

NOM

NO

05200-1

C.A.E. 8994 NO CONV. 52001
AFFIL. 2 NR.EMPL. 12
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 65260 63
PERS.VIS. 6 NO.ACC. M18286003
DATE ENR.840206

DÉPÔT

52001

Dépôt N°

--	--	--	--	--	--

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

Objet	<input type="checkbox"/> Nouvelle convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18286-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
83-08-29		83-10-07				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Deposant Synd. des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) 429 de la Cauchetière Est Montréal, Qué H2L 2M7	<input type="checkbox"/> Deposant A.M.A.R.C. 275 Notre-Dame Est Montréal, Qué H2X 1C6

Unité de négociation

E.V.: tous les établissements

ENTENTE: E.A. 83-1 abroger entente E.A. 80.1 et remplacer - taux des emplois

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Association Montréalaise d'Action Récréative et Culturelle. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Région	06-06	Activité	8994 (10)	Affiliation	10
---------------	--------------	-----------------	------------------	--------------------	-----------

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

1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

 Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT:

Ville de Montréal
Att.: M. Michel Brousseau
275 Notre-Dame Est
Montréal, Qué
H2Y 1C6

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	83-12-09

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

B

ENTENTE E.A.83-intervenue entre l'Amarc et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal.

L'Amarc et le Syndicat conviennent d'abroger l'entente E.A. 80-1 et de la remplacer par l'entente suivante.

L'Amarc et le Syndicat conviennent que les taux des emplois suivants, soit commis, dactylographe, sténo-dactylo, surveillant d'installations, téléphoniste, téléphoniste-surveillant et technologue en horticulture, apparaissant à l'article 19 de la convention collective intervenue entre l'Amarc et le Syndicat, seront modifiés à compter du 1er décembre 1980 et du 1er décembre 1981, en tenant compte de la formule d'indexation prévue à la convention collective intervenue entre la Ville de Montréal et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal.

POUR L'A.M.A.R.C.

POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTREAL

Genevieve Giguere

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

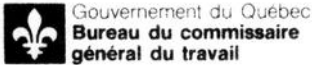
Date: 04-07-83

Date: 29-8-83

18286-03

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue le



DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 2 0 8 9

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 05200-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-18286-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-11-01	83-11-09		82-12-01	85-11-30	12	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) 429 de la Gauchetière Est Montréal, Qué H2L 2M7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Association Montréalaise d'Action Récréative et Culturelle Att.: M. Gérard Perron, directeur Service du Personnel 275 rue Notre-Dame Est Montréal, Qué H2X 1C6

Unité de négociation

E.V.: tous les établissements

REFERENCE: Cois blancs

Région	06-06	Activité	8994 (10)	Affiliation	10
---------------	-------	-----------------	-----------	--------------------	----

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	83-12-15

Pour renseignements
 425, S. Amable Québec G1R 4Z1 — 613-4970
 255 est, rue Cremazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue le

en conformité avec les dispositions
du Code du travail
de la province de Québec

entre

L'ASSOCIATION MONTREALAISE D'ACTION
RECREATIVE ET CULTURELLE

(ci-après désignée "l'Association")

et

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE MONTREAL (S.C.F.P.)

(ci-après désigné "le Syndicat")

pour la période comprise entre
le 1er décembre 1982
et le 30 novembre 1985

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention collective a pour but de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées entre les parties contractantes, d'établir et de maintenir des conditions de travail en conséquence.

ARTICLE 2 - ACCREDITATION SYNDICALE

- 2.01 L'Association reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le Commissaire général du travail de la province de Québec, en faveur du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (S.C.F.P.).

ARTICLE 3 - REGIME SYNDICAL

- 3.01 Tout employé doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, consentir à la retenue par l'Association sur ses chèques de paie d'une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le Syndicat. Le nouvel employé est requis par l'Association de signer un formulaire autorisant cette retenue dès sa première paie.
- 3.02 Tout employé qui, dans les soixante (60) jours précédant l'expiration de la convention collective antérieure, était membre en règle du Syndicat ou qui l'est devenu depuis, doit demeurer membre en règle du Syndicat pendant toute la durée de la convention collective. Il peut démissionner du Syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant l'expiration de la convention collective en avisant par écrit l'Association et le Syndicat.



- 3.03 L'Association fait remise mensuellement au Syndicat des sommes perçues en vertu des paragraphes 3.01 et 3.02.

ARTICLE 4 - SALARIES PERMANENTS

- 4.01 Advenant que l'Association engage des salariés permanents cols blancs, les parties s'entendent pour qu'il y ait réouverture des négociations conformément au Code du travail, et cela, aux seules fins de négocier pour ces derniers des modifications à la présente convention.

ARTICLE 5 - PRESEANCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 5.01 L'Association ne peut, par résolution ou autrement, déroger aux dispositions de la convention collective.
- 5.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention collective n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

ARTICLE 6 - AIDE JUDICIAIRE

- 6.01 a) Sous réserve des alinéas b) et c), l'Association assume, à ses frais, la défense d'un employé poursuivi devant les tribunaux en raison d'événements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail et convient de l'indemniser de toute obligation, jugement ou frais résultant d'une telle poursuite, à la condition toutefois que les actes reprochés à l'employé ne constituent pas une faute lourde.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'W. Bl' followed by a large, stylized flourish or initial.

