

07003-7

C.A.E. 9510 NO.CONV. 70037  
AFFIL. 9 NB.EMPL. 4  
EMP.COJV. 0 ET.GEOG. 7390 10  
PERS.VIS. 8 NO.ACC. Q21976002  
DATE ENR.840611

7003-7

CT-86.09-Q.099

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-21976-02

AFFAIRE: QD-044-08-86

Québec, le 26 septembre 1986

P R E S I D E N T:

Le commissaire général adjoint,  
Serge LALANDE

---

LA MUNICIPALITE DE FLEURIAULT  
St-Gabriel (Matapédia), Qué.  
GOK 1MO

EMPLOYEUR REQUERANT

TEAMSTERS DU QUEBEC, CHAUFFEURS ET  
OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES,  
LOCAL 69 AFFILIEE A LA FRATERNITE  
INTERNATIONALE DES ROUTIERS,  
CHAUFFEURS, HOMMES D'ENTREPOTS ET  
AIDES D'AMERIQUE  
2100, boul. Père Lelièvre, suite 2  
Duberger, Qué.  
G1P 2X5

ASSOCIATION MISE EN CAUSE

D E C I S I O N

Le 18 août 1986, l'employeur a  
demandé au commissaire du travail de vérifier si l'association  
mise en cause compte encore la majorité des salariés qui font  
partie de l'unité de négociation pour laquelle elle a été  
accréditée le 12 décembre 1980 pour représenter:

"Tous les employés salariés au sens  
du Code du travail à l'exception des  
employés de bureau."

de l'employeur.

86 SEP 26 13:21

L'enquête selon l'article 41 du  
Code du travail démontre:

- que la mise en cause ne représente plus la majorité des salariés qui sont membres de l'unité de négociation pour laquelle elle a été accréditée.
- que la requête a été soumise dans les délais impartis au Code du travail;
- que la mise en cause admet qu'elle n'a plus la majorité requise et renonce à contester la requête.

POUR CES MOTIFS, le soussigné:

ANNULE

l'accréditation qui a été donnée à  
la mise en cause le 12 décembre  
1980.



Serge Lalande,  
commissaire général adjoint.

RK/ag

Q21976-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

07003-7

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 3 2 9 3

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	<b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b>	Q 21976-02
<b>Date</b>	Signature	Reception	<b>Durée</b>	Du	Au	<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b>
	84-01-24	84-03-01		84-01-24	86-11-16	4

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Teamsters du Québec, Local 69, Chauffeurs et ouvriers diverses Industries</b> 2100, Boul. Père Lelièvre, Ste 2 H4 Québec, Qc G1P 2X5 Att: M. Omer Malboeuf	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Municipalité de Fleuriault</b> <b>Saint-Gabriel</b> <b>Cté Matapédia, Qc</b>

**Unité de négociation**

La Municipalité de Fleuriault, Saint-Gabriel, Comté Matapédia.

<b>Région</b>	01-07	<b>Activité</b>	9510 (11)	<b>Affiliation</b>	(10) AUTRES
---------------	-------	-----------------	-----------	--------------------	-------------

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Georges E. Parent</i> Georges E. Parent	84-03-29

**Pour renseignements**

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

Q21976-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

'84 MAR -1 15:31 *lf*

Entre: Teamsters du Québec, chauffeurs et  
ouvriers de diverses industries,  
Local 69

Ci-après appelé: Le Syndicat

Et: La Municipalité de Fleuriault,  
Saint-Gabriel, Comté Matapédia.

Ci-après appelé: La Municipalité ou l'employeur

\*\*\*\*\*

Article 1: But

- 1.01 L'intention et le but de cette convention collective de travail sont de promouvoir et d'améliorer les relations entre les parties, d'établir, de maintenir la discipline et l'efficacité au travail, d'établir ainsi des ententes de base englobant les taux de salaires, les heures et les conditions de travail qui rendent justice aux deux parties.
- 1.02 La présente convention collective est en vigueur à compter du 17 novembre 1983 jusqu'au 16 novembre 1986.

