



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

09517-4

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	M-27607-01
Date	Signature 85-05-14	Réception 85-09-04	Durée	Du 84-04-01	Au 86-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 3

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Ass. des Empl. des Organismes de Loisir du Qué (AEONLQ) aff. CEQ 1415 rue Jarry Est Montréal, Qué H2E 2Z7	<input type="checkbox"/> Déposant Fédération Equestre du Québec (Inc) 1415 rue Jarry Est Montréal, Qué H2E 2Z7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale de l'Enseignement du Qué Att.: M. Pierre Bernier 2336 Ch. Ste-Foy Ste-Foy, Qué G1V 4E5	E.V.: tous les établissements Région <u>06-06</u> Activité <u>8498 (10)</u> Affiliation <u>2</u>

Si 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

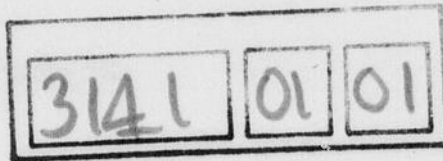
Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	85-09-30

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

RECHERCHE

27607-01



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE, D'UNE PART

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DES ORGANISMES
DE LOISIRS DU QUEBEC (AEONLQ)

ET, D'AUTRE PART

LA FEDERATION EQUESTRE
DU QUEBEC INC.

85 SEP -4 13:27

Le 14 mai 1985

CHAPITRE 1 BUT DE LA CONVENTION

Article 1-1.00 But de la convention

1-1.01 La présente convention a pour but:

- a) de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les employés;
- b) de définir les conditions de travail, taux de traitement, conditions d'emploi et autres à être observés entre les parties aux présentes;
- c) d'établir un système ordonné de relations de travail pour le règlement des conflits éventuels.

CHAPITRE 3 DEFINITION DES TERMES ET AUTRES DISPO-
SITIONS INTERPRETATIVES

Article 3-1.00 Définition des termes

3-1.01 AEONLQ

Désigne l'Association des employés des organismes nationaux de loisirs du Québec.

3-1.02 Ancienneté

Durée cumulée exprimée en années et en jours de service continu de l'employé chez l'Employeur.

3-1.03 Années d'expérience

Temps calculé en années et en jours, passé par un employé dans un ou des emplois où il aurait rempli des fonctions dont les exigences normales sont équivalentes à celles qu'il remplit maintenant, ceci autant avant son engagement chez l'Employeur que depuis cet engagement.

3-1.04 Classement

Désigne l'intégration d'un employé à un échelon donné d'une échelle de traitement.

3-1.05 Classification

Désigne l'intégration d'un employé à une catégorie, à un corps d'emplois et à une échelle de traitement.

CHAPITRE 1 BUT DE LA CONVENTION

Article 1-1.00 But de la convention

1-1.01 La présente convention a pour but:

- a) de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les employés;
- b) de définir les conditions de travail, taux de traitement, conditions d'emploi et autres à être observés entre les parties aux présentes;
- c) d'établir un système ordonné de relations de travail pour le règlement des conflits éventuels.

CHAPITRE 2 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

Article 2-1.00 Champ d'application

2-1.01 La présente convention collective s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat signataire à la présente convention collective.

Article 2-2.00 Reconnaissance

2-2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant des employés couverts par le certificat d'accréditation.

2-2.02 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

CHAPITRE 3 DEFINITION DES TERMES ET AUTRES DISPO-
SITIONS INTERPRETATIVES

Article 3-1.00 Définition des termes

3-1.01 AEONLQ

Désigne l'Association des employés des organismes nationaux de loisirs du Québec.

3-1.02 Ancienneté

Durée cumulée exprimée en années et en jours de service continu de l'employé chez l'Employeur.

3-1.03 Années d'expérience

Temps calculé en années et en jours, passé par un employé dans un ou des emplois où il aurait rempli des fonctions dont les exigences normales sont équivalentes à celles qu'il remplit maintenant, ceci autant avant son engagement chez l'Employeur que depuis cet engagement.

3-1.04 Classement

Désigne l'intégration d'un employé à un échelon donné d'une échelle de traitement.

3-1.05 Classification

Désigne l'intégration d'un employé à une catégorie, à un corps d'emplois et à une échelle de traitement.

3-1.06 Congédiement

Désigne une mesure disciplinaire prise par l'Employeur à l'endroit d'un employé et dont l'effet est de mettre fin à son contrat d'engagement.

3-1.07 Conjoint

L'homme ou la femme:

- a) qui sont mariés et cohabitent, ou
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
 - i) résident ensemble depuis plus de trois (3) ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union; et
 - ii) sont publiquement représentés comme conjoints.

3-1.08 Convention collective

Désigne le présent contrat de travail entre l'Employeur d'une part, et le Syndicat d'autre part.

3-1.09 Démission

Désigne l'action par laquelle un employé met fin librement à son engagement.

3-1.10 Employé

Désigne tout salarié couvert par le certi-

ficat d'accréditation apparaissant en annexe (annexe IV).

3-1.11 Statut d'emploi

Tout employé membre de l'unité de négociation bénéficie d'un statut d'emploi conformément aux dispositions suivantes:

- a) employé à temps complet: désigne le statut d'emploi d'un employé occupant un poste régulier et qui travaille le nombre d'heures hebdomadaires prévu pour sa catégorie d'emplois;
- b) employé à temps partiel: désigne le statut d'emploi d'un employé occupant un poste régulier et qui travaille un nombre d'heures hebdomadaires, mensuelles ou annuelles moindre que celui prévu pour sa catégorie d'emplois;
- c) employé remplaçant: désigne le statut d'emploi d'un employé engagé pour occuper un poste régulier durant la période d'absence temporaire de l'employé titulaire du poste;
- d) employé surnuméraire: désigne le statut d'emploi d'un employé engagé en raison d'un surplus de travail occasionnel ou d'un projet spécifique d'une durée préalablement déterminée, tel engagement ne pouvant avoir pour effet de diminuer le nombre de postes réguliers.

L'engagement d'employés surnuméraires n'excède pas le rapport de soixante (60) jours/employé/année.

3-1.12 Employé régulier (permanent)

Désigne un employé qui occupe un poste régulier et qui a complété sa période de probation.

Il est convenu que l'annexe II de la présente convention collective constitue à la date de signature de cette convention, la liste des employés ayant acquis le statut d'employé régulier.

3-1.13 Employé en probation

Désigne un employé qui occupe un poste régulier et qui n'a pas complété sa période de probation.

3-1.14 Employé professionnel

Désigne un employé qui occupe un emploi du groupe professionnel.

3-1.15 Employé de secrétariat

Désigne un employé qui occupe un emploi du groupe secrétariat.

3-1.17 Employeur

Désigne la Fédération équestre du Québec Inc.

3-1.18 Grief

Désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

3-1.20 Mise à pied

Désigne la décision de l'Employeur de ne pas maintenir l'engagement d'un employé, en raison de difficultés financières.

3-1.21 Mutation

Désigne l'affectation temporaire ou permanente d'un employé à un autre poste comportant un traitement identique.

3-1.22 Nomination

Désigne l'acte par lequel l'Employeur affecte une personne à un poste devenu vacant ou nouvellement créé.

3-1.23 Parties

Désigne les parties à la présente convention: l'Employeur et le Syndicat.

3-1.24 Période de probation

Désigne le temps durant lequel un employé est à l'essai avant d'obtenir son statut d'employé régulier.

3-1.25 Poste

Désigne l'ensemble défini de tâches et de responsabilités qui constituent le travail d'un employé.

3-1.26 Poste régulier

Poste à durée indéfinie dont le titulaire est soit un employé régulier, soit un employé en probation mais auquel on peut affecter temporairement un employé remplaçant en l'absence du titulaire.

3-1.27 Poste temporaire

Désigne un poste créé pour une période déterminée, auquel on affecte un employé sur-numéraire.

3-1.28 Poste vacant

Désigne un poste régulier dépourvu de titulaire.

3-1.29 Poste temporairement vacant

Désigne un poste régulier inoccupé par son titulaire temporairement absent.

3-1.30 Promotion

Désigne le passage d'un employé d'un poste d'un corps d'emplois à un autre corps d'emplois comportant une échelle de traitement dont le maximum est plus élevé que celui prévu à l'échelle de traitement de son corps d'emplois antérieur.

3-1.31 Représentant de l'Employeur

Désigne la personne nommée à ce titre par l'Employeur.

3-1.32 Représentant syndical

Désigne la personne désignée par le Syndicat pour le représenter ou pour représenter un employé ou un groupe d'employés.

3-1.33 Syndicat

Désigne l'Association des employés des organismes nationaux de loisirs du Québec (C.E.Q.).

3-1.34 Salaire brut d'un jour ouvrable

Le salaire annuel divisé par 260.

3-1.35 Salaire

L'ensemble des paiements directs auxquels l'employé a droit en vertu du poste qu'il occupe et de l'échelle de salaire correspondante.

3-1.36 Traitement

L'ensemble des avantages économiques, sociaux et autres, quantifiables auxquels l'employé a droit en vertu de la présente convention.

Article 3-2.00 Autres dispositions interprétatives

3-2.01 La présente convention doit s'interpréter de façon compatible avec les lois du Québec.

3-2.02 La présente convention ne peut être annulée du fait de la nullité d'une de ses clauses ou d'une partie d'une de ses clauses.

3-2.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

3-2.04 Le chapitre sur la langue de travail et des relations de travail de la Charte de la langue française (Loi 101, 1977), est présumé faire partie intégrante de la présente convention collective.

3-2.05 En tout temps, les parties peuvent s'entendre pour modifier la présente convention. Telle modification en devient partie intégrante lors de son dépôt au ministère du Travail du Québec, conformément au Code du travail.

3-2.06

Les conditions prévues à la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

22

CHAPITRE 4 AFFAIRES SYNDICALES

Article 4-1.00 Régime syndical

- 4-1.01 L'adhésion au Syndicat est une condition d'emploi pour tout employé soumis à la présente convention.
- 4-1.04 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un employé parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses rangs sauf...
- a) si l'employé a été engagé à l'encontre des dispositions de la convention collective;
 - b) si l'employé a participé à l'instigation ou avec l'aide de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier à une activité contre le Syndicat.

Article 4-2.00 Cotisation syndicale

- 4-2.01 L'Employeur prélève sur le salaire de chaque employé assujetti à la présente convention une somme égale à la cotisation fixée par le Syndicat.

Pour les fins du présent article, le Syndicat indique à l'Employeur par un avis écrit:

- a) le montant de la cotisation syndicale;
- b) le nombre de payes consécutives sur lesquelles sera répartie cette cotisation.

