'hiver pour des raisons de coûts. On recherche ainsi des économies à court et à moyen terme.

Le Tribunal n'est pas très impressionné par le déroulement des événements. L'accréditation et l'exercice du droit de grève par un petit groupe de salariés ont conduit inévitablement à un durcissement entre les parties. Depuis le 20 janvier 1984, il ne fait aucun doute que les élus municipaux ne veulent plus avoir à leur service les employés qui ont assumé l'entretien des chemins d'hiver au cours des années antérieures. Bien plus, on invoque l'argument du bénévolat pour amenuiser l'importance du travail effectué par dame Lise Gagnon-Chenard qui agissait comme préposée à l'entretien ménager, de façon occasionnelle.

Le Tribunal, après avoir évalué la preuve de comparables en vient à la conclusion qu'il se doit d'interdire les sous-contrats en ce qui concerne l'entretien des chemins d'hiver, tout en assortissant cette interdiction de conditions et de modalités semblables à celles retrouvées dans deux des conventions déposées.

Ainsi, il est inutile de reproduire les quatre (4) clauses contractuelles que l'on retrouve dans la convention collective de la *Ville de St-Pascal*, signée le 3 juillet 1981. En résumé, les travaux exécutés par les employés couverts par l'Unité de négociation ne peuvent être donnés à forfait, si tels contrats à forfait ont pour effet de créer ou de maintenir une mise-à-pied d'employés régis par la convention collective.

Dans la convention de *Ville de St-Rémy et Syndicat des salariés de Ville de St-Rémy*, convention signée le 19 avril 1984, il est prévu à 12.01 une sécurité d'emploi. Ainsi tout salarié ayant complété la période d'essai prévue à l'art. 11.02 ne peut être mis-à-pied, ni ne subir de perte de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de quelconque modification dans la structure ou dans le système administratif de la ville, ainsi que par l'octroi par cette dernière de contrats de sous-traitance.

Il est vrai que l'on ne retrouve pas une pareille clause dans les deux autres conventions déposées par le syndicat soit celle de la *Corporation municipale du Village de St-Victor* ou celle de la *Corporation municipale de St-Pierre de Sorel*. Toutefois l'on remarque que dans ces conventions les employés permanents ont une certaine sécurité d'emploi. Ce qui n'est pas le cas dans le présent différend. Le Syndicat a même renoncé à une garantie d'heures minimale.

Plus particulièrement dans la convention de la *Corporation municipale de St-Pierre de Sorel*, on prévoit le cas de la protection des emplois à l'occasion de fusion et annexion avec une autre corporation municipale. Les parties se sont engagées à assurer la sécurité d'emploi de leurs employés.

Dans le cas de la *Corporation municipale du Village de St-Victor*, on a même prévu une clause concernant les changements techniques et technologiques. Aucun salarié n'est congédié ou mis-à-pied, ni ne subit de baisse de traitement, ni de classe, par suite d'améliorations techniques ou technologiques.

Fréquemment on retrouve des clauses statuant sur les contrats à forfait ou les sous-contrats. A titre d'exemple, le Tribunal rappelle une clause que l'on retrouve dans la convention collective entre la *Ville de Vanier* et le *Syndicat Canadien de la Fonction publique, Section locale 1274*, pour la convention qui était en application du 1er juillet 1980 jusqu'au 30 juin 1983. L'art. 19 sur les sous-contrats se lit comme suit:

Art. 19 - Contrats forfaitaires.

- 19.01 Tout contrat entre la ville et tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les employés actuellement à l'emploi de la ville, ne doit causer aucune mise-à-pied, congédiement ou licenciement de ses employés.
- 19.02 L'employeur ne se servira pas de contrats à forfait comme moyen de limiter le nombre des employés régis par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat.

Dans d'autres conventions, on retrouve le principe que l'octroi d'un contrat à forfait ne doit pas avoir pour effet de priver les employés permanents de l'exécution de travaux normalement effectués par eux.

En 1980, la *Cité de Lauzon* et le *Syndicat National des employés municipaux de Lauzon* avaient adopté la clause 25.01 dans leur convention, qui se lisait comme suit:

"Aucun employé permanent ne sera mis-à-pied du fait que l'Employeur fait exécuter à forfait, par un contracteur, des travaux qui normalement sont exécutés par des employés régis par la présente convention collective.

Aux Industries de Valcartier inc., on retrouve des dispositions concernant les contrats à forfait et les sous-contrats. Dans la convention collective en application du 1er septembre 1983 au 31 août 1985, on peut lire les clauses suivantes:

Art. 4 - Contrats à forfait et sous-contrats.

- A) La compagnie s'engage à ne pas confier à sous-contrats ou à contrats à forfait du travail qui est normalement exécuté par des salariés compris dans l'unité de négociation.
- B) La compagnie n'utilisera pas de sous-contrats ou de contrats à forfait comme moyen de miner le statut de l'Unité d'accréditation ou ayant comme effet de causer une mise-à-pied ou d'empêcher le rappel d'un salarié inscrit sur la liste de rappel.
- C) Advenant que la compagnie soit dans l'obligation de donner un sous-contrat ou un contrat à forfait, il est convenu que cela ne doit pas créer un préjudice aux salariés et/ou au syndicat.

Selon des rapports statistiques compilés par le ministère du Travail du Québec, en date du 31 décembre 1983, sur un total de trois mille sept cent soixante-dix-sept (3 777) conventions collectives, mille neuf cent soixante-douze (1 972) ou cinquante-deux et vingt-et-un centième (52.21%) pourcent ne comportaient aucune disposition concernant la sous-traitance. Par contre, environ quarante-huit (48%) pourcent traitaient de sous-traitance avec diverses modalités. Ainsi soixante-dix-sept (77) conventions ou deux et quatre dixièmes (2.4%) pourcent interdisaient en tout temps la sous-traitance. Dix-neuf (19) conventions ou un demi de un ($\frac{1}{2}$ %) pourcent prévoyait que la sous-traitance était possible à la condition d'appliquer toute la convention.

Soixante-quinze (75) conventions prévoyaient que la sous-traitance était acceptable si on appliquait ou respectait les taux de salaire négociés et si cela n'entraînait pas de mise-à-pied.

Trois (3) conventions prévoyaient que la sous-traitance était possible à la condition d'appliquer les taux de salaire négociés. Trois cent vingt-huit (328) conventions collectives, soit huit et soixante-huit (8.68%) centièmes pourcent prévoyaient que la sous-traitance était possible à la condition de ne pas entraîner de mise à pied. Cent quatre (104) conventions prévoyaient que la sous-traitance était possible, si elle n'entraînait pas de mise-à-pied ou si la nature des travaux nécessitait de l'équipement ou de la main-d'oeuvre extérieure. Soixante-dix-neuf (79) conventions ou deux et neuf dixièmes (2.9%) prévoyaient que la sous-traitance était possible si elle n'entraînait pas de mise-à-pied et de réduction d'heures de travail pour les salariés syndiqués. Cent soixante-quatre (164) conventions prévoyaient que la sous-traitance était possible si la nature des travaux nécessitait de l'équipement ou une main-d'oeuvre externe.

Quatorze (14) conventions ou trente-sept centièmes (.37%) pourcent prévoyaient que la sous-traitance était aussi possible à la condition de ne pas réduire les heures de travail des salariés syndiqués.

Enfin soixante-sept (67) conventions ou un et soixante-dix-sept centièmes (1.77%) pourcent prévoyaient que la sous-traitance était possible sans restriction. Puis huit cent soixante-quinze (875) conventions ou vingt-trois et dix-sept centièmes (23.17%) pourcent prévoyaient d'autres dispositions que celles concernant la sous-traitance afin de protéger l'emploi.

Du 1er septembre 1982 au 31 août 1983, mille huit cent soixante-six (1 866) conventions ont été déposées au ministère du Travail. Ces contrats collectifs affectent quatre cent dix-huit mille trois cent quatre

vingt-cinq (418 385) employés. Ainsi seulement neuf cent soixante-seize (976) conventions ne prévoyaient aucune disposition concernant les sous-contrats ou la sous-traitance. Trente-et-une (31) conventions interdisaient en tout temps la sous-traitance. Treize (13) prévoyaient qu'elle était possible à la condition d'appliquer toute la convention. Cinquante-deux (52) conventions prévoient qu'il est possible de confier les travaux en sous-traitance à la condition d'appliquer les taux de salaires négociés et que cela n'entraîne pas de mise-à-pied.

Cent soixante-cinq (165) conventions prévoient aussi qu'il est possible d'accorder des travaux en sous-traitance à la condition de ne pas entraîner de mise-à-pied.

Trente-trois (33) conventions prévoient que la sous-traitance est aussi possible si elle n'entraîne pas de mise-à-pied et que la nature des travaux nécessite de l'équipement ou de la main-d'oeuvre extérieure. Vingt-neuf (29) conventions prévoient la possibilité de la sous-traitance si elle n'entraîne pas de mise-à-pied ni de réduction d'heures de travail.

Soixante-deux (62) conventions prévoient la possibilité de sous-traitance si la nature des travaux nécessite des équipements ou de la main-d'oeuvre externe. Il n'y a que trente-trois (33) conventions qui prévoient que la sous-traitance est possible sans restriction, tandis que neuf cent soixante-seize (976) conventions ne prévoient aucune disposition concernant la sous-traitance.

De l'ensemble de cette analyse, on peut constater qu'il y a toujours cinquante-deux (52%) pourcent des conventions qui n'élaborent jamais sur les travaux donnés à forfait ou à sous-contrats, tandis que quarante-huit (48%) des conventions le font en y incorporant tantôt la restriction pure et simple, tantôt la restriction avec des modalités d'application ou des atténuations.