Article 2: Reconnaissance du Syndicat

- 2.01 L'employeur reconnaît que le Syndicat est pour les fins de la négociation de la convention collective et pour l'application de la présente convention, le représentant ses employés couverts par le certificat d'accréditation accordé au Syndicat le 12 décembre 1980.

Article 3: Responsabilités et fonctions de l'employeur

- 3.01 La Municipalité conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur sauf dans la mesure où la présente convention collective contient une stipulation expresse à l'effet contraire.

Article 4: Régime syndical

- 4.01 Tous les employés doivent, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat dans les 30 jours ouvrables de la date de leur emploi et demeurer membre pour la durée de cette convention.
- 4.02 Le Syndicat fournit à la Municipalité les formules de retenues syndicales qui sont signées par tout employé le jour où il est embauché.
- 4.03 L'employeur déduit de la paie de chaque employé un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. Dans les vingt(20) jours de chaque déduction faite en vertu du présent article par l'employeur, celui-ci transmet au Syndicat un chèque représentant le montant total des déductions ainsi faites accompagné d'une liste des noms des employés, les numéros d'assurance sociale et les adresses domiciliaires pour lesquels telles déductions ont été faites.
- 4.04 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution au Syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du Syndicat. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le Syndicat à quelconque de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.

- 4.05 La Municipalité doit à chaque mois, ajouter le nom de tout nouvel employé embauché depuis la remise de la précédente liste des cotisants, incluant la date du début de son emploi, son numéro d'assurance sociale et son adresse résidentielle.
- 4.06 A la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé, pour fins d'impôts, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

Article 5: Représentation Syndicale

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

Article 6: Règlements des griefs

- 6.01 Tout employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective et qui désire soumettre un grief doit suivre la procédure suivante:
- PREMIERE ETAPE
- 6.02 A) Un employé qui se croit lésé au sens du paragraphe 6.01 peut, seul ou accompagné de son délégué syndical, présenter son grief par écrit à son supérieur immédiat, dans les 30 jours de cette prétendue violation ou fausse interprétation. Cet écrit dûment signé par l'employé doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème.
- B) Le supérieur immédiat doit répondre au grief par écrit dans les 5 jours suivant sa réception et une copie de la réponse est transmise au représentant syndical.
- DEUXIEME ETAPE
- 6.03 A défaut d'une réponse ou d'un règlement satisfaisant dans les délais prévus, l'employé soumet dans les 5 jours suivants le grief par écrit au Conseil Municipal qui peut céder une rencontre avec le représentant syndical ou l'employé pour discuter du grief. Le Conseil Municipal doit rendre sa décision dans les 10 jours de la dite rencontre.

- 6.04 Dans l'éventualité où le Syndicat à un grief à formuler, il en avise la Municipalité par écrit dans les sept(7) jours ouvrables de la présente violation de la convention et, par tel avis, demande une rencontre entre le conseil Municipal et l'agent syndical dûment accrédité.

Article 7: Arbitrage

- 7.01 A défaut du règlement du grief, après que les étapes décrites ont été épuisées, celui-ci est alors soumis à l'arbitrage et les règles suivantes sont appliquées.
- 7.02 La partie soumettant le grief notifie, par écrit, l'autre partie dans les dix(10) jours suivant la fin de la 2e étape de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage.
- 7.03 Dans les dix(10) jours ouvrables suivant l'avis mentionné au sous paragraphe précédent, les deux(2) parties essaient de s'entendre sur le choix d'un arbitre.
- 7.04 Si les parties ne s'entendent pas pendant ce délai de dix(10) jours sur le choix d'un arbitre, la partie qui fait le grief doit, dans les cinq(5) jours ouvrables suivants, faire une demande au Ministère du Travail provincial pour lui demander de nommer un arbitre.
- 7.05 La décision rendue par l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties.
- 7.06 Tous les griefs comportant le paiement d'une somme d'argent sont payés à l'employé concerné dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'entente entre les parties ou la réception de la décision de l'arbitre.
- 7.07 Dans le cas où un employé a été suspendu ou congédié, et que son grief a été maintenu entièrement ou partiellement à la suite d'un règlement ou par une décision de la Municipalité ou d'un arbitre, il est réinstallé à la position antérieure sans perte d'ancienneté dans les trois (3) jours suivant la décision finale.
- 7.08 L'arbitre a juridiction pour rendre toute décision y incluant le pouvoir de modifier en plus ou en moins une sanction disciplinaire.
- 7.09 Il est convenu que les parties partagent à part égale les frais et coût de l'arbitre.