L'avis donné par le Syndicat prend effet dans les trente (30) jours ouvrables suivant sa réception par l'Employeur.

4-2.02 L'Employeur transmet au Syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la perception, le chèque représentant les déductions ainsi que la liste des personnes indiquant pour chacune le montant des cotisations retenues ainsi que le grand total.

4-2.04 Pour les fins du présent article, le Syndicat reconnaît que la responsabilité de l'Employeur est limitée à la seule fonction d'agent percepteur.

Article 4-3.00 Distribution

4-3.01 Le Syndicat peut remettre sur les lieux de travail des employés toute documentation qu'il juge pertinente.

Article 4-4.00 Documentation

4-4.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la convention, l'Employeur et le Syndicat conviennent de transmettre la documentation prévue au présent article.

4-4.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective et, au plus tard, un mois après le début de chaque année financière, l'Employeur fournit au Syndicat la liste complète des employés par ordre alphabétique en indiquant pour chacun:

- ses noms et prénoms;
- son adresse personnelle;
- son numéro de téléphone;
- son numéro d'assurance sociale;
- sa date de naissance;
- sa date d'entrée en service;
- son statut d'employé;
- son poste;
- son échelle salariale.

- 4-4.04 L'Employeur informe le représentant de l'unité d'accréditation, dans un délai de dix (10) jours ouvrables, des décisions administratives ayant des conséquences sur les conditions de travail d'un employé ou d'un groupe d'employés régis par la présente convention collective.
- 4-4.05 Le Syndicat fournit à l'Employeur le nom de son représentant syndical choisi parmi les employés de l'Employeur et l'avise de tout changement.

Article 4-5.00 Utilisation de locaux et de matériel

- 4-5.01 L'Employeur reconnaît au Syndicat, moyennant un avis préalable et pourvu qu'un ou des locaux soient disponibles, le droit de tenir des réunions de nature syndicale dans les locaux de l'Employeur. L'Employeur autorise cette utilisation pour l'unité d'accréditation, selon les règlements auxquels l'Employeur est soumis en dehors des heures de travail.
- 4-5.02 L'Employeur consent à ce que le Syndicat utilise l'équipement, le matériel et la papeterie en dehors des heures de travail. Le Syndicat acquitte la facture dans les trente (30) jours de sa réception.

Article 4-6.00 Liberté d'action syndicale

- 4-6.01 Tout employé libéré en vertu du présent article bénéficie de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention collective.
- 4-6.02 L'Employeur reconnaît au représentant syndical le droit de s'occuper de toute affaire syndicale durant les heures de tra-

vail en conformité avec les dispositions du présent article. Aux fins d'application de la présente clause, le représentant syndical est le président de l'unité d'accréditation ou à défaut d'agir de ce dernier, son mandataire parmi les employés de l'Employeur.

- 4-6.03 Ce représentant syndical ne doit être nullement importuné ou subir de tort par le fait ou à l'occasion de ces activités.
- 4-6.04 Le représentant du Syndicat dont la présence est nécessaire peut s'absenter de son travail et ce, pour la période de temps requise à l'occasion:
- a) de rencontres avec un ou des représentants de l'Employeur pour des discussions relatives à des griefs;
 - b) d'auditions d'arbitrage de griefs;
 - c) de la négociation ou de la conciliation de la convention collective.
- 4-6.05 Lors d'une rencontre avec le représentant de l'Employeur, pour toutes matières ayant trait à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective, tout employé peut se faire accompagner du représentant syndical prévu à la clause 4-6.02.
- 4-6.07 Tout employé délégué par le Syndicat pour exercer une fonction syndicale à la C.E.Q., obtient à cette fin une libération totale ou partielle, sans traitement, après en avoir prévenu le représentant de l'Employeur dans un délai raisonnable et accumule son ancienneté et maintien de ses droits, avantages et privilèges prévus à la présente convention collective comme s'il était au travail. A son retour au travail, l'employé reprend le poste qu'il détenait au moment de son départ.

4-6.08

A la demande écrite du Syndicat, dans le cas d'un congé prévu à l'article 4-6.07, l'Employeur continue de verser à l'employé en congé, le traitement auquel il aurait droit n'eût été de ce congé. Dans ce cas, le Syndicat rembourse mensuellement à l'Employeur le traitement versé par ce dernier.

CHAPITRE 5 CONGES

Article 5-1.00 Congés fériés

5-1.01 Les employés réguliers à temps complet sont en congé férié à compter du 24 décembre au 2 janvier inclusivement.

5-1.02 Les jours suivants sont considérés comme jours de congés fériés:

Vendredi Saint

Lundi de Pâques

Fête de Dollard 24 mai

Fête nationale du Québec 24 juin

Fête nationale du Canada 1er juillet

Fête du Travail 1er lundi de septembre

Fête de l'Action de Grâces 2e lundi d'octobre

Toute autre journée de congé férié décrétée comme telle par l'Etat.

5-1.03 Les congés prévus à 5-1.02 qui ne tombent pas un jour ouvrable pour les employés réguliers à temps complet sont remis à un autre jour ouvrable, après entente avec l'Employeur, ou selon les dispositions d'un décret ou d'une loi signifié par les autorités civiles.

5-1.05 L'employé à temps partiel bénéficie du nombre de jours fériés chômés et payés prévu aux clauses 5-1.01, 5-1.02 et 5-1.03, au prorata de son nombre d'heures hebdomadaires de travail par rapport à celui de l'employé à temps complet appartenant à la même catégorie d'emplois.

5-1.07 Sous réserve des dispositions de la Loi sur les normes de travail, l'employé surnuméraire ou remplaçant doit avoir accumulé soixante (60) jours de service continu pour avoir droit au paiement d'un jour férié.

5-1.09 Un jour férié est assimilé à un jour ouvrable pour les fins de rémunération. Il est payé comme un jour travaillé.

 Pour toute autre fin, un jour férié est un jour non ouvrable ou non juridique.

Article 5-2.00 Congés sociaux

5-2.01 L'employé régulier à temps complet a le droit de s'absenter sans perte de traitement, après avoir avisé le représentant de l'Employeur pour les motifs et le nombre de jours indiqué ci-après:

a) Mariage:

- son mariage: cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- le mariage de son enfant ou l'enfant de son conjoint: la journée du mariage;
- le mariage de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur, de sa belle-mère, de son beau-père, de son beau-frère ou de sa belle-soeur: le jour du mariage;

b) Décès:

- le décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint: sept (7) jours consécutifs;

- le décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère: deux (2) jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès ou du lendemain du décès;
- le décès de son frère, sa soeur, son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre, sa bru: deux (2) jours ouvrables consécutifs;
- le décès de son grand-père, de sa grand-mère, du grand-père ou de la grand-mère de son conjoint, de son petit-fils, de sa petite-fille, du petit-fils ou de la petite-fille de son conjoint: le jour des funérailles.

L'employé peut ajouter trois (3) jours de vacances ou de congé sans solde pour prolonger les absences prévues à 5-2.01 a) et b).

c) Présence en cour:

- son assignation en cour de justice comme jury ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie: la durée de l'assignation.

d) Examens:

- un examen médical subi à la demande de l'Employeur conformément à la présente convention: chaque fois qu'il en est requis.

f) Autres cas:

- le changement de son domicile: le jour de son déménagement, une seule fois par année;

- toute autre raison jugée valable par l'Employeur: la durée autorisée par l'Employeur, étant entendu que le présent sous-paragraphe ne peut faire l'objet d'un grief;

- tout événement de force majeure qui oblige un employé à s'absenter de son travail durant les heures normales de travail (ex.: désastre, feu, inondation): un (1) jour ouvrable annuellement.

- 5-2.02 Dans les cas visés au paragraphe c) de la clause 5-2.01, l'employé doit remettre à l'Employeur l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ses fonctions jusqu'à concurrence du montant de son salaire régulier pour la période visée.
- 5-2.03 Dans les cas visés aux paragraphes a) et b) de la clause 5-2.01, le nombre de jours indiqué est augmenté de un (1) si l'événement a lieu à plus de quatre cents (400) kilomètres du lieu de résidence de l'employé si, pour cet événement, moins de cinq (5) jours ouvrables d'absence sont prévus.
- 5-2.04 L'employé régulier à temps partiel a droit aux congés prévus à la clause 5-2.01 au prorata de son nombre d'heures hebdomadaires de travail par rapport à celui de l'employé à temps complet appartenant à la même catégorie d'emplois.
- 5-2.05 L'employé surnuméraire ou remplaçant a droit aux congés prévus à la clause 5-2.01 de la façon et dans la mesure où la Loi sur les normes du travail y pourvoit.

Article 5-3.00 Congés parentaux

5-3.01 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité, sans solde, d'une durée de dix-huit (18) semaines consécutives, sous réserve des clauses 5-3.06 et 5-3.07 et dans la mesure où elle répond aux conditions suivantes:

- 1) avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi dans les douze (12) mois qui précèdent la date du début du congé;
- 2) être à l'emploi de la Fédération le jour précédant son préavis à l'Employeur, indiquant son intention de se prévaloir d'un congé de maternité.

5-3.02 L'employée peut répartir à son gré ce congé de maternité avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

5-3.03 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date de son départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employé doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu, accompagné d'un certificat médical attestant l'événement.

5-3.04 L'employée a droit à une extension de congé de maternité si l'accouchement a lieu après la date prévue et si l'employée ne peut bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

Cette extension est équivalente à la période de retard.

- 5-3.05 Une extension du congé de maternité peut être demandée à l'Employeur lors de l'envoi du préavis par l'employée. L'Employeur répondra à la demande dans un délai d'un (1) mois.
- 5-3.06 L'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines, lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 5-3.07 L'employée a droit à un congé de maternité se terminant au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement, si elle accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 5-3.08 A partir de la sixième (6e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger, par écrit à l'employée enceinte encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. A défaut de certificat médical remis dans un délai de huit (8) jours, par avis écrit et motivé, l'Employeur peut obliger l'employée à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité.
- 5-3.09 L'employée a droit à un congé de maternité spécial lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail. L'employée doit fournir un certificat médical attestant du danger existant, indiquant la date prévue d'accouchement et prescrivant la durée du congé. Mais ce congé spécial est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 5-3.01, à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 5-3.10 L'Employeur doit prolonger le congé de maternité d'une durée maximale de six (6) semaines pour une employée qui, avant la date d'expiration de son congé de maternité fait parvenir à l'Employeur un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige.
- 5-3.11 L'employée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée ou révisée conformément aux dispositions du présent article, est présumée avoir démissionné.
- 5-3.12 Une employée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à la clause 5-3.03 après avoir donné à l'Employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 5-3.13 Une employée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans le préavis prévu à la clause 5-3.03, dans les cas et les limites prévus aux clauses 5-3.04, 5-3.05, 5-3.06, 5-3.07 et 5-3.10, après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu, si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.
- 5-3.14 L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 5-3.15 Durant le congé de maternité, l'employée continue à bénéficier des mêmes régimes d'avantages sociaux dans la mesure où elle assume les coûts de la part employée. Son ancienneté et son expérience s'accroissent.