Aux fins du présent article, l'Association se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter l'employé poursuivi. Cependant, l'employé peut s'adjoindre, à ses frais, un ou des procureurs de son choix.

b) Dans le cas où un employé fait usage dans l'exercice de son travail, avec l'assentiment de l'Association, d'un véhicule automobile appartenant à l'Association ou loué par celle-ci, l'Association s'engage à tenir cet employé indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés dans l'usage de ce véhicule automobile, sauf si cet employé est reconnu coupable d'une infraction au Code criminel reliée à l'usage de ce véhicule automobile.

c) La protection prévue à l'alinéa précédent est également accordée par l'Association à l'employé qui, dans l'exercice de son travail et avec l'assentiment de l'Association, est passager d'un véhicule appartenant à l'Association ou loué par cette dernière.

d) Dans le cas où un employé désirerait poursuivre avec l'assistance de l'Association devant les tribunaux un individu, suite à des événements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail, le Syndicat peut soumettre son cas à l'Association pour discussion. La décision de l'Association ne peut pas faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 7 - HYGIENE, SECURITE ET PREMIERS SOINS

7.01 L'Association s'engage à maintenir des conditions convenables de sécurité, d'hygiène, d'aération, de chauffage, d'humidité et d'éclairage dans les endroits de travail.

Handwritten signature and initials, possibly 'H. S.' and '30', in black ink.

7.02 a) L'Association et le Syndicat conviennent de créer et de maintenir un comité conjoint d'hygiène et de sécurité.

b) Ce comité se réunit suivant les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

c) Ce comité est composé de trois (3) représentants de l'Association et de trois (3) représentants du Syndicat.

d) Ce comité a pour mandat:

1- d'étudier les causes des accidents survenus au cours du mois écoulé;

2- de s'assurer que les conditions prévues au paragraphe 7.01 sont respectées;

3- d'élaborer des moyens correctifs et préventifs et d'en recommander l'application à la direction de l'Association;

4- de recommander au contrôleur toutes les mesures préventives et correctives en rapport avec les accidents ou les maladies professionnelles, ainsi que des mesures générales en matière d'hygiène et de sécurité;

5- de recommander au contrôleur que des personnes qualifiées pour donner les premiers soins aux malades ou blessés soient désignées à des endroits particuliers.

7.03 Le comité se réunit pendant les heures de travail et les représentants du Syndicat siègent sans perte de traitement lors des réunions.



- 7.04 Lorsque nécessaire, l'Association fait transporter, à ses propres frais, chez le médecin le plus proche ou à l'hôpital, les employés victimes d'un accident de travail ou ceux devenus subitement et sérieusement malades durant l'horaire de travail.
- 7.05 L'Association met à la disposition des employés des troussees de premiers soins réparties sur les lieux de travail de façon adéquate.

ARTICLE 8 - CONDITIONS GENERALES
DE TRAVAIL

- 8.01 L'Association s'engage à verser à l'employé, en même temps que la paie hebdomadaire, une paie de vacances égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné et une prime de quatre pour cent (4%) du salaire gagné pour tenir lieu des avantages accessoires.
- 8.02 L'employé désirant consulter son dossier personnel en fait la demande au contrôleur qui lui fixe un rendez-vous à cette fin dans les dix (10) jours suivants. Cette consultation se fait en présence du contrôleur ou son représentant. L'employé peut se présenter à ce rendez-vous seul ou accompagné d'un représentant syndical.
- 8.03 Sauf dans le cas d'un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, l'employé qui justifie d'au moins trois (3) mois de services continus auprès de l'Association a droit à un préavis écrit d'une semaine.
- 8.04 L'Association peut embaucher un employé pour une période n'excédant pas douze cents (1200) heures



consécutives dans un poste donné.

- 8.05 L'Association remet à l'employé, sur demande, un certificat de travail.

ARTICLE 9 - CONGES SPECIAUX

- 9.01 Un employé peut obtenir un congé sans solde pour une raison valable, s'il en fait la demande au représentant de l'Association au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Un congé sans solde est accordé à tout employé dans les trois (3) cas suivants et ce congé n'est pas considéré comme une interruption de service pour les fins de l'application de l'article 18 de la présente convention:

1- pour se présenter à un examen de reprise: le jour de l'examen;

2- pour suivre un cours requis par l'institution d'enseignement à titre de condition d'admission: la balance de la saison;

3- pour reprendre ses cours réguliers avant la fin de la saison d'exploitation de Terre des Hommes: à compter de la date fixée par l'institution d'enseignement.

A handwritten signature and initials are located in the bottom right corner of the page. The signature is written in dark ink and appears to be a stylized name, possibly 'B. J.' or similar, with a large, circular flourish underneath it.

Dans tous les cas, l'employé doit fournir une pièce justificative de la maison d'enseignement qu'il fréquente.