Article 8: Paiement de séparation aux employés

- 8.01 La Municipalité paie aux employés congédiés, mis à pied, suspendus ou autrement laissant le service de la Municipalité, tous les argent qui leurs sont dûs y compris les vacances acquises dans les dix(10) jours ouvrables de la séparation.

Article 9: Bulletins d'affichage

- 9.01 Le Syndicat peut afficher ses avis de convocation d'assemblés de même que tout autre avis relatif aux activités syndicales et non discriminatoire à l'endroit de la Municipalité au tableau d'affichage.

#### Article 10: Equipements

- 10.01 Il est à l'avantage mutuel de la Municipalité et de l'employé, que les employés n'opèrent que des véhicules qui sont en condition sûre d'opération et qui sont munis d'appareils de sécurité requis par la loi.
- 10.02 L'employé doit rapporter prompter par écrit à la Municipalité tous les défauts de l'équipement à la fin de son horaire journalier de travail.
- 10.03 La Municipalité doit maintenir tous ses véhicules en condition sûre d'opération en accord avec les règlements du Ministère du Transport et du Code de la route.
- 10.04 Il est entendu que les formules pour rapporter les défauts sont fournies à chaque préposé au déneigement sur lesquelles il doit mentionner les défauts de l'équipement. Il remet l'original au contremaître qui devra le signer une fois les réparations complétées. Une copie est envoyée à la Municipalité et l'employé concerné en garde une copie.
- 10.05 La Municipalité s'engage à fournir le nécessaire pour se laver, incluant l'eau chaude, le savon, les nettoyeurs spéciaux pour les mains et les serviettes au garage.
- 10.06 Les préposés à l'entretien ne sont pas tenus responsables des dommages qui pourraient survenir en remorquant ou en poussant un véhicule à la suite d'un ordre donné par la Municipalité pourvu que tels dommages ne soient pas causés par négligence.
- 10.07 La Municipalité s'engage à fournir les outils nécessaires à la réparation de son équipement.
- 10.08 La Municipalité fournit si nécessaire deux(2) paires de salopettes par année de contrat à chaque employé ainsi qu'une paire de salopette spéciale pour l'employé qui doit souder. L'entretien est la responsabilité de l'employé.

#### Article 11: Ancienneté

- 11.01 Dans le cas de rappel au travail, vacances, promotion, mises à pied, l'employeur s'engage à favoriser celui qui a le plus d'ancienneté.
- 11.02 La seule classification qui existe présentement est celle de "préposé au déneigement". Elle implique que l'employé de cette classification s'occupe également de sa machinerie dont il a la responsabilité.
- 11.03 Tout nouvel employé est considéré comme employé régulier dès qu'il a complété quarante-cinq(45) jours par année de contrat de travail, il est alors inscrit sur la liste d'ancienneté et ce rétroactivement à la date du début de l'emploi.
- 11.04 L'employé perd tous les avantages prévues dans cette convention pour n'importe laquelle des raisons suivantes:

- a) Départ volontaire de l'employé et refus d'effectuer le travail qui lui est demandé.
- b) Si, un employé est congédié et n'est pas réinstallé à la suite d'un recours à la procédure de grief tel que prévu dans cette convention.
- c) Si l'employé ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours consécutifs suivant la réception de l'avis de rappel au travail, lequel est toujours envoyé recommandé ou certifié. Les employés sont obligés d'aviser la Municipalité de leur adresse, leur numéro de téléphone et de tout changement effectué pendant la durée de cette convention.
- d) Si l'employé cesse d'être domicilié ou résident de la Municipalité de Fleuriault.
- e) Si un employé est mis à pied et n'est pas rappelé au travail au cours des douze (12) mois suivants.
- f) Si un employé est absent de son travail pour plus de trois (3) jours consécutifs, excluant maladie ou blessure. Dans le cas de maladie ou blessure, l'employé doit présenter un certificat médical à la Municipalité à son retour au travail. Pour raison majeure l'employé qui est dans l'impossibilité de se présenter au travail doit aviser l'employeur ou son représentant par appel téléphonique ou autrement.