Particulièrement dans le secteur municipal, un tableau que nous a fourni l'ordinateur du ministère du Travail laisse voir que cinquante-huit (58) conventions pour des municipalités ayant de un (1) à cinq (5) employés ne prévoient aucune disposition sur la sous-traitance. Il en est de même dans quarante-huit (48) conventions pour des municipalités employant de six (6) à dix (10) salariés.

Par contre, quatre (4) conventions prohibent la sous-traitance en tout temps pour des municipalités employant de un (1) à cinq (5) salariés, tandis qu'une (1) seule convention la prohibe pour une municipalité qui a de six (6) à dix (10) salariés. Ensuite nous retrouvons plusieurs conventions collectives renfermant des clauses autorisant la sous-traitance avec des modalités, soit le maintien du nombre d'heures de travail régulières, l'interdiction de faire des mises-à-pied, l'autorisation de donner des sous-contrats si nécessité de faire appel à de l'équipement extérieur ou à de la main-d'oeuvre qualifiée.

En ce qui concerne les autres demandes syndicales, incluant les salaires, la clause des droits acquis, le Tribunal juge nécessaire de s'en reporter aux comparables offertes par la partie syndicale, tout en y apportant parfois des modifications à la baisse.

CONSIDERANT la demande d'arbitrage du différend faite au ministère du Travail du Québec;

CONSIDERANT la preuve offerte par les deux parties;

CONSIDERANT qu'il y a lieu de faire droit en partie à la demande syndicale en ce qui concerne l'interdiction des sous-contrats, tout en y prescrivant des modalités particulières;

CONSIDERANT qu'au moment de l'audition il n'y avait plus que trois employés dans l'unité de négociation incluant deux (2) préposés à l'entretien des chemins d'hiver et une concierge effectuant des travaux ménagers

VU les pouvoirs qui me sont conférés par le code du travail;

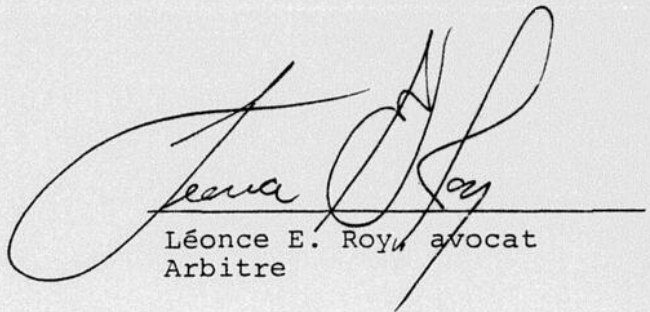
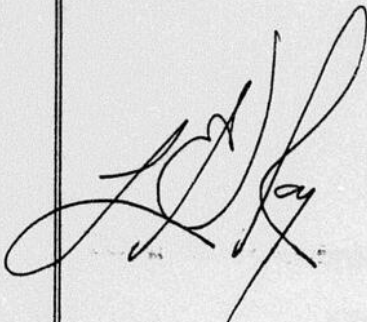
PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL:

IMPOSE la première convention collective;

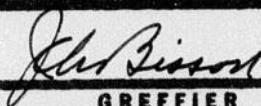
DONNE ACTE et ENTERINE toutes les clauses sur lesquelles les parties ont donné leur accord;

DETERMINE le contenu des clauses demeurées en litige conformément à la preuve entendue et à l'argumentation soumise par chacun des procureurs;

LE TOUT pour valoir à toutes fins que de droit.



Léonce E. Roy, avocat
Arbitre

COPIE CONFORME

GREFFIER
DATE: 84-11-06
CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

PREMIERE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Régissant

LA CORPORATION MUNICIPALE DE ST-GABRIEL

LALEMANT

20, rue Principale

Saint-Gabriel, Comté Kamouraska

Québec.-

G0L 3E0

Ci-après appelée :

"L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX DE
KAMOURASKA (C.S.D.)

801, 4ième Rue

Québec.-

G1J 2T7

Ci-après appelé :

"LE SYNDICAT"

DUREE: du 12 novembre 1984 au 1er novembre 1986.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
-8-	Activités syndicales.....	6
-9-	Affichage.....	8
-14-	Ancienneté.....	15
-12-	Arbitrage.....	10
-24-	Autres conditions.....	36
-3-	But de la convention.....	3
-23-	Changements technologiques.....	35
-21-	Congés maladie.....	32
-20-	Congés sociaux et autres.....	30
-5-	Coopération - Droits de gérance - Grève - Lock-out - Renonciation.....	4
-1-	Définitions.....	1
-10-	Délégué syndical.....	8
26-	Durée de la convention.....	38
-16-	Heures régulières de travail.....	23
-2-	Interprétation - Validité.....	3
-25-	Jour de votation.....	37
-19-	Jours de fête chômés et payés.....	29
-22-	Mesures de sécurité - Bien-être - Hygiène.....	33
-13-	Mesures disciplinaires - Non discrimination.....	12
-4-	Reconnaissance et Juridiction.....	3
-11-	Règlement des griefs.....	9
-15-	Rémunération - Salaire - Paie.....	21
-7-	Représentants syndicaux.....	6
-6-	Sécurité syndicale.....	5
-17-	Temps supplémentaire.....	24
-18-	Vacances payées aux salariés réguliers.....	26

ARTICLE 1.- DEFINITIONS

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

1.02 Convention :

La présente convention collective de travail.

1.03 Salarié hors de l'unité de négociation :

a) Un salarié de l'Employeur, non régi par la convention collective, ne doit pas exécuter le travail normalement exécuté par un salarié régi par la convention.

b) Dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention collective, l'Employeur remet au Syndicat la liste des supérieurs immédiats des salariés régis par la convention et, par la suite, informe ce dernier par écrit, de tout changement subséquent à cette liste.

1.04 Employeur :

La Corporation Municipale de St-Gabriel Lalemant.

1.05 Grève - Lock-out :

Les termes "grève" et "lock-out" ont le sens qui leur est donné par le Code du Travail du Québec.

1.06 Heures de travail :

On désigne comme heures de travail à être rémunérées, non seulement les heures ou fractions d'heures où en fait un salarié travaille, mais aussi le temps où, appelé pour une certaine heure, il attend qu'on lui donne du travail.

1.07 Représentant syndical :

Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.

1.08

Salarié:

Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation apparaissant à l'appendice..... de la présente convention.

a) Salarié régulier:

Tout salarié dont le travail est nécessaire à l'entretien des services réguliers de l'Employeur et pourvu que le salarié ait acquis son ancienneté conformément à l'article.....de la présente convention.

b) Salarié surnuméraire:

Tout salarié engagé de façon irrégulière ou intermittente, ou cyclique, soit pour parer à un surcroît temporaire de travail, soit pour accomplir une tâche spécifique d'une durée d'au plus huit (8) mois de calendrier, soit pour remplacer temporairement un salarié absent par maladie, accident, suspension, congé de maternité, congés sociaux, congé sans solde ou vacances annuelles. Ce salarié doit être mis à pied lorsque le travail pour lequel il a été engagé est terminé.

c) Salarié étudiant:

Tout étudiant qui est engagé par l'Employeur durant la période de vacances scolaires, soit du premier (1er) mai au quinze (15) septembre de chaque année.

d) Salarié à temps partiel:

Tout salarié qui occupe un emploi à temps partiel, c'est-à-dire un emploi dont la semaine régulière de travail comporte un nombre indéfini d'heures de travail.

e) Il ne peut y avoir de salariés surnuméraires, étudiants ou à temps partiel au travail s'il y a des salariés réguliers en mise à pied.

1.09

Taux de salaire effectif:

Le taux de salaire spécifié à l'appendice "A" de la convention ou le taux de salaire payé et convenu entre le salarié et l'Employeur, si le taux de salaire convenu est supérieur au taux de salaire de la convention.

ARTICLE 2.- INTERPRETATION - VALIDITE

2.01 Interprétation :

1.- L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice versa.

2.- Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

2.02 Validité :

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi.

ARTICLE 3.- BUT DE LA CONVENTION

3.01 La convention a pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail des salariés visés par la convention.

ARTICLE 4.- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat des Employés Municipaux de Kamouraska (C.S.D.) comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail s'appliquant à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur dudit Syndicat:

Vu la requête en accréditation déposée par l'association ci-dessus au Bureau du commissaire général du travail le 1er février 1983, pour représenter le groupe de salariés suivant:

4.01 (suite) "Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception de la secrétaire-trésorière et des pompiers volontaires".

Considérant que l'Employeur et l'association sont d'accord sur l'unité de négociation décrite ci-après et sur les personnes qu'elle vise;

Considérant que l'association représentait 50% des salariés à la date du dépôt de sa requête;

Considérant que toutes les autres dispositions du chapitre II ont été respectées;

Pour ces motifs et en vertu des pouvoirs qui me sont conférés par le Code du Travail, j'accrédite l'association requérante pour représenter le groupe de salariés suivant:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception de la secrétaire-trésorière et des pompiers volontaires".

ARTICLE 5.- COOPERATION - DROITS DE GERANCE - GREVE - LOCK-OUT -

RENONCIATION

5.01

Coopération :

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et équité.

5.02

Droits de gérance :

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de son entreprise. Toutefois, l'exercice de ces droits doit être en tout temps compatible avec les dispositions de la convention.

5.03

Grève - Lock-out :

Le Syndicat et l'Employeur s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou contre-grève.