- 5-3.16 Au retour de son congé de maternité, l'employée reprend son poste. Dans l'éventualité où l'employée est affectée par une réduction de personnel, elle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié en vertu de l'article 10-2.00, si elle avait alors été au travail.
- 5-3.17 L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé avec solde de cinq (5) jours.
- 5-3.18 L'employé ou l'employée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé avec solde de cinq (5) jours et à un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines.
- 5-3.19 Un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé, sur demande, pour la prolongation du congé de maternité.
- 5-3.20 Au cours des congés sans traitement prévus aux clauses 5-3.18 et 5-3.19, l'ancienneté et l'expérience de l'employé ou l'employée sont maintenus. Il (elle) peut continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables, s'il (elle) en fait la demande au début du congé et s'il (elle) verse la totalité des primes.
- 5-3.21 Les périodes de congés visées aux clauses 5-3.18 et 5-3.19 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins huit (8) semaines à l'avance.
- 5-3.22 L'employé ou l'employée doit également donner un préavis de son retour au moins quatre (4) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi, il (elle) est considéré(e) comme ayant démissionné.
- 5-3.23 Dans les quinze (15) jours qui suivent son retour du congé de maternité, l'employée reçoit de l'Employeur un montant forfaitaire égal à la différence entre le traitement qu'elle aurait perçu si elle était demeurée en fonction et le traitement effectivement

versé à l'employé ou aux employés successeurs, selon le cas, qui l'a (l'ont) remplacée temporairement.

Tel forfaitaire différentiel ne s'applique pas au congé sans solde accordé en prolongation du congé prévu à 5-3.01.

- 5-3.24 Si cet employé décide de ne pas revenir à la Fédération, il perd les avantages de la clause 5-3.23.

Article 5-4.00 Congés pour affaires personnelles

- 5-4.01 Tout employé régulier à temps complet a droit, par année complète de travail, à trois (3) jours de congé sans traitement, jours qu'il peut utiliser suite à une entente avec l'Employeur.
- 5-4.02 Avec l'accord de l'Employeur, l'employé régulier à temps complet peut obtenir un congé sans traitement d'une durée plus longue. Un tel congé ne pourra avoir d'effet sur la durée accumulée des vacances annuelles et sur la rémunération des congés fériés.
- 5-4.03 L'employé régulier à temps complet acquiert le droit, après un minimum de sept (7) années de service continu comme employé, à une (1) année de congé sans traitement. La demande écrite doit parvenir à l'Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance.
- 5-4.04 L'attribution des congés prévus à la clause précédente se fait selon l'ordre d'ancienneté. En cas d'ancienneté égale, le plus âgé des candidats a la priorité.
- 5-4.05 Durant le congé annuel sans traitement, l'employé accumule son ancienneté et reprend tous ses droits acquis au moment de son départ. A son retour, il reprend le poste qu'il détenait sous réserve des dispositions prévues à l'article 10-3.00.

Article 5-5.00 Congé de maladie ou d'accident

- 5-5.01 A chaque mois d'engagement, l'Employeur accorde à chaque employé un crédit d'un (1) jour d'absence en maladie ou accident. Les jours ainsi crédités sont cumulatifs pendant un (1) an ou, si l'employé est alors devenu régulier, jusqu'au 1er avril suivant.
- 5-5.02 Au 1er avril de chaque année, l'Employeur accorde à chaque employé régulier à temps complet un crédit de douze (12) jours d'absence en maladie ou accidents utilisables à tout moment au cours de l'année, dont six (6) sont cumulatifs pour l'année suivante.
- 5-5.03 En cas de maladie ou d'accident, l'employé utilise d'abord les jours cumulatifs de l'année en cours. Quand ceux-ci sont épuisés, il utilise les jours cumulés des années précédentes et enfin, les jours non cumulatifs de l'année en cours.
- 5-5.04 Les jours cumulatifs peuvent l'être d'une année à l'autre jusqu'à un maximum de vingt (20) et sont comptabilisés dans une caisse spéciale de crédit de congés cumulés.
- 5-5.06 Les congés prévus au présent article (5-5.00) sont strictement réservés à la maladie ou l'accident de l'employé, de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.
- 5-5.07 Pour toute absence en vertu du présent article (5-5.00), l'employé doit aviser ou faire aviser le représentant de l'Employeur dès que possible.
- 5-5.08 Si une absence pour cause de maladie ou d'accident se prolonge au-delà de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut demander un certificat médical.

En cas d'absences répétées pour cause de maladie, l'employeur pourra exiger un certificat médical.

5-5.09

L'employé à temps partiel a droit aux jours de maladie précisés à la clause 5-5.01 au prorata de son nombre d'heures hebdomadaires de travail par rapport à celui de l'employé à temps complet appartenant à la même catégorie d'emplois.

CHAPITRE 6 VACANCES ANNUELLES

Article 6-1.00 Vacances annuelles

- 6-1.01 Tout employé régulier à temps complet qui, au 1er avril d'une année, a douze (12) mois de service continu a droit à des vacances annuelles, au cours de l'année qui suit, d'une durée de vingt (20) jours ouvrables.
- 6-1.02
- a) Tout employé régulier à temps complet qui, au 1er avril d'une année, n'a pas un an de service continu a droit à des vacances annuelles équivalentes à un jour et quart (1 1/4) par mois de service précédant le 1er avril.
 - b) L'employé régulier à temps complet qui, au cours du mois où il est entré au service de l'Employeur, a été payé pour plus de la moitié des jours ouvrables de ce mois, a droit à un crédit de vacances de un jour et quart (1 1/4) pour ce mois; il en est de même lorsqu'il quitte le service de l'Employeur.
 - c) Toutefois, si ledit employé s'est prévalu de jours de vacances durant la période qui s'est écoulée entre la date de son entrée en service et le 31 mars, ces journées sont soustraites du nombre de jours auquel il aurait droit en vertu de la présente clause.
- 6-1.03
- a) L'employé à temps partiel occasionnel reçoit en compensation des vacances une prime de vacances égale à huit pour cent (8%) du salaire brut effectivement gagné durant la période d'emploi.
 - b) L'employé à temps partiel régulier a droit à des vacances annuelles au prorata de son nombre d'heures hebdomadaires de travail par rapport à celui de l'employé à temps complet appartenant à la même catégorie d'emplois.

- 6-1.04 Après cinq (5) ans de service continu pour l'Employeur, tout employé régulier à temps complet a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances annuelles.
- 6-1.05 L'employé qui quitte son emploi a droit au paiement des jours de vacances accumulés à la date de son départ. En cas de décès de l'employé, les sommes dues sont remises aux ayants droit. Les sommes dues en vertu de la présente clause sont payables dans les trente (30) jours ouvrables du départ ou du décès de l'employé.
- 6-1.06 Aucune absence pour maladie, accident, congé parental ou libération pour activités syndicales, telle que prévue par la présente convention, ne constitue en aucun temps une interruption de service quant au calcul des vacances.
- 6-1.07 Un employé peut se réserver au maximum cinq (5) jours de vacances pour les prendre un (1) jour à la fois, après avoir prévenu le représentant de l'Employeur.
- 6-1.08 Lorsqu'un employé part en vacances, il reçoit la rémunération qui lui est due pendant son absence à la période de paie précédant ses vacances.
- 6-1.09 La période de vacances se situe entre le 1er avril et le trente et un (31) mars.
- 6-1.10 Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés tombent durant les vacances d'un employé, celui-ci a droit à autant de jours additionnels chômés et payés, qu'il pourra prendre à un moment convenu, après entente écrite avec le représentant de l'Employeur.
- 6-1.11 Tout employé régulier à temps complet peut prendre, après approbation de l'Employeur, un maximum de deux (2) semaines de vacances par anticipation. Toutefois,

advenant le départ de celui-ci, l'Employeur retiendra sur les montants d'argent qui lui sont dus en guise de traitement, l'équivalent des jours de vacances utilisés.

- 6-1.12 Après avoir avisé le représentant de l'Employeur, l'employé peut reporter un maximum de cinq (5) jours de vacances à l'année suivant celle où il aurait dû normalement les prendre.
- 6-1.13 L'employé exprime son choix de vacances au représentant de l'Employeur au plus tard deux (2) semaines à l'avance.
- 6-1.14 L'Employeur établit les dates de vacances en fonction des besoins de l'organisme et à partir des choix exprimés.
- 6-1.15 Un employé, pour raison majeure, peut demander une modification de la période de vacances préalablement approuvée. Un tel changement ne peut avoir pour effet de modifier les périodes de vacances déjà prévues par les autres employés.

CHAPITRE 7 ANCIENNETE

Article 7-1.00 Ancienneté

- 7-1.01 L'ancienneté signifie la durée du service continu (année et jour) accumulée par un employé et se calcule à compter du premier jour de travail pour le compte de l'Employeur, sous réserve des dispositions qui suivent.
- 7-1.02 Un employé en probation accumule de l'ancienneté. Cependant, les droits qui en découlent sont acquis dès que la période de probation est terminée.
- 7-1.03 Tout employé conserve et accumule son ancienneté dans les situations suivantes:
- a) pendant toute période d'absence due aux vacances, congés fériés, congés sociaux, congés personnels et congés de maternité;
 - b) pendant toute période d'absence due à la maladie ou à un accident n'excédant pas une année;
 - c) pendant toute période d'un congé pour affaires syndicales;
 - d) pendant qu'il participe à une activité à caractère professionnel prévue par la présente convention collective;
 - e) pendant le congé sans traitement prévu à l'article 5-4.00.

- 7-1.04 L'ancienneté se perd exclusivement dans les situations suivantes:
- a) congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
 - b) démission ou départ de l'employé sans contrainte.
- 7-1.05 Pour les fins d'ancienneté, un employé ne peut accumuler plus d'une (1) année de service par année de calendrier.
- 7-1.06 Dans le cas de l'employé à temps partiel, le calcul de l'ancienneté se fait au prorata de son nombre d'heures hebdomadaires de travail par rapport à celui prévu pour l'employé à temps complet appartenant à la même catégorie d'emplois.
- 7-1.07 La liste d'ancienneté en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective est celle apparaissant à l'annexe II.