Article 4: Congés statutaires payés

- 12.01 Les jours suivants sont considéré comme statutaires payés,
  - 1- Le jour de l'An
  - 2- Le lendemain du jour de l'An
  - 3- Le jour de Noël et la veille de Noël
  - 4- Le lendemain de Noël
- 12.02 Tous les employés rémunérés sur une base horaire sont payés l'équivalent de neuf (9) heures à taux régulier pour les congés statutaires pourvu que:
  - a) Ils n'aient pas été absents du travail à cause de maladie ou blessure pour une période excédant trente (30) jours précédant la Fête.
  - b) Le premier choix de travailler durant les jours de congés est donné aux employés ayant le plus d'ancienneté. Cependant, ils ont le droit de décliner le travail pourvu qu'il y ait un nombre suffisant d'employés qualifiés disponibles. Lorsque nécessaire, les employés doivent travailler suivant l'ordre inverse d'ancienneté. Un employé qui refuse de travailler un de ces jours fériés n'est pas rémunéré.
- 12.03 L'employé qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés au paragraphe 12.01 reçoit pour le nombre d'heures travaillées le jour férié, une rémunération au taux de surtemps en plus de voir son traitement régulier maintenu. Ce rappel au travail garanti un minimum de quatre (4) heures de travail.
- 12.04 Le Syndicat s'engage à assurer la disponibilité d'au moins deux (2) employés les dits congés statutaires. Ainsi, s'il y a prévision de tempête, au moins deux (2) employés informeront le contremaître de leurs déplacements assurant ainsi qu'ils pourront être joints en cas d'urgence.

- 12.05 Les employés qui n'ont pas le statut de régulier tel que prévu au paragraphe 11.03 n'ont pas droit au paiement des congés statutaires.

Article 13: Vacances payées

- 13.01 Les employés ont droit à une rémunération de vacances de la façon suivante:
- |                           |   |               |
|---------------------------|---|---------------|
| 1 jour à 5 ans de service | - | 4% du salaire |
| 5 ans à 10 ans de service | - | 5% du salaire |
| 10 ans et plus de service | - | 6% du salaire |
- 13.02 La paie de vacances est remise à l'employé dans les dix (10) jours de sa mise à pied.
- 13.03 A l'advenant le décès d'un employé, ses ayants droit recevront le montant qui serait ainsi dû.

Article 14: Heures de travail

- 14.01 La semaine régulière de travail est de quarante-quatre (44) heures mais elle est répartie selon les besoins de l'employeur.
- Le présent article ne doit pas être interprété comme étant une garantie de travail de 44 heures par semaine.
- 14.02 Tout travail requis d'un employé par le Municipalité, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail, est considéré comme surtemps et rémunéré à raison d'une fois et demie le traitement régulier de l'employé.
- 14.03 Le temps supplémentaire doit être autorisé par l'employeur avant d'être effectué, excepté lorsqu'il y a urgence ou danger imminent.
- 14.04 Le temps supplémentaire effectué est payé à chaque période de paie.
- 14.05 L'employeur accorde à un employé qui a effectué 12 heures de travail consécutifs un repos d'au moins 6 heures.

Article 15: Equipes de travail

- 15.01 Il est alloué aux employés une période de repos de quinze (15) minutes durant la première moitié de l'équipe de travail ainsi qu'une période de quinze (15) minutes dans la seconde moitié de l'équipe de travail, et ce, sans perte de salaire.

Article 16: Heures de repas

- 16.01 La période de repas est de une (1) heure. L'heure du dîner se situe entre onze heures trente (11:30) et treize heures trente (13:30). L'heure du souper se situe entre dix sept (17) heures et dix neuf (19) heures.