5.04

Renonciation :

Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée du salarié par l'Employeur ou un représentant de l'Employeur. Toute telle renonciation est nulle et non avenue.

ARTICLE 6.- SECURITE SYNDICALE

6.01

Adhésion syndicale :

- 1.- Tout salarié à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat pour toute la durée de la convention.
- 2.- Tout nouveau salarié doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre en règle pour la durée de la convention.
- 3.- Nonobstant ce qui précède, l'Employeur a le droit absolu d'embaucher tout salarié de son choix.

6.02

Tout salarié doit autoriser l'Employeur à déduire de sa paie le montant de la cotisation syndicale fixé par le Syndicat, en signant la formule d'autorisation apparaissant à l'appendice.....de la présente convention.

6.03

Précompte :

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à la cotisation syndicale. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu, dans les quinze (15) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné

6.03 (suite) d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

6.04 Retrait d'adhésion :

Si un salarié cesse son adhésion au Syndicat en aucun temps au cours de la durée de la convention ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale, l'officier autorisé du Syndicat donne avis, par écrit, à l'Employeur et celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivant cet avis, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

6.05 L'Employeur n'est toutefois pas tenu de congédier un salarié que le Syndicat aurait refusé ou expulsé de ses rangs; le salarié ainsi refusé ou expulsé par le Syndicat demeure assujetti aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 7.- REPRESENTANTS SYNDICAUX

7.01 L'Employeur ou son représentant autorisé doit recevoir sur rendez-vous à ses bureaux, les représentants syndicaux; il leur fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention.

Sur rendez-vous avec l'Employeur ou son représentant autorisé, le représentant du Syndicat peut vérifier la liste de paie des salariés soumis à la convention.

7.02 L'Employeur reconnaît le droit aux représentants syndicaux de rencontrer en tout temps ses salariés, sur les lieux du travail, afin de s'assurer que la présente convention est respectée. Toutefois, un représentant syndical doit avoir préalablement averti le supérieur immédiat concerné.

ARTICLE 8.- ACTIVITES SYNDICALES

8.01 a) Un salarié désigné par le Syndicat pour accomplir des activités syndicales reçoit de l'Employeur un congé

8.01-a) (suite) sans paie pour la durée de telles activités, pourvu qu'un avis écrit de quarante-huit (48) heures soit donné à l'Employeur ou à son représentant autorisé.

b) Les représentants du Syndicat peuvent, après en avoir averti au préalable leur supérieur immédiat, rencontrer les représentants de l'Employeur pour discuter de tout problème et ce, sans perte de salaire.

8.02

Congé sans solde (libération syndicale) :

- 1.- L'Employeur convient d'accorder, après entente avec le Syndicat, un congé sans solde à tout salarié ayant acquis son ancienneté et désigné par le Syndicat pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical.
- 2.- Le salarié concerné doit aviser par écrit l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance et la période de congé sans solde doit être d'au moins un (1) mois et d'au plus six (6) mois.
- 3.- Le salarié en congé sans solde, pendant cette période, accumule et conserve son ancienneté et à son retour il reprend son ancienne occupation.
- 4.- Lorsqu'un poste devient temporairement vacant à la suite d'un tel congé sans solde, l'Employeur ne peut nommer un remplaçant qu'à la suite d'un affichage où doit être indiqué le caractère temporaire de la vacance.
- 5.- Si le poste vacant mentionné au paragraphe 4) est comblé par un nouveau salarié, ce dernier n'acquiert aucune ancienneté durant ladite vacance.

ARTICLE 9.- AFFICHAGE

9.01 Le Syndicat peut afficher, sur les tableaux fournis à cette fin par l'Employeur, tout (e) avis ou communication à ses membres, en autant qu'une copie de tel (le) avis ou communication ait été préalablement remis (e) à l'Employeur sauf en ce qui concerne les convocations aux assemblées et autres activités à caractère syndical.

ARTICLE 10.- DELEGUE SYNDICAL

10.01 1.- L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner un délégué syndical.

2.- Le délégué syndical est reconnu par l'Employeur comme le représentant officiel des salariés auprès du représentant de l'Employeur.

3.- Le délégué a pour responsabilité de porter tout (e) grief ou plainte à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec les représentants patronaux dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs.

4.- Le délégué syndical peut s'absenter de son poste de travail, sans perte de salaire, afin de discuter de tout (e) grief ou plainte avec l'Employeur, pourvu qu'il en avise son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail.

10.02 Comité de négociation :

a) Les membres du Comité de négociation, au nombre maximum de deux (2), pourront s'absenter de leur travail pour la négociation de leur convention collective; l'Employeur convient de maintenir le salaire régulier (huit (8) heures par jour) et autres avantages pour cesdits salariés pour le temps passé à la négociation directe entre les

10.02-a) (suite) représentants de l'Employeur et ceux du Syndicat.
 Toutefois, pour les fins du présent paragraphe, le processus de négociation directe inclut toute séance de conciliation convoquée par le conciliateur.

b) Les salariés concernés doivent aviser leurs supérieurs immédiats au moins trois (3) jours à l'avance, à moins que les dates de rencontres soient déjà fixées entre les parties depuis une période plus longue. De plus, il est convenu que cette clause s'applique uniquement lorsque la négociation a lieu durant les heures régulières de travail et lorsqu'aucune opération de déneigement n'est requise de la part des salariés concernés.

ARTICLE 11.- REGLÉMENT DES GRIEFS

11.01 Si un grief survient entre l'Employeur d'une part et un salarié ou plusieurs salariés ou le Syndicat lui-même d'autre part, le grief est réglé comme suit; tout salarié accompagné d'un représentant syndical a le loisir avant de soumettre un grief, de tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, la procédure suivante s'applique.

11.02 Première (1ère) étape :

Lors d'un grief, le Syndicat (le délégué syndical ou son représentant), seul ou accompagné du salarié concerné, ou le salarié lui-même, doit le soumettre par écrit au représentant de l'Employeur, dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou de la connaissance des événements qui y ont donné lieu. Le représentant de l'Employeur a quinze (15) jours ouvrables de la soumission du grief pour rendre une décision écrite.

11.03 Deuxième (2ième) étape:

Si le représentant de l'Employeur ne rend pas sa décision écrite dans les quinze (15) jours ouvrables de la soumission du grief ou si le Syndicat n'accepte pas la décision du

11.03 (suite) représentant de l'Employeur, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage.

11.04 Grief collectif :

Lorsques plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

11.05 Entente :

Tout règlement à intervenir à la suite de grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause.

11.06 Renseignements :

Pour faciliter le travail des représentants syndicaux, l'Employeur convient de leur fournir toute information ou document concernant l'application de la convention.

ARTICLE 12.- ARBITRAGE

12.01 Arbitrage (troisième (3i^{me}) étape) :

- 1.- A défaut d'entente écrite ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, le Syndicat peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné au paragraphe -11.03-.
- 2.- Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions du Code du Travail.

12.01 (suite) 3.- La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu, doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

12.02

Pouvoirs de l'arbitre :

1.- L'arbitre est le maître de la procédure; il entend et apprécie la preuve en toute objectivité. Il a le pouvoir soit de confirmer la décision de l'Employeur, soit d'annuler cette dernière si elle n'est pas conforme aux dispositions de la convention, soit d'y substituer toute décision jugée équitable dans les circonstances.

2.- Dans le cas des mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:

- a) Maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur ou y substituer toute décision jugée équitable.
- b) Réinstaller le salarié dans tous ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de la mesure disciplinaire, le salaire ainsi gagné doit être déduit.
- c) Rendre toute décision équitable dans les circonstances.

3.- Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

12.03

Témoign - Plaignant :

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition d'un grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer sans perte de salaire pour la durée de l'audition.

12.04

Sentence arbitrale :

1.- La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti.

2.- a) La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit, aux parties, dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension où elle doit l'être dans les trente (30) jours.

b) Cependant les parties peuvent, de consentement écrit émis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

12.05

Frais et honoraires d'arbitrage:

Les parties assument à parts égales les frais d'arbitrage, incluant les honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 13.- MESURES DISCIPLINAIRES - NON DISCRIMINATION

13.01

Le droit :

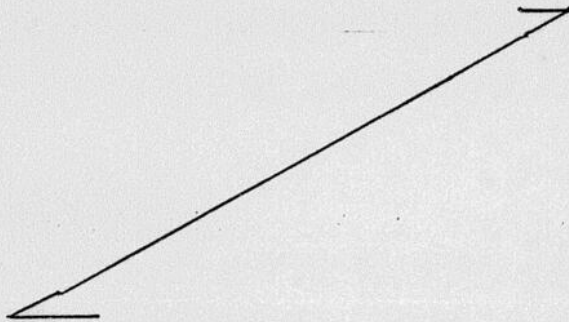
1.- L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

13.01 (suite) 2.- Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, compte tenu des faits, peut être soumise à la procédure de règlement de griefs et à l'arbitrage. Il en est de même pour toute discrimination contre un salarié dans l'application de cette convention.

13.02

Prescription de droit :

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré(e) au dossier doit être automatiquement effacé(e) après douze (12) mois de l'événement qui a donné naissance à la mesure disciplinaire ou à un tel manquement. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée par le conseil municipal, après dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement.



13.03

Mesures disciplinaires :

Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et prennent forme de: la réprimande verbale, écrite, la suspension, le congédiement.

13.04

Dossier du salarié :

1.- Rapport d'appréciation :

Toute plainte ou tout rapport d'appréciation doit être porté (e) à la connaissance du salarié concerné avant d'être porté (e) à son dossier.