CHAPITRE 8 MOUVEMENT DE PERSONNEL

Article 8-1.00 Mécanisme

- 8-1.01 a) Dès qu'un poste est créé ou qu'un poste régulier devient vacant, l'Employeur avise le Syndicat qu'un poste est créé ou est à combler.
- b) Avant l'embauche d'employés provenant de l'extérieur, l'Employeur doit rappeler au travail l'employé le plus ancien mis à pied inscrit sur la liste de rappel prévue à la clause 10-3.04 et qui répond aux exigences normales du poste à combler.

CHAPITRE 9 ENGAGEMENT ET DEMISSION

Article 9-1.00 Engagement

- 9-1.01 L'Employeur transmet à l'employé, lors de son embauche, un acte de nomination sous forme de lettre qui fait état notamment de la date du commencement du service de l'employé, de la classification, du classement et du traitement qui lui sont attribués. Copie de cet acte de nomination est transmise au Syndicat.
- 9-1.02 L'employé fournit à l'Employeur dans le délai prescrit par l'Employeur après son entrée en service, l'annexe V dûment complétée ainsi que les documents nécessaires à son classement, s'il ne les a pas produits lors de son offre de service. L'Employeur transmet au Syndicat copie de l'annexe V.
- 9-1.03 La présente convention collective constitue à toute fin que de droit, le contrat personnel de l'employé.

Article 9-2.00 Démission

- 9-2.01 L'employé qui désire quitter son emploi doit fournir à l'Employeur un avis écrit de vingt (20) jours ouvrables, sauf entente contraire entre les parties.
- 9-2.02 Avant son départ, l'employé doit prendre avec l'Employeur les mesures nécessaires pour mettre en ordre tous ses dossiers et remettre tout document, matériel, équipement et fournitures appartenant à celui-ci.
- 9-2.03 L'employé qui a quitté le service de l'Employeur peut, par l'entremise de son syndicat, se prévaloir de la procédure de grief s'il se croit lésé quant aux avantages qui lui sont dus.

CHAPITRE 10 SECURITE D'EMPLOI

Article 10-1.00 Statut régulier

10-1.01 Tout nouvel employé engagé à un poste régulier à temps complet est en probation pour une période de:

- soixante (60) jours de présence effective au travail dans le cas d'un employé appartenant à la catégorie d'emplois de soutien administratif;

- cent-vingt (120) jours de présence effective au travail dans le cas d'un employé appartenant à la catégorie d'emplois des professionnels.

10-1.03 La décision de l'Employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé avant l'expiration de la période de probation ne peut faire l'objet de grief et d'arbitrage.

10-1.04 Le présent article ne s'applique pas aux employés remplaçants ni aux employés surnuméraires.

10-1.05 Tout employé régulier ne peut être congédié que pour cause juste et suffisante telles négligence grossière dans l'accomplissement de ses fonctions, insubordination, faute lourde ou fraude.

Article 10-2.00 Changements techniques, administratifs, fusion et abolition de poste

10-2.01 Le titulaire d'un poste a le droit de conserver son poste sous réserve de la clause 10-2.03.

- 10-2.02 Sous réserve de l'article 10-3.00, l'Employeur ne peut abolir ou modifier un poste, à moins qu'il n'ait transmis au Syndicat, au moins dix (10) jours avant telle abolition ou modification, un aperçu des modalités et des effets d'une telle abolition et/ou modification ainsi que les solutions qu'il entend apporter conformément à la présente convention collective.
- 10-2.03 L'employé dont le poste est aboli ou modifié de façon importante est:
- réaffecté à un autre poste dans son service ou un autre service, si tel poste est disponible et s'il répond aux exigences normales du poste ou s'il peut y répondre moyennant un recyclage non exhaustif. Telle réaffectation ne peut en aucun cas modifier les conditions de travail qui prévalaient antérieurement pour l'employé.
- 10-2.04 L'employé visé par la clause 10-2.03, qui accepte de se recycler, reçoit son plein traitement pour le temps que dure le recyclage.
- 10-2.05 Si un employé visé par la clause 10-2.03 refuse le recyclage qui lui est proposé ou s'il n'y a pas d'autres postes disponibles, l'Employeur procède à la mise à pied de l'employé et à l'inscription de son nom sur la liste de rappel prévue en 10-3.02.
- 10-2.06 L'abolition ou la modification d'un poste ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une surcharge de travail pour tout autre employé par rapport à ce qui est normalement exigible pour un titre d'emploi comparable.

Article 10-3.00 Réduction de personnel

10-3.01 Il ne peut y avoir de réduction de personnel qu'en raison d'une baisse des revenus globaux indépendante de la volonté de l'Employeur, excluant les revenus en transit tels les "événements spéciaux", l'"Elite" et la cotisation "FEC". Si celui-ci se voit dans l'obligation de réduire le nombre de ses employés assujettis à la présente convention collective, l'Employeur donne un préavis écrit de quarante-cinq (45) jours à (aux) l'employé(s) affecté(s) par ladite réduction. Copie de ce préavis est envoyée le même jour au Syndicat.

10-3.03 L'ordre de mise à pied dans une fonction est le suivant:

- a) le licenciement d'employés surnuméraires;
- b) la mise à pied des employés à temps partiel non réguliers;
- c) la mise à pied d'employés à temps complet non réguliers;
- d) la mise à pied des employés à temps partiel réguliers;
- e) la mise à pied des employés à temps complet réguliers.

10-3.04 L'employé mis à pied suivant l'application de la clause 10-3.03 est inscrit sur une liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois.

Dès qu'un poste est vacant ou nouvellement créé, l'Employeur doit rappeler au travail, dans l'ordre inverse de celui prévu à la clause 10-3.03, l'employé le plus ancien parmi les employés mis à pied et qui répond aux exigences normales du poste.

L'Employeur a le fardeau de la preuve lorsqu'il prétend qu'un employé ne répond pas aux exigences normales du poste à combler.

- 10-3.05 Les rappels au travail sont faits par courrier certifié à la dernière adresse connue de l'employé et copie de l'avis de rappel est transmise au Syndicat le jour de l'envoi.
- 10-3.06 L'employé rappelé dispose de quinze (15) jours pour accepter l'offre de poste prévue à la clause 10-3.05 après quoi, sous réserve de la clause 10-3.07, il perd définitivement son lien d'emploi.
- 10-3.07 Toutefois, l'employé rappelé n'est pas tenu d'accepter un poste dont l'échelle salariale est inférieure à celle du poste qu'il détenait au moment de sa mise à pied, ni d'accepter de combler un poste temporaire. Dans un tel cas, son nom demeure inscrit sur la liste de rappel.
- 10-3.08 a) Dès qu'un employé mis à pied accepte un rappel au travail conformément à la clause 10-3.06, son nom est rayé de la liste de rappel prévue à la clause 10-3.04.
- b) Cependant, dans le cas d'un rappel au travail pour occuper un poste temporaire, l'employé mis à pied qui accepte de combler un tel poste est réinscrit sur la liste de rappel lorsque le poste temporaire est aboli.
- 10-3.09 Dans un cas de changement technologique ou organisationnel, l'Employeur peut demander à un employé de se perfectionner pour occuper un nouveau poste de même catégorie, dont l'échelle salariale est au moins équivalente, sous réserve que cette nouvelle affectation n'ait pas pour effet d'entraîner le déplacement ou la mise à pied d'un employé de cette catégorie possédant plus d'ancienneté. Tel perfectionnement demandé par l'Employeur est aux frais de l'Employeur.

10-3.10 L'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'Employeur autrement que par vente en justice n'invalide aucunement ni l'accréditation accordée à l'AEONLQ, ni la présente convention collective.

Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'Employeur, le nouvel organisme est lié par l'accréditation en vigueur et la présente convention collective, comme s'il y était nommé, et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant aux lieu et place de l'Employeur.

10-3.11 L'Employeur s'engage également à aider au remplacement de ses employés dans les organismes à vocation similaire ou analogue.

Article 10-4.00 Qualifications

10-4.01 Tout employé régulier à la date de signature de la présente convention est réputé posséder les qualifications requises pour l'accomplissement de ses fonctions.

Article 11-2.00 Responsabilité civile

11-2.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout employé dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions ou lorsque l'employé s'occupe d'activités expressément demandées par l'Employeur. Ce dernier convient de n'exercer contre l'employé aucune réclamation à cet égard, sauf en cas de faute lourde ou négligence grossière de la part dudit employé lorsque celui-ci en a été trouvé coupable par un tribunal civil.

Article 11-3.00 Hygiène, santé et sécurité au travail

11-3.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer l'hygiène, la santé et la sécurité de tous les employés, en tout temps, sur les lieux de travail.

11-3.02 Tout employé ayant subi un accident de travail ou atteint d'une maladie reliée au travail qui doit s'absenter à cause de son état de santé, a droit à l'équivalent de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3%) non imposable de son salaire et à tous les bénéfices présents ou futurs édictés par les dispositions de la convention collective pour toute la période de son absence ou jusqu'à ce qu'il soit déclaré totalement invalide par la Commission de la santé et sécurité au travail (CSST), sans toutefois dépasser une période de douze (12) mois à compter de la date de l'accident. L'employé doit cependant remettre à l'Employeur toute compensation reçue pour absence au travail de la Commission de la santé et sécurité au travail (CSST).

11-3.03 L'application du présent article n'affecte en rien la caisse des journées de maladie ou d'accident accumulées par l'employé.

- 11-3.04 Dès que l'employé ayant subi un accident de travail ou atteint d'une maladie reliée au travail est reconnu apte au travail par son médecin, il réintègre le poste qu'il occupait avant l'accident ou la maladie, sous réserve des dispositions prévues aux articles 10-2.00 et 10-3.00 de la convention collective.
- 11-3.05 Toutefois, si un employé demeure atteint d'une incapacité partielle permanente qui oblige son affectation à un autre poste, l'Employeur s'engage à faire tout ce qu'il est possible de faire pour réintégrer cet employé dans son milieu de travail. L'employé ainsi réintégré conserve tous les droits que lui confère la présente convention.

Article 11-4.00 Mesures disciplinaires

- 11-4.01 Tout employé convoqué pour recevoir un avis écrit de mesure disciplinaire peut être accompagné d'un représentant du Syndicat. L'employé doit recevoir un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures.
- 11-4.02 Tout avertissement ou réprimande écrit à l'endroit d'un employé doit émaner du représentant de l'Employeur.
- 11-4.04 L'Employeur a trente (30) jours de calendrier de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance de ce dernier pour imposer à un employé une mesure disciplinaire.
- 11-4.05 Tout avertissement ou réprimande écrit porté au dossier personnel d'un employé devient nul et sans effet douze (12) mois de travail après la date de son émission, s'il n'y a pas eu récidive.