Article 17: Taux de salaire à l'heure

- 17.01 Préposé au déneigement: 1983-84 8:00  
1984-85 8:50  
1985-86 9:00

Article 18: Employée à temps partiel

- 18.01 Il est convenu que la Municipalité à le droit d'engager des employés à temps partiel pour occuper une vacance comme mesure intérimaire ou pour satisfaire au besoin des périodes de pointe ou lorsque des circonstances analogues le justifient.
- 18.02 Le paragraphe 4.03 relatif à la retenue syndicale s'applique intégralement aux employés à temps partiel.
- 18.03 La Municipalité engage des employés à temps partiel que lorsque tous les employés réguliers sont à l'emploi et qu'il leur est impossible de tout faire le travail demandé.
- 18.04 Les employés à temps partiel sont considérés comme employés réguliers dès qu'ils ont travaillé au moins cent (100) heures consécutives au cours d'une période de trente (30) jours de calendrier.
- 18.05 Les employés réguliers ont toujours priorité sur les employés à temps partiel.

Article 19: Paie

- 19.01 La paie des employés leur est versée par chèque à tous les jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié ou un congé hebdomadaire, la paie est versée le jour ouvrable précédent.
- 19.02 Le Municipalité doit pour un meilleur contrôle des deniers publics et pour permettre le paiement du temps supplémentaire effectué, garder une semaine de salaire en suspend. La Municipalité verse le premier chèque de paie à partir de la deuxième (2e) semaine de travail et à tous les jeudis par la suite.

Article 20: Conditions générales de travail

- 20.01 Les employés rémunérés sur une base horaire couverte par cette convention sont payés à leur taux régulier de salaire à partir de la date où ils se rapportent au travail, tel que requis par la Municipalité.
- 20.02 Tous les employés couverts par cette convention poinçonnent eux-mêmes leur carte à l'heure où ils commencent à travailler et à l'heure où ils finissent. Seulement dans des circonstances exceptionnelles les contremaîtres ou autres représentants de la Municipalité sont autorisés à poinçonner pour eux.
- 20.03 Si la Municipalité emploie trois (3) personnes ou plus couvertes par cette convention, elle doit avoir une horloge à poinçon.

- 20.04 L'employé a droit sur demande présentée à la Municipalité de s'absenter de son travail sans perte de salaire pour les fins et périodes de temps suivantes:
- a) Le décès de son conjoint ou de son enfant: 5 jours consécutifs dont le jour des funérailles.
  - b) Le décès ses pères, mères, frères, soeurs, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre et bru trois jours consécutifs dont le jour des funérailles.
- 20.05 Si l'employé a besoin d'un congé additionnel, une permission d'absence sans solde peut lui être accordée.
- 20.06 L'employé qui est appelé et requis de remplir les fonctions de juré pendant ses journées normales de travail reçoit son salaire régulier soit neuf (9) heures par jour moins le montant qu'il reçoit en tant que juré.
- 20.07 Les employés régi par cette convention sont à l'emploi de la Municipalité que pour l'entretien des chemins d'hivers, soit:
- a) conduite machinerie
  - b) Entretien . . . . . et tâches connexes
  - c) Transport d'abrasifs
  - d) Balisages des routes si nécessaire.

Article 21: Durée de la convention

- 21.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature jusqu'au sieze (16) novembre 1986.
- 21.02 Si l'une des parties désire à l'expiration de la présente convention collective, en négocier une nouvelle ou t'apporter des changements, elle doit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant sa date d'expiration, en donner un avis écrit à l'autre partie.

Toute correspondance entre les parties doit être faite en français.

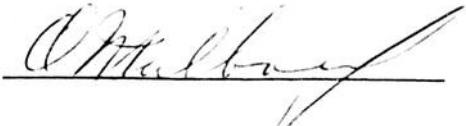
Ancienneté

Normand Claveau	8 ans
Régis Lévesque	6 ans
Raoul Boucher	3 ans

Signé à Rimouski ce 24ième jour de janvier 1984

Pour le syndicat

Pour la Municipalité

  
 Normand Claveau