2.- Consultation du dossier :

Tout salarié, au service de l'Employeur, a le droit, après en avoir avisé son supérieur immédiat, de consulter son dossier officiel.

13.05

Recours préalable :

Aucun salarié ne peut être suspendu ou congédié avant que l'Employeur lui présente un avis écrit précisant clairement toutes les raisons d'une sanction de cette nature et ce, en présence d'un délégué syndical.

13.06

Signature d'un rapport d'appréciation :

Le Syndicat doit être avisé par l'Employeur de toute plainte écrite contre un salarié. Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un salarié pour des raisons d'ordre disciplinaire, ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter relativement à la plainte portée contre lui. Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical et la personne qui a porté plainte contre ledit salarié est présente à ladite rencontre.

13.07

Non discrimination :

L'Employeur ne doit exercer des mesures discriminatoires contre un salarié, un représentant syndical, un délégué syndical, dans les cas suivants :

- 1.- A cause de sa race, de sa nationalité, de son sexe, de sa langue, de sa religion, de son origine ethnique, de son âge, de son statut syndical ou social et de son appartenance politique.
- 2.- A cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé au Code du Travail.
- 3.- A cause de tout (es) acte ou activités personnelles en dehors de l'exercice des fonctions du salarié.

ARTICLE 14.- ANCIENNETE14.01 Définition :

L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié chez l'Employeur depuis la date de son embauche, sous réserve des dispositions -14.03- et -14.07-.

14.02 Acquisition :1.- Salarié régulier :

Le salarié, qui a effectivement travaillé pendant une période de probation de quatre vingt-dix (90) jours ouvrables au service de l'Employeur au cours d'une période quelconque de douze (12) mois consécutifs, acquiert son droit d'ancienneté au sens du paragraphe -14.01- et ce, rétroactivement à compter de la date de son embauche. Ce salarié a droit à tous les bénéfices de la présente convention collective.

2.- Salarié en probation :

Le salarié en probation est régi par les dispositions de la présente convention de la manière suivante :

- a) Pendant sa période de probation, ce salarié a droit à tous les bénéfices de la présente convention, sous réserve des dispositions du paragraphe b) suivant.
- b) Pendant sa période de probation, le salarié n'a toutefois pas accès à la procédure de griefs en cas de congédiement et n'a de plus aucun droit quant à l'utilisation de son ancienneté.

3.- Salarié surnuméraire :

Le salarié surnuméraire est assujéti à la convention collective, mais il ne peut en aucun cas acquérir de l'ancienneté.

- 14.02-3) (suite) a) Le salarié surnuméraire ne peut en aucun cas être considéré comme un salarié en probation.

4.- Salarié étudiant :

Le salarié étudiant a droit au taux de salaire horaire prévu pour cette catégorie de salariés à l'appendice...., à une compensation de vacances de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné, ainsi qu'aux jours fériés, chômés et payés tels que prévus à la Loi sur les Normes du Travail; il est de plus assujetti aux dispositions de la présente convention collective en ce qui a trait à la sécurité syndicale et peut se prévaloir de la procédure de griefs pour les matières ci-avant énumérées. Cependant il n'acquiert aucune ancienneté.

14.03

Accumulation - Conservation :

Sous réserve des dispositions du paragraphe -14.07- ci-après, le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- 1.- Pour une période maximum de douze (12) mois consécutifs en cas d'absence causée par la maladie, accident ou mise à pied, sauf dans le cas d'accident de travail ou de maladie industrielle; dans ce dernier cas, le salarié accumule et conserve son ancienneté jusqu'à son retour au travail.
- 2.- Dans les cas d'absence prévue par la convention, à l'exception d'un congé sans solde prévu à la clause 8.02) où le salarié conserve son ancienneté.
- 3.- Lors d'une promotion à un poste hors de l'unité de négociation, le salarié perd ses droits d'ancienneté.

14.04

Application de l'ancienneté :

Les deux (2) parties conviennent que l'ancienneté s'applique sur une base générale et non sur une base départementale.

14.05

Liste officielle d'ancienneté :

- a) La liste officielle d'ancienneté pour tous les salariés couverts par la présente convention est celle apparaissant à l'appendice "B" de ladite convention.
- b) Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation doit apparaître sur la même liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté indique la date d'embauche de chacun des salariés, le numéro d'assurance sociale ainsi que la durée réelle d'emploi conformément à -14.03-.

La liste officielle d'ancienneté apparaît à l'appendice.... qui fait partie intégrante de la convention. Par la suite, la liste d'ancienneté doit être revue, corrigée et remise au Syndicat à tous les six (6) mois.

Cette liste d'ancienneté doit être affichée sur les tableaux d'affichage de l'Employeur pour une période de trente (30) jours pour permettre aux salariés de faire des représentations, après quoi l'ancienneté de chaque salarié est présumée conforme jusqu'à nouvel affichage, sujet à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue aux articles -11- et -12-.

14.06

Application du droit d'ancienneté :1.- Mouvement de personnel :

- a) Dans tous les cas de promotion, d'occupation vacante ou de nouvelle occupation, la préférence d'emploi est accordée au salarié qualifié ayant accumulé le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

- 14.06-1) (suite) b) Dans les cas de permutation, l'ancienneté s'applique dans l'ordre prévu à -14.06.6).

2.- Salarié qualifié :

Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié qui peut remplir les exigences normales de la tâche concernée, après une période d'entraînement minimum de trente (30) jours ouvrables, le tout sujet aux dispositions du sous-paragraphe -14.06-3) ci-après.

3.- Promotion - Occupation vacante - Occupation nouvelle -

Affichage :

Toute occupation vacante temporairement pendant plus de quinze (15) jours ouvrables, sauf pour la prise de vacances annuelles, toute occupation vacante définitivement dépourvue de son titulaire ou toute nouvelle occupation peut être comblée. Ladite occupation est alors affichée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la vacance de l'occupation ou la création de la nouvelle occupation et ce, pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. Le ou les salarié (s) qui désire (nt) obtenir telle occupation ou telle promotion doit (vent) postuler par écrit, au cours de la période d'affichage en apposant leur signature sur l'avis d'affichage. Après la période d'affichage, une copie de l'avis contenant les noms des postulants doit être remise au Syndicat.

Il est convenu que pendant cette période d'affichage, ladite occupation est remplie temporairement à la discrétion de l'Employeur.

14.06-3) (suite) Dans les trois (3) jours suivant la fin de la période d'affichage, l'Employeur doit accorder l'occupation au salarié qualifié postulant ayant le plus d'ancienneté. A défaut de tel candidat, l'Employeur doit accorder au plus ancien parmi les salariés ayant fait application une période d'essai égale à celle prévue à l'article -14.06- paragraphe 2).

Les salariés absents pendant la période d'affichage seront avisés par téléphone et confirmation dudit affichage leur sera communiquée par écrit avec copie au Syndicat.

4.- Mise à pied :

Dans tous les cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté est le premier (1er) à être mis à pied, à condition que les salariés qui restent au travail puissent remplir les exigences normales de la tâche. L'avis de mise à pied doit être signifié au salarié au moins trois (3) jours ouvrables avant telle mise à pied. A défaut de quoi, le salarié est rémunéré pour le nombre de jours non avisés.

5.- Rappel au travail :

Dans tous les cas de rappel au travail, l'Employeur rappelle le salarié qualifié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont mis à pied, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

6.- Permutation :

Le salarié peut, dans les trente (30) jours ouvrables de sa permutation, retourner à son ancienne occupation si elle existe encore et s'il le désire ou si l'Employeur le juge insatisfaisant aux termes de l'article 14,06-3). Dans ce dernier cas, il appartient à l'Employeur de prouver que le salarié concerné ne peut satisfaire aux exigences de la

14.06-6) (suite) tâche. Passé les trente (30) jours ouvrables susdits, il reste titulaire de telle occupation.

7.- Retour après absence :

Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention, ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié qualifié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou à défaut toute autre occupation que son ancienneté lui permet.

8.- Non exercice de l'ancienneté :

Le fait de demander, le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion, une permutation, un poste vacant, n'affecte en rien les droits du salarié et l'Employeur n'exerce aucune discrimination à son endroit.

14.07

Perte de l'ancienneté :

Un salarié perd son ancienneté et son emploi :

- a) S'il abandonne volontairement son travail.
- b) S'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement ne soit pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou par une décision de l'arbitre.
- c) S'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs.
- d) S'il fait défaut de revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel, sauf dans les cas fortuits et de force majeure dont la preuve lui incombe. Une lettre recommandée de rappel au travail est expédiée au salarié, dont copie est transmise en même temps au Syndicat.

- 14.07 (suite) e) S'il est absent par maladie ou accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs, sauf dans les cas d'accident de travail ou de maladie industrielle. . .
(voir -14.03-1) ci-dessus).
- f) Lorsqu'il quitte son emploi pour prendre effectivement sa retraite.

ARTICLE 15.- REMUNERATION - SALAIRE - PAIE

15.01 Minimum de paie :

Tout salarié appelé au travail ou se rapportant au début d'une demi-journée de travail, sans avoir été averti au préalable que ses services ne seront pas requis, a droit à un minimum de trois (3) heures payées au taux de salaire effectif.

15.02 Rappel :

Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures de travail et après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures à son taux de salaire effectif.

15.03 Affectation temporaire :

1.- Tout salarié assigné temporairement à l'exécution d'un travail ou d'une occupation comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa propre classification reçoit, le taux de salaire applicable à la classification supérieure.