- 11-4.06 L'Employeur ne peut produire ou invoquer les avertissements et réprimandes écrits versés au dossier personnel d'un employé lorsque ces documents sont devenus nuls et sans effet.
- 11-4.07 Les avertissements et réprimandes écrits non versés au dossier personnel, conformément au présent article, ne peuvent être invoqués comme écrits lors d'arbitrage.
- 11-4.08 L'employé concerné ou le Syndicat peut contester une mesure disciplinaire écrite en utilisant la procédure de règlement de griefs prévue à la présente convention.
- 11-4.09 L'employé a droit de consulter son dossier personnel en présence d'un représentant de l'Employeur, accompagné ou non d'un représentant syndical. De plus, il peut faire reproduire tout document y apparaissant et ce, aux frais de l'Employeur.

Article 11-5.00 Congédiement et suspension

- 11-5.01 L'Employeur ne peut procéder au congédiement ou à la suspension d'un employé à titre de mesures disciplinaires qu'en utilisant comme critères la gravité ou la fréquence de l'infraction et qu'en se conformant aux dispositions de l'article 11-4.00.
- 11-5.02 Un avis de congédiement ou de suspension doit avoir été précédé d'une réprimande encore valide et qui aurait indiqué de façon claire, l'intention de l'Employeur de recourir au congédiement ou à la suspension, s'il y a récidive de l'employé quant à l'action ou au comportement qui lui est reproché.

11-5.03 Malgré la clause 11-5.01 et 11-5.02, l'Employeur peut suspendre un employé au moment même de la réprimande et sans que celle-ci n'ait été précédée d'un avertissement, si le geste reproché à l'employé cause à l'Employeur un préjudice grave qui, par sa nature, nécessite une intervention immédiate. En cas de telle suspension, l'Employeur dispose d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables pour décider, s'il y a lieu, soit de n'appliquer aucune sanction préliminaire, soit de suspendre l'employé pour une période plus longue, soit de le congédier. Si aucune décision n'est prise dans les vingt (20) jours ouvrables prévus, l'employé est réinstallé et confirmé dans ses droits et privilèges et il récupère le traitement dont il a été privé.

11-5.04 Tout congédiement et toute suspension peuvent faire l'objet d'un grief. Si un employé ou le Syndicat formule un grief au sujet d'un congédiement ou d'une suspension en vertu du présent article, il appartient à l'Employeur de démontrer à la satisfaction de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage, les raisons qui justifiaient la sanction imposée.

11-5.05 Dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension, l'employé réinstallé dans ses fonctions suite à la décision de l'Employeur ou d'une décision de l'arbitre, recouvre ses droits conformément à la sentence de l'arbitre.

Article 11-6.00 Caisse d'épargne et de crédit

11-6.01 Si des employés participent à une caisse d'épargne et de crédit, l'Employeur prélève à la source les montants d'argent déterminés par chacun des participants selon la possibilité du système en vigueur. Ces montants sont déposés selon les modalités arrêtées pour le fonctionnement de cette caisse.

CHAPITRE 12 REGLEMENT DE GRIEFS

Article 12-1.00 Procédure de règlement de griefs

12-1.01 Il est de l'intention des parties de régler tout grief dans les plus brefs délais. A cette fin, elles conviennent de se conformer à la procédure suivante.

12-1.02 Tout employé ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit tenter d'en discuter avec le représentant de l'Employeur afin d'essayer de le régler, accompagné ou non du représentant syndical.

12-1.03 Première étape

- a) L'employé ou le Syndicat soumet le grief par écrit au représentant de l'Employeur dans un délai n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.
- b) Le Syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'un employé, d'un groupe d'employés ou de l'ensemble des employés. Dans un tel cas, le Syndicat doit se conformer à la procédure prévue au présent article.
- c) L'avis de grief contient la date de l'événement, la date de présentation et un sommaire des faits qui sont à son origine, de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Tel avis contient également les clauses impliquées et le correctif requis.

Toute erreur de forme dans l'écrit du grief ne peut entraîner son rejet.

12-1.04 Deuxième étape

A la demande écrite de l'Employeur ou du Syndicat, les parties doivent se rencontrer dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief.

12-1.05 Troisième étape

L'Employeur donne sa réponse par écrit au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de la soumission du grief et en transmet une copie à l'employé. Tel écrit contient les principaux motifs à l'appui de la décision.

12-1.06 Quatrième étape

En cas de réponse insatisfaisante, en l'absence de réponse ou si la réponse de l'Employeur ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, l'employé ou le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage par un avis écrit envoyé à l'Employeur et à l'un des arbitres désignés à la clause 12-2.04, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date où la réponse aurait dû être donnée.

Article 12-2.00 Arbitrage

12-2.01 Les parties peuvent tenir une rencontre pour tenter de régler le grief avant la date prévue pour l'arbitrage. Toutefois, si au moment de l'arbitrage la rencontre préalable n'a pas eu lieu, l'arbitre peut exiger une telle rencontre sans reporter la date de l'audition.

12-2.03 L'arbitrage a lieu au siège social de l'Employeur, à moins qu'il n'y ait pas de local disponible. Si l'arbitrage doit avoir lieu ailleurs, les frais encourus pour un local sont partagés à parts égales entre les parties.

- 12-2.04 Les parties s'entendent pour désigner un arbitre choisi dans la liste publiée par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre du Québec. A défaut d'entente, le Ministre du Travail est invité à le nommer.
- 12-2.05 Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont assumés, à parts égales, par le Syndicat et l'Employeur.

Article 12-3.00 Procédure d'arbitrage

- 12-3.01 Les parties procèdent devant un arbitre choisi par elles, conformément aux dispositions de la clause 12-2.04 de la présente convention collective.
- 12-3.03 L'arbitre doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'audition.
- 12-3.05 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, tout arbitre peut:
- 1) réintégrer ledit employé avec pleine compensation;
 - 2) maintenir la mesure disciplinaire;
 - 3) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris, déterminer, s'il y a lieu, le montant de l'indemnité auquel un employé injustement traité pourrait avoir droit;
 - 4) si l'arbitre accorde une indemnité à l'employé, le calcul du remboursement se fait en déduisant du montant du traitement perdu les revenus de l'employé résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatoire à cette mesure disciplinaire.

- 12-3.06 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal, à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.
- 12-3.07 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, l'intéressé pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre lui soumet le litige pour décision finale; copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.
- 12-3.08 L'arbitre décide, suivant la preuve de la date de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, si la date de l'occurrence du fait est contestée.
- 12-3.09 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 12-3.10 L'arbitre doit entendre le litige au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur le champ; il doit ultérieurement, sur demande de l'une ou l'autre des parties, motiver sa décision par écrit.

Article 12-5.00 Dispositions particulières

- 12-5.01 Dans le calcul de tout délai stipulé au présent chapitre, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais le jour de l'échéance l'est.
- 12-5.02 Les samedis, les dimanches et les congés fériés ne sont pas comptés dans le calcul des délais.
- 12-5.03 Les délais mentionnés au présent chapitre sont de rigueur. L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir par écrit de prolonger tels délais.

CHAPITRE 13 PERFECTIONNEMENT

Article 13-1.00 Le système

13-1.01 Les parties reconnaissent le caractère essentiel du perfectionnement des employés de l'organisme.

13-1.02 Les principaux frais remboursables sur présentation des pièces justificatives sont les suivants:

- . frais d'admission;
- . frais d'inscription;
- . étude du dossier;
- . frais de cours;
- . frais pour les manuels obligatoires;
- . frais de stationnement.

13-1.03 Dans le cas d'une formule de recyclage et/ou de perfectionnement demandée par l'Employeur, cette formule est entièrement aux frais de l'Employeur.

CHAPITRE 14 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

Article 14-1.00 Horaire de travail

- 14-1.01 La semaine régulière de travail des employés est de trente-cinq heures (35) réparties du lundi au vendredi inclusivement, pour les employés de secrétariat. Pour les employés professionnels, la semaine régulière de travail est également de trente-cinq heures (35) réparties du lundi au vendredi inclusivement, selon les besoins du service.
- 14-1.02 La journée normale de travail est de sept heures (7).
- 14-1.03 L'horaire normal de travail de l'employé de secrétariat se situe entre huit heures (8h00) et dix-huit heures (18h00) du lundi au vendredi. Chaque professionnel détermine son horaire de travail selon les nécessités de sa tâche et selon les priorités sectorielles.
- 14-1.04 L'employé à temps partiel n'est pas sujet à la semaine régulière de travail, le tout en accord avec les dispositions de la clause 3-1.11 b).
- 14-1.05 Un employé à temps partiel ou surnuméraire se voit attribuer un horaire de travail spécifique au moment de son engagement. Cet horaire spécifique peut être modifié par l'Employeur avec un préavis de cinq (5) jours ouvrables à l'employé. En aucun cas cet horaire spécifique ne devra prévoir plus de huit (8) heures dans la même journée.
- 14-1.07 Pour le personnel de secrétariat, pendant les mois de juin, juillet et août, la semaine de travail est réduite à trente-deux heures et demie (32 1/2), sans baisse de traitement et l'horaire est déterminé après entente avec l'Employeur.

- 14-1.08 Les employés ont droit à au moins une (1) heure continue pour la période de repas. Les bureaux sont fermés de midi à treize heures.
- 14-1.09 Les employés de secrétariat ont droit de prendre au moment qu'ils jugent opportun l'équivalent de deux (2) pauses-café rémunérées de quinze (15) minutes chacune à l'intérieur de leur journée de travail.

Article 14-2.00 Temps supplémentaire

- 14-2.01 Tout travail requis d'un employé est considéré comme du temps supplémentaire lorsqu'il est effectué en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail.
- 14-2.02 Pour le personnel de secrétariat, tout travail effectué en temps supplémentaire doit être autorisé par le représentant de l'Employeur; pour le personnel professionnel, tout travail en temps supplémentaire doit être effectué à la connaissance et sans objection de l'Employeur.
- 14-2.05 Tout temps de travail supplémentaire, tel que défini en 14-2.01, est rémunéré au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%) pour le personnel de secrétariat.
- 14-2.06 L'employé de soutien administratif qui le désire pourra bénéficier, au lieu du paiement du travail effectué en temps supplémentaire, d'une période de récupération d'une durée équivalente à une fois le temps effectivement travaillé en temps supplémentaire.

Si l'employé choisit de bénéficier d'une telle période de récupération au lieu d'une compensation monétaire, son choix est soumis à l'approbation du représentant de l'Employeur.