2.- Tout salarié affecté temporairement à une classification ou occupation moins rémunérée conserve son taux de salaire effectif.

15.04 Taux de salaire minima :

Les taux de salaire minima des salariés régis par la convention avec leur classification sont contenus à l'appendice "A" qui fait partie intégrante de cette convention.

15.05

Changement d'occupation :

A la signature de la convention et comme conséquence de telle signature, aucun salarié ne peut être changé d'occupation ou de classification à une occupation ou à une classification comportant un taux de salaire inférieur. Toutefois, la présente clause ne doit pas être interprétée comme prohibant les changements d'occupation dans le cours normal des opérations.

15.06

Tout salarié, déplacé par un autre salarié à la suite de l'application de l'article "Ancienneté", reçoit le taux de salaire de la nouvelle fonction à laquelle il est assigné.

15.07

Taux de salaire réduit :

Aucun taux de salaire ne peut être réduit du fait de la mise en vigueur de la convention.

15.08

Le salaire est payable le jeudi avant-midi de chaque semaine.

15.09

Si le jeudi est une fête chômée, la paie est remise le jour ouvrable précédent.

15.10

Les détails suivants sont communiqués au salarié avec son salaire :

- a) Les nom et prénom du salarié;
- b) la date de la période de paie;
- c) le taux de salaire régulier;
- d) le temps supplémentaire;
- e) les déductions faites;
- f) le montant net payé.

Toutefois, sur une base annuelle et en temps voulu, le montant de la cotisation syndicale est indiqué sur T-4 et TP-4.

15.11 Cessation d'emploi:

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi, doit recevoir son salaire auquel il a droit et tout document pertinent au moment de son départ.

15.12 Nouvelle classification:

Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur crée de nouvelles occupations ou classifications, il avise, par écrit, le Syndicat du taux de salaire établi et de la classification, sujet aux droits du salarié concerné ou du Syndicat de contester ce taux de salaire en se prévalant des dispositions de l'article -12-.

Pour déterminer le taux de salaire de la nouvelle occupation et sa classification, les parties conviennent de se référer à l'échelle des taux de salaire prévue à l'appendice..... de la convention.

Cependant, entretemps, le taux de salaire attribué à la classification du salarié préposé à celle-ci est maintenu jusqu'à ce qu'une entente ou décision arbitrale n'intervienne relativement au nouveau taux de salaire qui est rétroactif au jour de l'affectation du salarié à la classification.

ARTICLE 16.- HEURES REGULIERES DE TRAVAIL16.01 Pour les salariés manuels:

La semaine régulière de travail est de quarante heures réparties comme suit:

Du lundi au vendredi inclusivement de huit heures (8 h00) à douze (12 h00) heures et de treize (13 h00) heures à dix-sept (17 h00) heures.

Le présent horaire relatif aux heures régulières de travail ne s'applique toutefois pas aux préposés au déneigement pendant la période de l'hiver puisqu'ils sont rénumérés à la semaine sur une base de quarante (40) heures par semaine et que leur affectation au travail dépend de l'enneigement et de l'entretien des chemins d'hiver.

Ladite affectation est donc décrétée au besoin par l'Employeur et en conformité avec l'article 39 12e), 53 et 78 de la Loi sur les Normes du Travail, ce dernier pouvant étaler l'affectation des heures de travail sur une base saisonnière de façon à ce que la moyenne des heures ainsi étalées soit équivalente au nombre d'heures prévues au troisième (3e) alinéa de la présente clause.

En tout temps cependant, l'Employeur peut rétablir l'horaire de la semaine régulière sur une base de quarante (40) heures et ce, même pendant la saison hivernale.

16.02

Pour les salariés des services extérieurs et d'entretien, la période de repas allouée au cours de la journée régulière de travail à tout salarié, est de une (1) heure soit de douze heures (12h00) à treize heures (13h00). Toutefois, dans le cas d'urgence, la période de repas allouée au cours de la journée régulière de travail est d'une demi-heure (1/2), sans perte de salaire et la journée régulière de travail se termine une demi-heure plus tôt, soit à seize heures trente (16h30).

16.03

Période de repos - Local:

Il est accordé à tous les salariés deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes payées.

Ce repos, durant les heures régulières de travail, doit être pris vers le milieu de chaque demi-journée (1/2) de travail. Tout travail est interdit à tous les salariés durant les périodes de repos.

De plus, après une période de quatre (4) heures de travail, en temps supplémentaire, tout salarié a droit à une période de quarante-cinq (45) minutes pour prendre son repas sans rémunération.

ARTICLE 17.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01

Règle générale:

Le temps supplémentaire est volontaire.

Tout travail exécuté un jour de congé annuel, un jour férié chômé et payé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus ou en dehors des limites horaires fixées à l'article 16, est considéré comme du temps supplémentaire.

Cependant, ne sont rémunérées comme des heures supplémentaires que les heures effectuées au-delà de la semaine régulière de travail, soit au-delà de quarante (40) heures. Il faut y attendre la compilation de toutes les heures d'une saison pour constater si le salarié a droit ou non au paiement d'heures supplémentaires, compte tenu de la possibilité d'étalement laissé à l'employeur.

17.02

Rémunération :

Tout salarié qui effectue du travail en temps supplémentaire ou est à la disposition de l'Employeur, en dehors ou en plus des heures de travail est rémunéré de la façon suivante :

- 1.- Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article -16-, est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).
- 2.- Tout travail exécuté le dimanche ou un jour de congé annuel, est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).
- 3.- Tout travail exécuté les jours de fête chômés et payés, doit être rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%) en plus du paiement du jour férié payé.
- 4.- Tout salarié qui exécute un travail en temps supplémentaire, le samedi, le dimanche ou un jour de congé annuel, a droit à un minimum équivalant à trois (3) heures.

17.03

Répartition :

Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du travail en temps supplémentaire, ce travail est offert à tour de rôle en suivant la liste d'ancienneté en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté jusqu'au salarié ayant le moins d'ancienneté sur la liste, par section.

A défaut de salariés disponibles, l'Employeur peut faire appel à toute autre personne disponible.

17.04

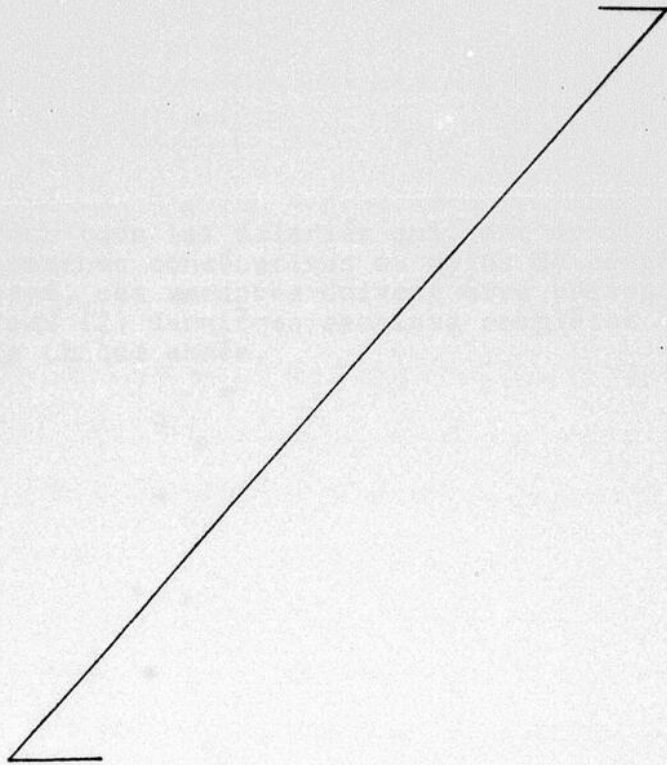
Repos journalier :

Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures, sauf lorsque la santé ou la sécurité du public l'exige.

17.05

Calcul du temps supplémentaire :

Le temps supplémentaire se calcule sur le taux horaire de salaire effectif. Tel taux s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail. La rémunération s'obtient en majorant le taux horaire de cinquante pour cent (50%) ou cent pour cent (100%) suivant le cas, et telle rémunération est versée en même temps que la remise de la paie régulière de la semaine au cours de laquelle le temps supplémentaire a été effectué.

ARTICLE 18. - VACANCES PAYEES AUX SALARIES REGULIERS

18.01

La période de référence pour les vacances est du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de l'année précédente.

18.02

Tout salarié a droit au cours de chaque année à :

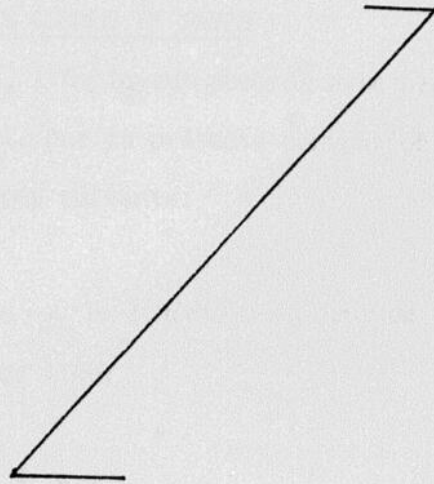
- a) Une (1) journée de vacance par mois , maximum de dix (10) jours ouvrables par année, si le salarié n'a pas complété un (1) an de service en date du trente et un (31) décembre de l'année précédente; il reçoit en guise de rémunération de vacances quatre pour cent (4%) du salaire total gagné pendant la période de référence.
- b) Deux (2) semaines de vacances rémunérées au taux de cinq pour cent (5%), si le salarié a plus d'un (1) an et moins de cinq (5) ans de service au trente et un (31) décembre de l'année précédente.
- c) Trois (3) semaines de vacances rémunérées au taux de six pour cent (6%), si le salarié a plus de cinq (5) ans de service au trente et un (31) décembre de l'année précédente.
- d) Quatre (4) semaines de vacances rémunérées au taux de sept pour cent (7%), si le salarié a plus de dix (10) ans de service au trente et un (31) décembre de l'année précédente .

18.03

Pour tous les salariés qui ont droit à deux (2) semaines consécutives ou moins de congé annuel payé, ces vacances doivent être prises pendant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet de chaque année.

18.04

Pour le salarié qui a droit à une troisième (3ième), à une quatrième (4ième) semaine de vacances annuelles, elles peuvent être prises entre le premier (1er) mai de l'année courante et le trente et un octobre de cette même année.



18.05

La rémunération des vacances pour les deux (2) premières semaines est remise au salarié avant son départ pour ses vacances (les deux (2) dernières semaines complètes de juillet).

Les salariés qui ont droit à une troisième (3ième) semaine et à une quatrième (4ième) semaine de vacances annuelles en reçoivent la rémunération au moment de la prise de ces semaines de vacances.

18.06

Si, pour une raison ou pour une autre, le salarié vient à quitter le service de l'Employeur, il a droit à une indemnité proportionnelle aux montants accumulés à la date de son départ, suivant les dispositions du présent article.

18.07

Le salarié victime d'un accident subit ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, et non rétabli au début de la période fixée pour

18.07 (suite) ses vacances, peut, s'il le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure, sur entente avec l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance.

18.08 Si un salarié accepte de travailler durant la période de vacances prévue à l'article -19.03-, le salarié doit reporter ses vacances à une date ultérieure dans l'année courante.

ARTICLE 19.- JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES

19.01 Chaque année, l'Employeur accorde avec plein salaire, aux salariés régis par la présente convention, les jours de fête chômés et payés suivants:

- La veille ou le lendemain du Jour de l'An;
- Le Jour de l'An;

- Le Vendredi Saint;
- Le Lundi de Pâques;
- La Fête de la Reine;
- La Saint-Jean-Baptiste;
- Le Jour du Canada;
- La Fête du Travail;
- Le jour de l'Action de Grâce;
- La veille ou le lendemain de Noel;
- Le jour de Noel;

ainsi que les jours proclamés "fête civique" par les autorités municipales et tout autre congé spécial accordé par le Conseil.

19.02 L'indemnité payable aux salariés ayant droit aux jours de fête chômés et payés est la suivante:

Huit (8) heures au taux de salaire horaire régulier du salarié pour la section "manuel".

19.03

a) Si un jour de fête chômé et payé tombe un samedi, il est reporté au jour ouvrable précédent; s'il tombe un dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant.

b) Si un jour de fête chômé et payé survient un mardi, un mercredi ou un jeudi, il peut être reporté à un lundi ou à un vendredi, suivant entente écrite entre les parties.

19.04

Le droit :

Pour avoir droit aux jours fériés payés, tout salarié doit avoir acquis son droit d'ancienneté, et être au travail le jour ouvrable précédant et suivant tel jour férié payé.

Toutefois, les salariés en permis d'absence ou absents pour cause de maladie ou d'accident, le jour ouvrable précédant ou suivant tel jour férié payé, ainsi que les salariés mis à pied depuis trente (30) jours de calendrier ou moins, ont droit au paiement du jour férié payé.

19.05

Si un jour de fête chômé et payé survient durant sa période de vacances, le salarié a droit à un jour de fête chômé et payé additionnel.

ARTICLE 20.- CONGES SOCIAUX ET AUTRES

20.01

Le salarié a droit à un nombre de jours d'absence sans perte de salaire en regard des événements ci-après indiqués:

a) De cinq (5) jours ouvrables consécutifs lors du décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère à être pris à compter du décès;

b) De trois (3) jours consécutifs ouvrables, lors du décès du décès du beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère.

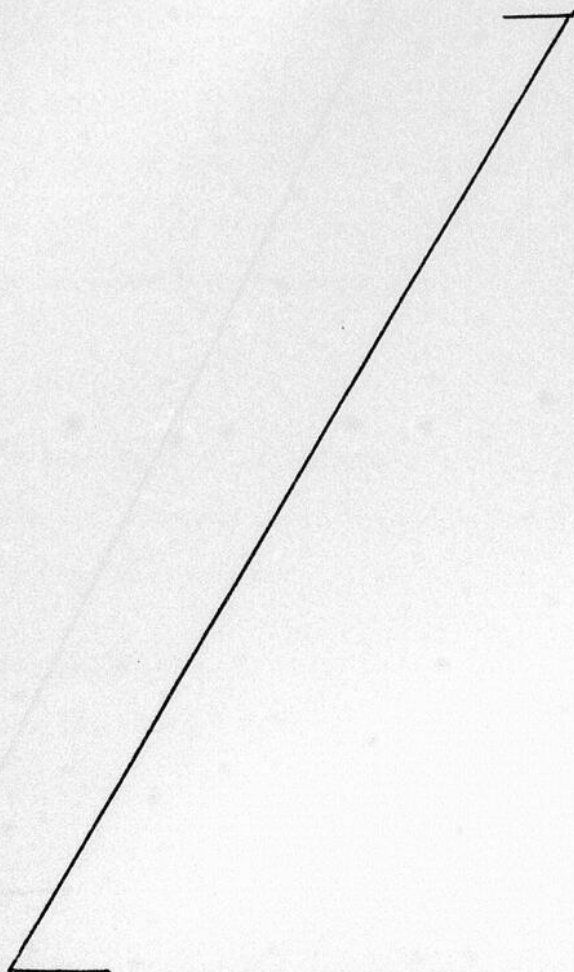
20.01 (suite) c) De deux (2) jours consécutifs, ouvrables, lors du décès du grand-père, de la grand-mère, petit-fils, petite-fille, gendre, bru.

20.02 Le salarié a droit à une (1) journée d'absence ouvrable ou non, sans perte de salaire, le jour de la naissance ou de l'adoption d'un enfant et à une (1) journée ouvrable ou non, sans perte de salaire, le jour du baptême.

20.03 Le salarié a droit à trois (3) jours consécutifs d'absence ouvrables, sans perte de salaire, à être pris le jour de son mariage.

S'il s'agit du mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur, le salarié a droit à un (1) jour d'absence ouvrable, sans perte de salaire, à être pris le jour du mariage.

20.04 Dans des circonstances exceptionnelles, tel l'éloignement ou la distance, l'Employeur doit ajouter aux jours de congé prévus par le présent article, des journées supplémentaires non rémunérées.



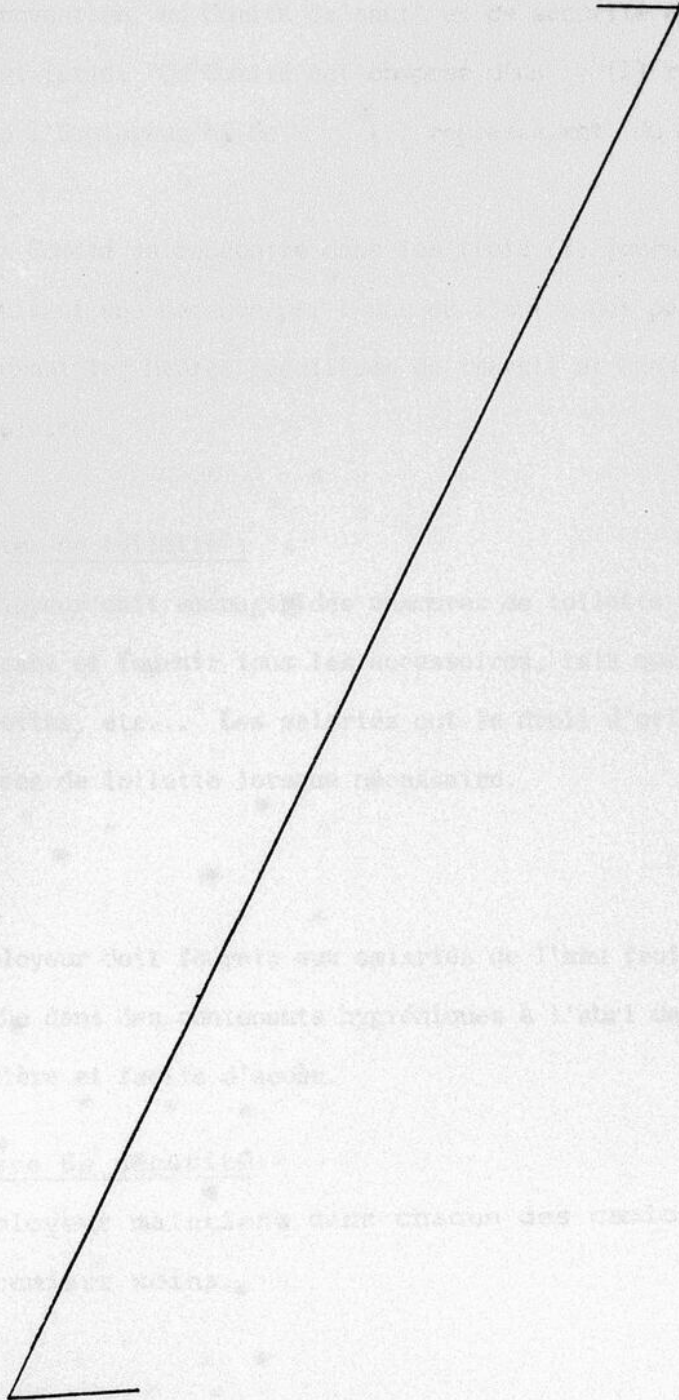
ARTICLE 21.- CONGES MALADIE

21.01

Crédits de maladie:

- a) . Le premier (1er) janvier de chaque année, le salarié régulier a droit à un crédit de congés de maladie, de trois jours ouvrables.