- 14-2.07 Tout temps de travail supplémentaire tel que défini en 14-2.01, effectué par un employé de type professionnel, est versé dans une banque de récupération à raison d'une heure par heure travaillée.
- 14-2.08 L'employé doit normalement récupérer chaque période de temps supplémentaire versée à la banque dans le mois qui la suit. Il peut cependant accumuler dans cette banque de récupération jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de trente-cinq heures (35). S'il advient une impossibilité de vider cette banque avant la période normale de vacances de l'employé, cette banque s'ajoutera à cette période.
- 14-2.09 Pour fins de calcul, le salaire horaire pour un poste de travail s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire d'un employé par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail de l'employé.

CHAPITRE 15 REMUNERATION

Article 15-1.00 Modalité de versement du traitement

- 15-1.01 Le traitement annuel de l'employé est versé par l'Employeur et ce, tous les mercredis, en cinquante-deux (52) versements.
- 15-1.02 Si un mercredi n'est pas un jour travaillé, le versement du traitement est remis à l'employé sur les lieux de travail ou expédié à l'adresse indiquée par l'employé, le dernier jour travaillé qui précède ce mercredi.
- 15-1.03 Le relevé de traitement de l'employé comprend les informations et les paiements suivants:
- le nombre d'heures régulières et, le cas échéant, supplémentaires;
 - le traitement par période de paye;
 - le cas échéant, le paiement du temps supplémentaire et les autres paiements spéciaux;
 - le total des revenus bruts;
 - le détail de toutes les déductions applicables;
 - le total des revenus nets.
- 15-1.04 Si l'Employeur, pour quelque raison que ce soit, a versé, par erreur, des montants en trop à un employé, il doit tenter d'en arriver à une entente avec l'employé concerné quant à la modalité de récupération des

montants. A défaut d'entente, telle récupération ne pourra se faire à raison de plus de vingt pour cent (20%) du traitement hebdomadaire net.

Article 15-2.00 Rétroactivité

- 15-2.01 Les taux de salaire prévus à l'échelle 1984-85 s'appliquent selon la classification de l'employé, avec effet rétroactif au 1er avril 1984. L'employé a droit à titre de rétroactivité à la différence entre le montant prévu à l'échelle selon sa classification en vertu de la présente convention et celui qui lui a été versé effectivement pour ses services depuis le 1er avril 1984.
- 15-2.02 L'employé dont l'emploi a pris fin après le 1er avril 1984 et avant le paiement de la rétroactivité, a droit de réclamer le paiement dû dans les trois (3) mois suivant la date du paiement de la rétroactivité. L'Employeur doit informer l'employé qui a quitté son emploi de ce droit.
- 15-2.03 Le paiement de la rétroactivité doit se faire dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'intégration à la classification. Aucune rétroactivité négative ne peut être exigée d'un employé.

CHAPITRE 16 EVALUATION DES POSTES

Article 16-1.00 Mécanismes

- 16-1.01 Tout employé a droit à une catégorie et à un corps d'emplois qui correspondent aux tâches et responsabilités inhérentes à son poste.
- 16-1.02 Tout employé peut demander par écrit la révision de l'évaluation de son poste. Copie de cette demande est transmise à son supérieur immédiat, au Syndicat, ainsi qu'aux membres du CRT.
- 16-1.03 Le rôle du CRT en matière d'évaluation est de réviser l'évaluation des postes et de réévaluer la description des fonctions qui leur sont rattachées. Il est convenu que la détermination des tâches est sous la responsabilité de l'Employeur, sous réserve de la présente convention collective.
- 16-1.04 Les recommandations du CRT sont transmises à l'Employeur pour qu'il en dispose.

Article 16-2.00 Plan de classification

- 16-2.01 Dans le cas d'ajout(s), de soustraction(s) ou modification(s) aux catégories et aux corps d'emplois du plan de classification apparaissant à l'annexe VII, les parties conviennent de se rencontrer pour s'entendre, entre autres, sur les descriptions des tâches et responsabilités, sur les qualifications requises et sur l'échelle de traitement visée, dans le cas de la création d'un nouveau corps d'emplois.

CHAPITRE 17 ECHELLES DE TRAITEMENT ET CLASSEMENT

Article 17-1.00 Classement des employés

17-1.01 L'échelon de traitement de l'employé nouvellement engagé est déterminé par l'Employeur conformément aux normes du présent chapitre.

17-1.02 L'Employeur procède au classement de l'employé déjà à son emploi à la date de signature de la présente convention collective, dans les trente (30) jours qui suivent, et l'informe à l'intérieur de ce délai.

Tel classement est effectué, conformément aux normes du présent article, dans l'échelle de traitement 1984-85 correspondant au corps d'emplois de l'employé concerné.

L'application de la présente clause ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une rémunération, à un échelon de l'échelle de traitement correspondant au corps d'emplois de l'employé concerné, qui soit inférieure à celle dont il bénéficie à la date de signature de la présente convention collective.

17-1.03 L'employé sans expérience pertinente et répondant aux exigences minimales de scolarité est rémunéré au premier (1er) échelon de l'échelle de traitement correspondant à son corps d'emplois.

17-1.04 Un échelon supplémentaire est accordé pour chaque année d'expérience pertinente. Il est entendu qu'un travail, rémunéré ou non, dans des fonctions généralement équivalentes constitue une expérience pertinente.

Un échelon supplémentaire est accordé pour chaque tranche complète de quatre (4) années de service sur le marché du travail.

17-1.06 La période nécessaire à un employé à temps partiel pour le passage d'un échelon à l'autre doit être équivalente, en termes d'heures travaillées, à la période requise pour un employé à temps complet pour le passage d'un échelon à un autre.

17-1.07 Des échelons supplémentaires sont accordés pour toute scolarité pertinente obtenue en sus de la scolarité de base exigée pour un corps d'emplois et ce, tant pour la scolarité déclarée à l'engagement que pour celle obtenue en cours d'emploi.

Aux fins d'application de la présente clause, chaque année de scolarité pertinente obtenue en sus de la scolarité de base exigée pour le corps d'emplois concerné, équivaut à un échelon.

Dans le cas de la scolarité supplémentaire obtenue en cours d'emploi, la présente clause s'applique au moment de l'obtention de ladite année de scolarité supplémentaire.

17-1.08 Un employé à l'emploi ou engagé sans avoir atteint la scolarité minimale exigée pour le corps d'emplois dans lequel il est placé, se voit attribuer une année de scolarité par année d'expérience pour compléter le nombre d'années de scolarité qui manque pour l'obtention du diplôme requis.

Au cas où le nombre d'années d'expérience est inférieur au nombre d'années nécessaires à l'acquisition du diplôme, la personne engagée est considérée comme ayant obtenu le diplôme requis. Elle est classée au premier échelon de sa classe d'emploi.

17-1.09 Il est entendu que le passage d'échelon se fait au premier (1er) avril de chaque année.

Article 17-2.00 Classement des employés de secrétariat

17-2.01 L'employé en poste est classé au cinquième (5e) échelon de l'échelle applicable au corps d'emploi de secrétaire exécutive et ce, à compter du premier (1er) avril 1984.

17-2.02 Si un nouvel employé était embauché pendant la durée de la présente convention, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer afin de couvrir ce ou ces nouveau(x) employé(s). Dans ce cas, l'Employeur avise le Syndicat au moins un (1) mois avant la nouvelle embauche pour les fins d'application de la présente clause.

Article 17-3.00 Echelles de salaire des employés de secrétariat

17-3.00 Secrétaire exécutif

<u>ECHELON</u>	<u>SALAIRE 1984-85</u>	<u>SALAIRE 1985-86</u>
1	17,311\$	17,830\$
2	17,900\$	18,437\$
3	18,511\$	19,066\$
4	19,141\$	19,715\$
5	19,741\$	20,333\$
6	20,080\$	20,682\$

Article 17-4.00 Classement des employés professionnels

17-4.01 L'employé en poste au secteur classique est classé au quatrième (4e) échelon en 1984-85.

17-4.02 Si un nouvel employé était embauché pendant la durée de la présente convention, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer afin de déterminer le classement de ce ou ces nouveau(x) employé(s). Dans ce cas, l'Employeur avise le Syndicat au moins un (1) mois avant sa nouvelle embauche pour les fins d'application de la présente clause.

Article 17-5.00 Echelles de traitement des employés professionnels

<u>ECHELON</u>	<u>SALAIRE 1984-85</u>	<u>SALAIRE 1985-86</u>
1	16,323\$	16,813\$
2	17,955\$	18,494\$
3	19,750\$	20,343\$
4	21,330\$	21,970\$
5	23,037\$	23,728\$
6	24,419\$	25,152\$
7	25,884\$	26,661\$
8	26,920\$	27,728\$
9	27,995\$	28,835\$
10	28,555\$	29,412\$
11	29,127\$	30,001\$
12	29,418\$	30,301\$

CHAPITRE 18 FRAIS DE SEJOUR ET DE DEPLACEMENT

Article 18-1.00 Frais de séjour et de déplacement

18-1.01 Tout employé qui doit se déplacer dans l'exercice de ses fonctions, voit ses frais de voyage, de séjour et de déplacement remboursés tels que prévus à l'annexe VIII.

CHAPITRE 19 COMITES

Article 19-1.00 Généralités

- 19-1.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente entente, les parties s'entendent pour former le Comité de relations de travail (CRT).
- 19-1.02 Les parties peuvent former tout autre comité, selon les besoins.

Article 19-2.00 Comité de relations de travail (CRT)

- 19-2.01 Le Comité de relations de travail est composé d'un membre nommé par l'Employeur et d'un membre de l'unité d'accréditation. Les parties peuvent changer leur représentant en faisant parvenir les noms des remplaçants à l'autre partie.
- 19-2.02 Le Comité se réunit sur demande de l'une des parties, étudie et formule les questions soumises relatives aux conditions de travail. Il adopte ses règles de fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour. Un compte rendu de chaque réunion est fait.
- 19-2.03 Le CRT assume, notamment, des mandats à titre consultatif quant aux matières suivantes:
- évaluation des postes;
 - règlements des griefs;
 - sélection et recommandation de candidats à l'Employeur;
 - perfectionnement et mise à jour.

CHAPITRE 20 PARTICIPATION A LA GESTION

Article 20-1.00 Participation à la gestion

20-1.01 La participation des employés au sein de l'organisme se manifeste par:

La participation des employés au sein des comités conjoints prévus ou formés en vertu des dispositions de la présente convention collective.

La participation des employés aux divers comités de travail mis sur pied par l'Employeur.

La consultation occasionnelle des employés lors des réunions du Conseil d'administration, sur invitation du représentant de l'Employeur.

CHAPITRE 21 CONDITIONS DE TRAVAIL NON PREVUES
A LA CONVENTION

Article 21-1.00 Conditions de travail non prévues
à la convention

21-1.01 Le Syndicat convient que l'Employeur peut modifier les conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la présente convention collective, après avoir avisé les employés visés et le Syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que si un employé se croit lésé par de telles modifications, il peut en faire un grief et, dans ce cas, il appartient à l'Employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

CHAPITRE 22 DISPOSITIONS GENERALES

Article 22-1.00 Discrimination

22-1.01 Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni ses représentants ne peuvent exercer directement ou indirectement de menaces, contraintes, discrimination ou distinction injuste contre quelque employé que ce soit à cause de son apparence physique, de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de son âge, de son statut civil, de ses opinions politiques, de ses orientations sexuelles, de ses croyances religieuses ou de leur absence ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

CHAPITRE 23 CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 23-1.00 Publication

23-1.01 Dans les douze (12) jours de sa signature, l'Employeur distribue aux employés copie de la présente convention.

23-1.02 Durée

La présente convention collective entre en vigueur le premier (1er) avril 1984 et se termine le trente et un (31) mars 1986.

Nonobstant ce qui précède, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'au jour de son renouvellement.

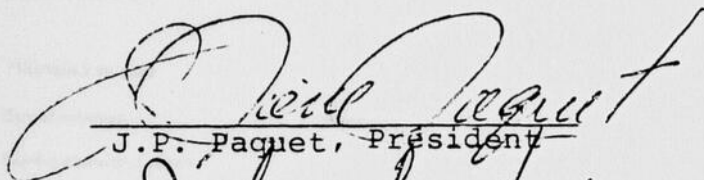
CHAPITRE 24 TRAVAIL A FORFAIT

Article 24-1.00 Travail à forfait

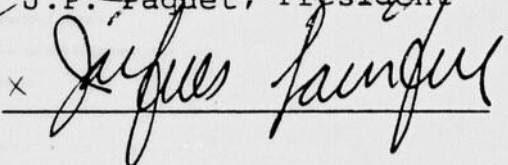
- 24-1.01 L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de cause de mise à pied, d'abolition de poste, ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement ou de réduction d'heures parmi les employés réguliers assujettis à la présente convention collective.
- 24-1.02 Tout contrat entre l'Employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement une partie ou la totalité des tâches occupées par des employés réguliers, ne peut entraîner de mise à pied, congédiement ou réduction d'heures découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à
Montréal, ce quatorzième jour du mois de mai 1985.

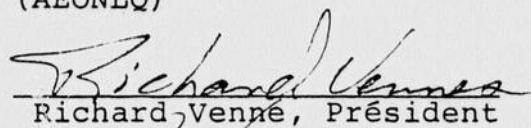
Fédération équestre
du Québec Inc.



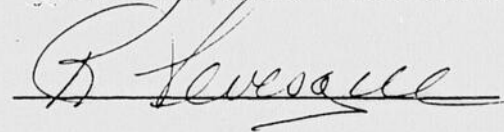
J.P. Paquet, Président

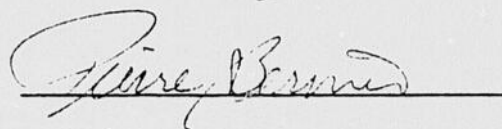
x 

Association des employés
des organismes nationaux
de loisirs du Québec
(AEONLQ)



Richard Venne, Président





ANNEXE I

FORMULE DE DEMANDE D'ADHESION AU SYNDICAT

S.V.P. Il est essentiel que vous complétiez tous les espaces en blanc de cette section.

Nom Prénoms

Adresse à domicile

Téléphone à domicile

Date de naissance Nationalité

Numéro d'assurance sociale

Je soussigné(e), donne librement mon adhésion au Syndicat

Nom du Syndicat

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions et à payer la cotisation fixée par le Syndicat. Cette adhésion entrera en vigueur le jour de mon admission par le Syndicat.

J'ai payé le droit d'entrée requis de \$

le 19

et ma première cotisation syndicale de \$

le 19

EN FOI DE QUOI, j'ai signé le 19

(Signature du candidat)

(Signature du témoin)

N.B.

Le Code du travail prévoit un minimum de \$2.00 à titre de cotisation syndicale.

La sollicitation pendant les heures de travail, est prohibée.

Le candidat doit personnellement payer son droit d'entrée et sa cotisation syndicale.

Témoin:

Toute personne qui atteste de la libre adhésion.

RECU

Nom du syndicat

RECU DE

la somme de \$

\$

Date

en paiement du droit d'entrée et de

à titre de cotisation syndicale.

19

(Signature)

ANNEXE II

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES

PARIS, Johanne 9 ans

LEVESQUE, Renée 5 ans

ANNEXE IV

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
GOUVERNEMENT DU QUEBEC

DOSSIER: M-27607-01
REQUETE: MR-020-04-84
AG-84-06-M- 046

A C C R E D I T A T I O N

FEDERATION EQUESTRE DU QUEBEC (INC.)
1415 rue Jarry, est
Montréal
Québec
H2E 2Z7

Etablissement(s) visé(s): Tous les établissements.

EMPLOYEUR

-et-

ASSOCIATION DES EMPLOYES DES ORGANISMES
DE LOISIR DU QUEBEC (AEONLQ)
AFFILIEE A LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT
DU QUEBEC

ASSOCIATION REQUERANTE

Vu la requête déposée par l'association ci-dessus au Bureau
du Commissaire général du travail le 29 mars 1984 , pour
représenter le groupe de salariés suivant:

"Tous les salariés, au sens du Code du Travail."

CONSIDERANT qu'une copie de cette requête a été reçue par l'employeur le 16 avril 1984.

CONSIDERANT que l'employeur devait, en cas de désaccord sur l'unité de négociation demandée, en expliciter les raisons et proposer l'unité appropriée dans les quinze (15) jours de la réception de la copie de la requête.

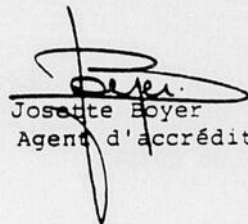
CONSIDERANT que l'employeur, ayant négligé ou refusé de se conformer aux dispositions de l'article 28 c) du Code du Travail dans le délai prescrit, est présumé avoir donné son accord sur l'unité de négociation;

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

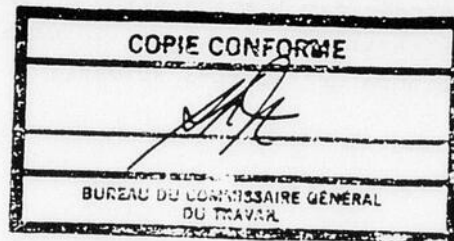
CONSIDERANT que toutes les autres dispositions du chapitre II ont été respectées;

POUR CES MOTIFS ET EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFERES PAR LE CODE DU TRAVAIL, J'ACCREDITE l'association requérante pour représenter le groupe de salariés suivants:

"Tous les salariés, au sens du Code du Travail."


Josette Boyer
Agent d'accréditation

FAIT ET SIGNE A MONTREAL, le 6 juin 1984.



ETUDES

• Nombre d'années de scolarité complétées avec succès _____ années

ETUDES ELEMENTAIRES: encerclez le nombre d'années terminées avec succès 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7

ETUDES SECONDAIRES

Années		Institution	Localité	Durée du cours	Discipline	Diplôme ou dernière année réussie
de	à					
19	19					
19	19					
19	19					
19	19					

ETUDES COLLEGALES

Années		Institution	Localité	Durée du cours	Discipline	Diplôme ou dernière année réussie
de	à					
19	19					
19	19					
19	19					
19	19					

AUTRES ETUDES

Années		Institution	Localité	Durée du cours	Discipline	Diplôme ou dernière année réussie
de	à					
19	19					
19	19					
19	19					
19	19					
19	19					
19	19					
19	19					

Mentions académiques spéciales, bourses d'études, etc.:

EXPERIENCE

EMPLOI ACTUEL NOM DE L'EMPLOYEUR

ADRESSE _____

(no)

(rue)

(ville)

(province)

GENRE D'AFFAIRES _____ DATE D'ENTREE EN SERVICE _____ SALAIRE _____

FONCTION EXACTE _____ DATE FIN D'ENGAGEMENT _____ SALAIRE _____

NOMBRE & CATEGORIE D'EMPLOYES SOUS VOTRE AUTORITE _____

RESPONSABILITES _____

EMPLOI ANTERIEUR NOM DE L'EMPLOYEUR

ADRESSE _____

(no)

(rue)

(ville)

(province)

GENRE D'AFFAIRES _____ DATE D'ENTREE EN SERVICE _____ SALAIRE _____

FONCTION EXACTE _____ DATE FIN D'ENGAGEMENT _____ SALAIRE _____

NOMBRE & CATEGORIE D'EMPLOYES SOUS VOTRE AUTORITE _____

RESPONSABILITES _____

EMPLOI ANTERIEUR NOM DE L'EMPLOYEUR

ADRESSE _____

(no)

(rue)

(ville)

(province)

GENRE D'AFFAIRES _____ DATE D'ENTREE EN SERVICE _____ SALAIRE _____

FONCTION EXACTE _____ DATE FIN D'ENGAGEMENT _____ SALAIRE _____

NOMBRE & CATEGORIE D'EMPLOYES SOUS VOTRE AUTORITE _____

RESPONSABILITES _____

EMPLOI ANTERIEUR NOM DE L'EMPLOYEUR

ADRESSE _____

(no)

(rue)

(ville)

(province)

GENRE D'AFFAIRES _____ DATE D'ENTREE EN SERVICE _____ SALAIRE _____

FONCTION EXACTE _____ DATE FIN D'ENGAGEMENT _____ SALAIRE _____

NOMBRE & CATEGORIE D'EMPLOYES SOUS VOTRE AUTORITE _____

RESPONSABILITES _____

ANNEXE VII

CLASSIFICATION

DIRECTEUR TECHNIQUE

SECTEUR WESTERN OU SECTEUR CLASSIQUE

Définition des fonctions

L'employé est responsable de la conception et de l'élaboration de la politique de développement technique de la Fédération et de son exécution, une fois qu'elle est acceptée par la Fédération. De façon plus particulière, l'employé est responsable des programmes de formation des athlètes et des cadres techniques de la Fédération et il voit à l'élaboration et à la coordination des programmes de compétition de la Fédération et à la supervision des championnats provinciaux. Il assure aussi la coordination du travail de la Commission technique de la Fédération. Il doit, enfin, exécuter toutes les autres tâches à caractère technique et administratif qui peuvent lui être confiées par le Comité exécutif de la Fédération.