- b) Les crédits de congés de maladie non utilisés à la fin de l'année seront payés au plus tard le quinze (15) décembre de chaque année.



ARTICLE 22.- MESURES DE SECURITE - BIEN-ETRE - HYGIENE22.01 Principe général :

1.- L'Employeur s'engage à respecter intégralement les lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité au travail, ainsi qu'à prendre toutes les mesures, prévues ou non à ces lois et règlements, en vue d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être des salariés.

2.- Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de mesures de sécurité au travail.

3.- Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, un Comité de santé et de sécurité au travail est formé. Ce Comité est composé d'un (1) représentant de l'Employeur et de () représentant du Syndicat.

Le Comité se rencontre dans les trois (3) jours ouvrables suivant une demande par l'une ou l'autre des parties, durant les heures régulières de travail et sans perte de salaire.

22.02 Chambres de toilette :

L'Employeur doit aménager des chambres de toilette en nombre suffisant et fournir tous les accessoires, tels que: savons, serviettes, etc... Les salariés ont le droit d'utiliser ces chambres de toilette lorsque nécessaire.

22.03 Eau :

L'Employeur doit fournir aux salariés de l'eau froide et fraîche dans des contenants hygiéniques à l'abri de la poussière et facile d'accès.

22.04 Trousse de sécurité:

L'Employeur maintient dans chacun des camions, une trousse de premiers soins.

22.05

Uniformes - Equipements spéciaux :

L'Employeur fournit gratuitement aux salariés de la maintenance et entretient à ses frais, tout vêtement spécial, gants, bottes, habits de pluie et uniforme ou équipement sécuritaire dont il exige le port ou l'usage.

Le remplacement de tel vêtement spécial ou équipement sécuritaire se fait aux frais de l'Employeur, sauf si le salarié les perd; dans lequel cas, ce dernier les remplace à ses frais.

22.06

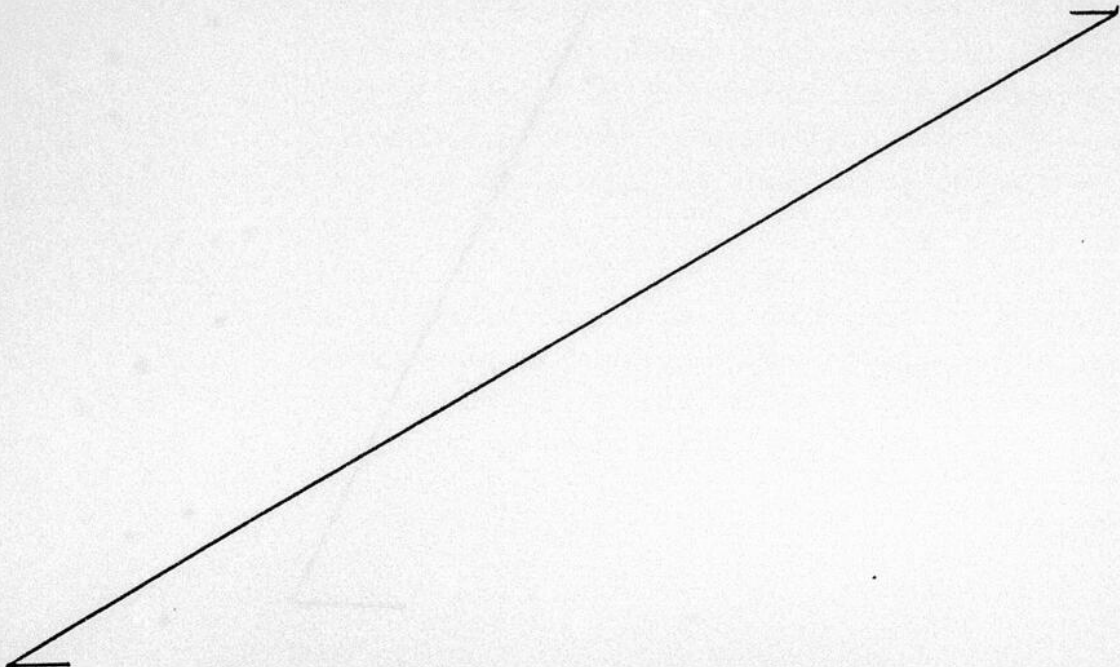
Travail dangereux :

Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, outil ou autre équipement qui ne soit pas en état d'être utilisé (e) avec sécurité jusqu'à ce que cet (te) machine, outil ou autre équipement ne soit remis (e) en état normal d'opération, le salarié devant toutefois informer immédiatement son contremaître d'une telle situation.

22.07

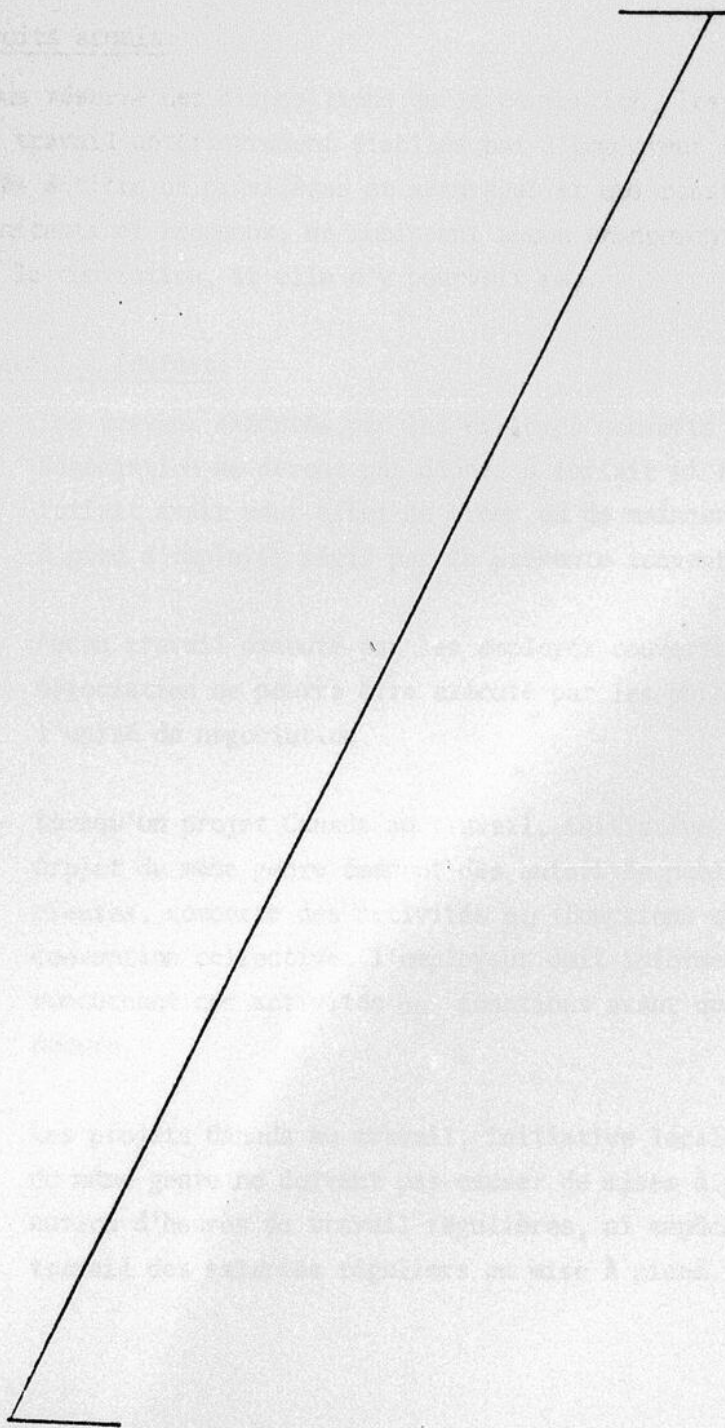
Accessoires de sécurité :

Les véhicules et l'équipement doivent être munis d'appareils et accessoires de sécurité requis par la loi. Les salariés doivent rapporter immédiatement toutes les déficiences des véhicules et de l'équipement.



ARTICLE 23.- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

23.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés et lieux de travail ayant une incidence sur les conditions de travail des salariés, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.



ARTICLE 24 ..- AUTRES CONDITIONS

24.01 Tout examen médical requis par l'employeur pour les salariés est aux frais de l'Employeur.

24.02 Indemnité:

L'Employeur paie au salarié pour lequel il requiert un examen médical, son salaire au taux de salaire effectif, pendant le temps requis pour le déplacement de l'examen, s'il y a perte de salaire.

24.03 Stationnement:

Les salariés bénéficient gratuitement de l'usage du terrain de stationnement ainsi que le garage de l'Employeur situé près du lieu habituel de leur travail. Ces terrains de stationnement sont entretenus par l'Employeur, ainsi que la cour privée du salarié s'il doit stationner de l'équipement de l'Employeur.

24.04 Droits acquis:

Sous réserve des dispositions de la convention, les conditions générales de travail antérieurement établies par l'Employeur au bénéfice des salariés à titre de privilèges et avantages et qui constituent des usages constants et reconnus, ne subissent aucun changement pendant la durée de la convention, si elle n'y pourvoit pas.