Qualifications requises

Détenir un diplôme universitaire de premier cycle dans un champ de spécialisation appropriée ou détenir un diplôme, une attestation d'études, une attestation d'expérience dont l'équivalence est reconnue par l'Employeur.

SECRETAIRE EXECUTIF

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de l'employé de cette catégorie d'emplois consiste à remplir les fonctions de secrétaire auprès du représentant de l'Employeur. Cet emploi peut comporter la coordination et la supervision du travail effectué par d'autres employés de bureau ou de secrétariat.

Qualifications requises

Scolarité et expérience

Avoir complété un cours de secondaire V avec option appropriée ou détenir un diplôme, une attestation d'études ou une attestation d'expérience dont l'équivalence est reconnue par l'organisme employeur et avoir au moins trois (3) années d'expérience pertinente.

Connaissances pratiques

Connaître la sténographie, la dactylographie et la disposition de textes. Connaître suffisamment les méthodes et les usages propres à la tenue d'un secrétariat.

Attributions caractéristiques

Le secrétaire exécutif, en plus des attributions caractéristiques de secrétaire, transmet le courrier personnel et la correspondance importante à son patron et effectue, de sa propre initiative, la correspondance courante. Dans ce cadre, il peut composer des lettres simples ou adapter les lettres types.

Il reçoit les visiteurs et s'enquiert de leurs besoins et, selon le cas, fournit l'information générale exigée ou réfère la personne au service concerné de la Fédération.

Il peut être appelé à vérifier et corriger certains documents ou dossiers. Au besoin, il distribue, coordonne et vérifie le travail du personnel de bureau et de secrétariat de la Fédération. Pour ce faire, il tient à jour le calendrier des opérations à accomplir et participe lui-même aux différents travaux de secrétariat. Il peut être appelé à effectuer des tâches reliées à la comptabilité ou à la tenue de fichiers informatisés. Il est responsable, au besoin, de prendre les minutes des réunions et d'en dresser le procès-verbal.

ANNEXE VIII

FRAIS DE SEJOUR ET DE DEPLACEMENT

REGIME DE REMBOURSEMENT DES DEPENSES DE L'EMPLOYE
ENCOURUES DANS L'EXERCICE DE SES FONCTIONS

Après autorisation du représentant de l'Employeur et sur présentation de pièces justificatives, l'employé se fait rembourser les coûts suivants:

A) FRAIS DE TRANSPORT

1. Transport par chemin de fer

Selon le tarif de la classe "voiture ordinaire" pour les voyages de jour.

Si la durée du voyage doit être d'une journée complète ou comportant au moins une nuit, l'employé a droit à un lit ou à une chambre pour une personne.

2. Transport par avion

Selon le tarif de la classe économique.

3. Transport par autobus

Selon le tarif de la compagnie d'autobus.

4. Transport par taxi ou limousine

Selon le tarif réellement encouru.

5. Transport par automobile personnelle

Pour les déplacements par automobile personnelle faits dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur paiera 0,25\$/kilomètre à l'employé, sur présentation d'un rapport de dépenses sur le formulaire requis.

B) FRAIS DE CHAMBRE

1. Motel ou hôtel

Selon la dépense réellement encourue.

Si l'employé ne présente pas de pièce justificative, il peut réclamer jusqu'à un maximum de 7,00\$.

C) FRAIS DE REPAS

L'Employeur rembourse à l'employé qui est retenu dans l'exercice de ses fonctions à l'extérieur de son domicile, les repas au taux maximum suivant:

Déjeuner:	3,50\$ (sans pièce justificative) jusqu'à un maximum de 5,00\$ avec pièce justificative
Dîner:	6,50\$ (sans pièce justificative) 8,00\$ (avec pièce justificative)
Souper:	10,00\$ (sans pièce justificative) jusqu'à 12,00\$ avec pièce justificative

D) FRAIS DE TELEPHONE INTERURBAINS D'AFFAIRES

Selon le coût réellement encouru, mais l'employé doit donner le motif de son appel ainsi que le nom, l'endroit et le numéro de téléphone où l'interurbain a été effectué.

E) FRAIS DE STATIONNEMENT ET DE PEAGE

L'Employeur prend à sa charge tous les frais de stationnement et de péage de l'employé dans l'exercice de ses fonctions lorsqu'il est en voyage ou en déplacement d'affaires.

F) FRAIS D'INSCRIPTION

L'Employeur remboursera à l'employé les frais d'inscription lorsqu'il est autorisé à participer à un congrès ou à un colloque, à un séminaire ou autres réunions du genre et ce, selon le coût réellement encouru.

I) AUTRES FRAIS

L'Employeur rembourse à l'employé tous les autres frais que ceux prévus dans la présente, si ces autres frais sont préalablement autorisés par le représentant de l'Employeur.

Dispositions particulières

- a) L'employé doit s'efforcer de voyager le plus économiquement possible et éviter toutes dépenses non essentielles au bon exercice de ses fonctions.
- b) L'employé doit produire sa demande de remboursement de frais dans les trente (30) jours qui suivent la dépense encourue, en complétant et signant le formulaire prévue à cette fin par l'Employeur.
- c) Les reçus et pièces justificatives doivent être identifiés et donner un détail suffisant des services rendus.
- d) Le remboursement des comptes de dépenses est fait dans un délai n'excédant pas les quinze (15) jours qui suivent la date de réception de la demande de remboursement par l'Employeur.
- e) L'employé doit fournir, sur demande de l'Employeur, toute explication désirée en regard de sa réclamation.
- f) Sur demande, une avance équivalente à l'évaluation des dépenses à encourir pour frais de séjour et de déplacement peut être accordée à l'employé.
- h) Tous les frais de déplacement (kilométrage) sont remboursés rétroactivement au 1er avril 1984, selon les tarifs prévus à la présente convention au paragraphe A-5 de l'annexe VIII.

LETTRE D'ENTENTE

entre, d'une part

LA FEDERATION EQUESTRE DU QUEBEC INC.

et, d'autre part

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DES ORGANISMES NATIONAUX
DE LOISIRS DU QUEBEC (AEONLQ)

Les parties signataires de la présente conviennent de ce qui suit:

L'Employeur verse à M. Normand Caron, dans les quinze jours de la signature de la convention collective, un montant forfaitaire de 1,428.38\$ en guise de rétroactivité salariale pour la période durant laquelle il fut à l'emploi de la Fédération.

L'Employeur reconnaît que M. Normand Caron a droit à l'application de la rétroactivité payable pour les frais de déplacement (kilométrage) telle que prévu à l'annexe VIII de la convention collective et ce nonobstant son départ de la Fédération avant la date de signature de la convention collective.

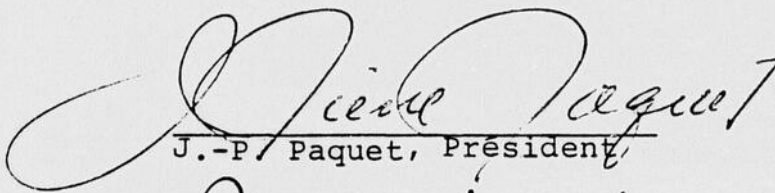
L'Employeur s'engage à calculer tous versement devant échoir à M. Normand Caron eu égard à son départ de la Fédération sur la base du salaire annuel de 26,114.55\$.

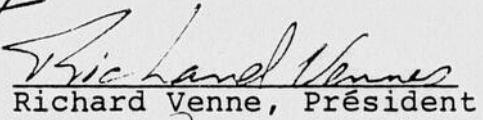
.../2

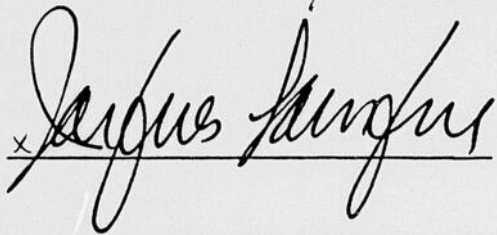
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal
ce quatorzième jour du mois de mai 1985.

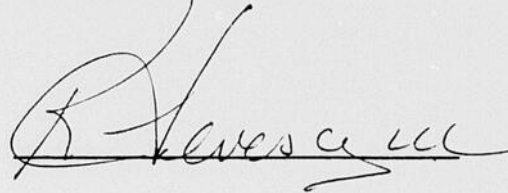
Pour la Fédération Equestre
du Québec Inc.

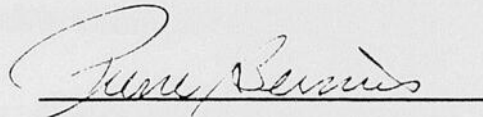
Pour l'Association des
Organismes nationaux de
loisirs du Québec


J.-P. Paquet, Président


Richard Venne, Président







LETTRE D'ENTENTE

entre, d'une part

LA FEDERATION EQUESTRE DU QUEBEC INC.

et, d'autre part

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DES ORGANISMES NATIONAUX
DE LOISIRS DU QUEBEC

Les parties signataires de la présente conviennent de ce qui suit:

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'après examen de la candidature de M. Mongeau au poste de Directeur Technique du secteur western, M. Mongeau devrait être classé au sixième (6e) échelon de l'échelle salariale prévue pour l'année 1985-86 à la clause 17-5.01 de la convention collective.

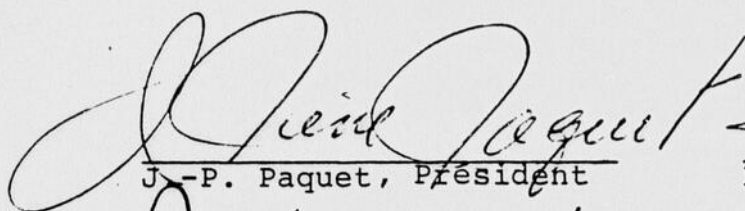
Cette lettre d'entente est conclue en vertu de la clause 17-4.02 de la convention collective, dans l'éventualité où le Conseil d'Administration de la Fédération Equestre retient la candidature de M. Mongeau.

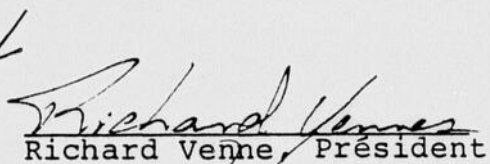
.../2

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal
ce quatorzième jour du mois de mai 1985.

Pour la Fédération Equestre
du Québec Inc.

Pour l'Association des
Organismes nationaux de
loisirs du Québec


J.-P. Paquet, Président


Richard Venne, Président