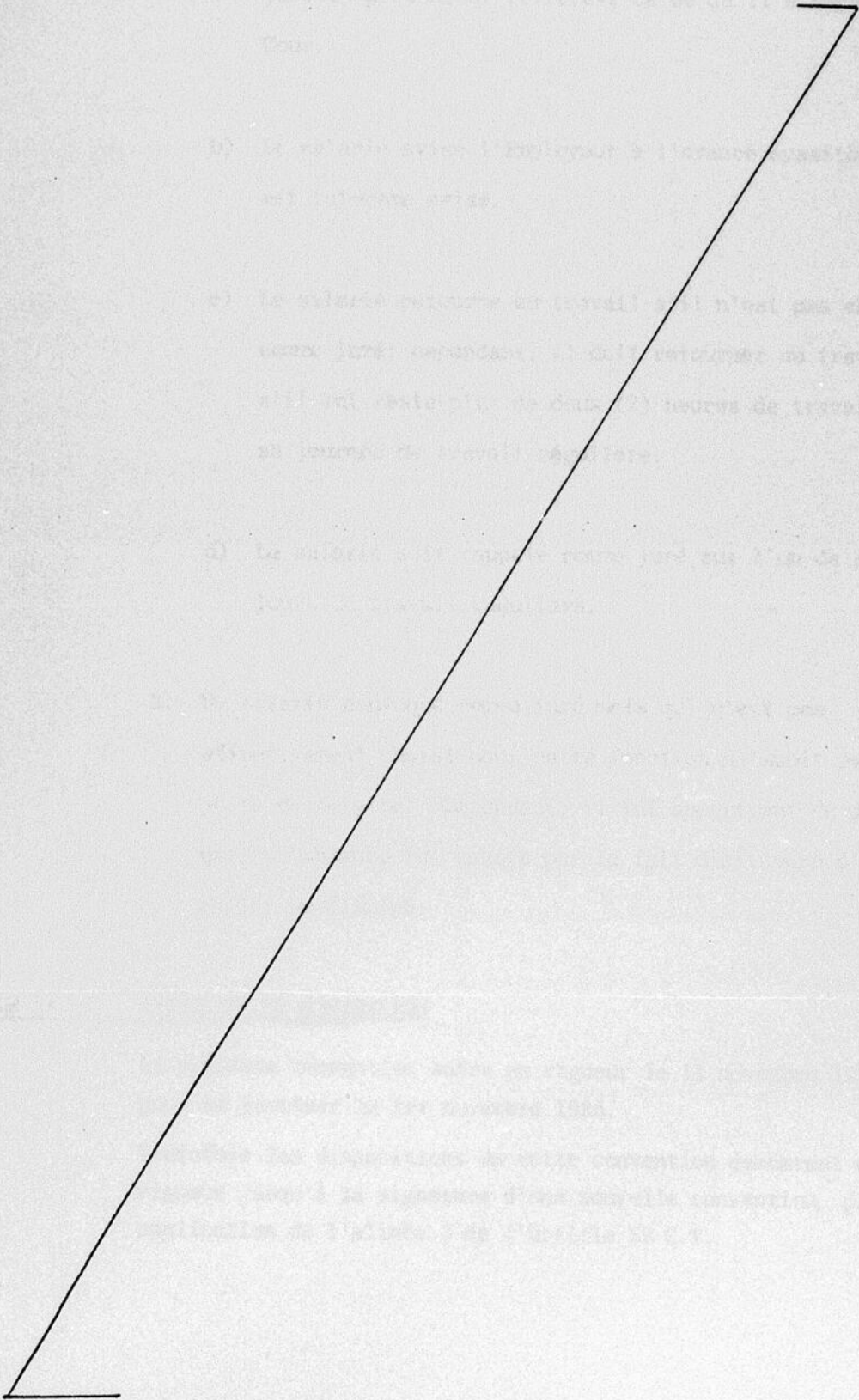
24.05 Travail à forfait:

- A.- Les travaux exécutés par les employés couverts par l'unité de négociation ne seront pas donnés à forfait si tout contrat à forfait avait pour effet de créer ou de maintenir une/des mise(s) à pied d'employés régis par la présente convention.
- B.- Aucun travail exécuté par les employés couverts par l'unité de négociation ne pourra être exécuté par les personnes exclues de l'unité de négociation.
- C.- Lorsqu'un projet Canada au travail, initiative locale ou autre projet du même genre émanant des autorités publiques et supérieures, comporte des activités ou fonctions couvertes par la convention collective, l'employeur doit informer le syndicat concernant ces activités ou fonctions avant que le projet ne débute.
- D.- Les projets Canada au travail, initiative locale ou autre projet du même genre ne doivent pas causer de mises à pied ou de diminution d'heures de travail régulières, ni empêcher le rappel au travail des salariés réguliers en mise à pied.

ARTICLE 25.- JOUR DE VOTATION

25.01

Le jour où un vote est décrété par les Gouvernements Fédéral, Provincial ou Municipal, l'Employeur convient de se conformer à la loi.



25.02

Fonction de juré :

1.- Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, l'Employeur lui paie la différence entre ce qu'il reçoit hebdomadairement de la Cour à titre de juré et son salaire de base hebdomadaire, pourvu que :

- a) Le salarié fournisse une preuve qu'il a servi comme juré en présentant le relevé de ce qu'il a reçu à la Cour.
- b) Le salarié avise l'Employeur à l'avance aussitôt qu'il est lui-même avisé.
- c) Le salarié retourne au travail s'il n'est pas choisi comme juré; cependant, il doit retourner au travail s'il lui reste plus de deux (2) heures de travail sur sa journée de travail régulière.
- d) Le salarié soit rappelé comme juré sur l'un de ses jours de travail réguliers.

2.- Un salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

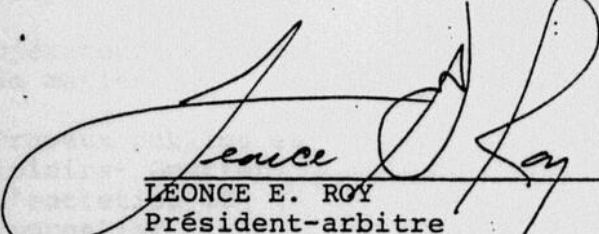
ARTICLE 26.- DUREE DE LA CONVENTION

26.01

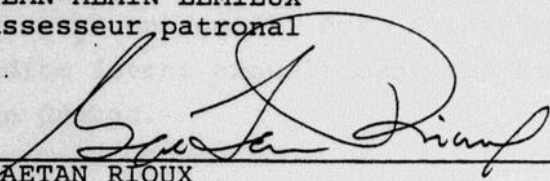
La présente convention entre en vigueur le 12 novembre 1984 pour se terminer le 1er novembre 1986.

Toutefois les dispositions de cette convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, par application de l'alinéa 3 de l'article 59 C.T.

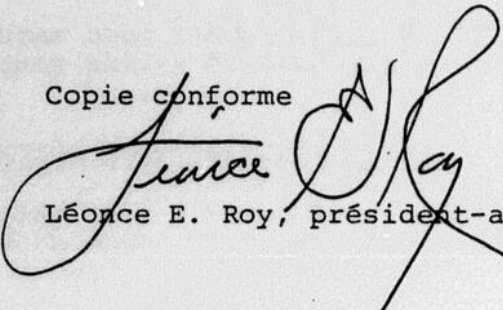
EN FOI DE QUOI, le président-arbitre, assisté
des assesseurs patronal et syndical, a signé
à Ste-Foy, ce 2ième jour du mois de novembre
l'an 1984.

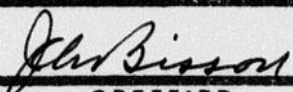

LÉONCE E. ROY
Président-arbitre

JEAN-ALAIN LEMIEUX
Assesseur patronal


GAÉTAN RIOUX
Assesseur syndical

Copie conforme


Léonce E. Roy, président-arbitre

COPIE CONFORME

GREFFIER
DATE: 84-11-06
CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

APPENDICE "A"

	<u>Première (1ère année)</u>	<u>Deuxième (2ième année)</u>
Inspecteur municipal	\$9.00 de l'heure	IDEM plus <u>N.B.</u>
Opérateur et homme de métier	\$8.50 de l'heure	IDEM plus <u>N.B.</u>
Travaux publics et loisirs- Ouvrier d'entretien et journalier	\$7.50 de l'heure	IDEM plus <u>N.B.</u>
Concierge	\$5.50 de l'heure	IDEM plus <u>N.B.</u>

N.B. Les salaires de la deuxième année seront fixés au même taux horaire, majorés de deux pour cent (2%) à titre d'enrichissement et d'un autre pourcentage (%) égal à l'augmentation du coût de la vie selon l'indice fourni annuellement par Statistiques Canada pour la province de Québec.

FONCTIONS

A discuter avec l'Employeur; à défaut d'entente avec le syndicat, la mésentente pourra être soumise à un arbitre de différend ou de grief.

UTILISATION D'UN VEHICULE PRIVE

A discuter avec l'Employeur; à défaut d'entente avec le syndicat, la mésentente pourra être soumise à un arbitre de différend ou de grief.

APPENDICE "B"

LISTE D'ANCIENNETE

<u>Noms:</u>	<u>Date d'embauche:</u>
Alain Chénard N.A.S. 223-639-550	22 septembre 1980
Jean Bouchard N.A.S. 209-779-313	12 octobre 1981
Lise G. Chénard	septembre 1981

(Les autres salariés qui étaient à l'emploi de la corporation au moment de l'accréditation, selon leur date d'embauche).