Pour les fins de la section 2, s'il y a un poste vacant qu'il peut remplir et que l'employé en fait la demande par écrit, l'Association réembauche cet employé pour la balance de la saison.

ARTICLE 10 - MESURE DISCIPLINAIRE

- 10.01 a) Congédiement: Dans les trente (30) jours qui suivent un congédiement, le Syndicat peut formuler un grief écrit en deux copies, au contrôleur. Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief, le contrôleur ou son représentant doit recevoir les représentants du Syndicat (maximum 2). Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le contrôleur doit aviser par écrit le Syndicat de la décision de l'Association dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de son entrevue avec les représentants du Syndicat. A défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de l'Association n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure établie à l'article 12.
- b) Suspension: Dans les quinze (15) jours qui suivent une suspension, le Syndicat peut demander la convocation d'un comité d'enquête formé de deux (2) représentants de l'Association et de deux (2) représentants du Syndicat. Le comité peut faire témoigner toutes les personnes susceptibles de l'éclairer et fait des recommandations au directeur du service du Personnel de la Ville de Montréal dont la décision est finale.



ARTICLE 11 - MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 C'est le ferme désir de l'Association et du Syndicat de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief relatif aux traitements et aux conditions de travail.
- 11.02 L'Association reconnaît comme représentants du Syndicat les personnes élues ou nommées à ce poste. Le Syndicat doit fournir à l'Association la liste de ces représentants dans les trente (30) jours ouvrables de l'élection ou de la nomination, et l'avis du Syndicat doit préciser les groupes pour lesquels chacun de ces représentants est autorisé d'agir.
- 11.03 Tout employé accompagné du représentant syndical peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son chef immédiat. A défaut d'entente, l'employé peut soumettre son grief en la manière ci-après établie:
- a) Première étape: Tout employé qui se croit lésé soumet par écrit son grief au comité des griefs du Syndicat, lequel l'étudie, fait l'enquête requise durant les heures de travail et décide du genre d'action et des moyens à prendre pour résoudre le grief ainsi transmis au susdit comité. Lorsqu'un grief est rejeté par le susdit comité, l'employé concerné n'a plus de recours.
- b) Deuxième étape: Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit au contrôleur en deux (2) copies, dans les trente (30) jours de calendrier de la date de l'événement qui a donné naissance au grief. Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief, le contrôleur ou son représentant doit recevoir les négociateurs du Syndicat.



- c) Troisième étape: Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le contrôleur doit aviser par écrit le Syndicat de la décision de l'Association dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de son entrevue avec les représentants du Syndicat. A défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de l'Association n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure indiquée à l'article 12, dans un délai de quarante (40) jours ouvrables de la date du dépôt du grief.
- 11.04 Les limites de temps déterminées au paragraphe précédent peuvent être prolongées après entente écrite entre l'Association et le Syndicat. Les dates indiquées sur les documents par les timbres-dateurs du Bureau du contrôleur constituent une preuve sommaire servant à calculer les délais.
- 11.05 L'Association et le Syndicat peuvent, d'un commun accord, déroger à la présente procédure.
- 11.06 Tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention constitue un grief qui peut être soumis à l'arbitrage en la manière prévue à l'article 12.
- 11.07 Nonobstant toute disposition au contraire, le Syndicat a le loisir de soumettre directement à l'Association tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective. Dans ces cas, les deuxième et troisième étapes du mode de règlement des griefs s'appliquent.
- 11.08 Un employé qui présente un grief ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.



ARTICLE 12 - ARBITRAGE

- 12.01 a) Les griefs sont soumis à un arbitre unique. L'Association et le Syndicat désignent, pour la durée de la présente convention, messieurs Pierre Dufresne et Marcel Guilbert pour agir comme arbitres dans les griefs concernant l'évaluation des emplois.
- b) Les deux parties désignent messieurs Roland Tremblay et André Sylvestre pour entendre les autres griefs.
- c) Les griefs que le Syndicat juge à propos de déposer sont soumis à tour de rôle à chacun des deux (2) arbitres prévus aux alinéas a) ou b), selon la nature des griefs.
- d) L'arbitre à qui un grief est déposé doit pouvoir entendre les parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le dépôt à l'arbitrage. Si l'arbitre ne peut entendre le grief à l'intérieur de ce délai, il doit le signifier aux parties et celles-ci peuvent s'entendre pour demander au ministère du Travail de nommer un autre arbitre qui pourrait respecter lesdits délais.
- 12.02 Les présentes dispositions n'empêchent pas les parties de déférer à un autre arbitre, par un commun accord, tout grief.
- 12.03 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention collective. L'arbitre n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'M. Dufresne' and the initials below it are 'BD'.

- 12.04 L'arbitre procède avec diligence à l'instruction de l'affaire soumise selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés. Les séances d'arbitrage sont publiques; l'arbitre peut, toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis-clos.
- 12.05 Sur demande des parties ou de l'arbitre, les témoins sont assignés par ordre écrit signé par l'arbitre qui peut leur faire prêter serment.
- 12.06 En tout temps avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire qu'il croit juste et utile.
- 12.07 L'arbitre rend la décision dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière journée d'audition.
- 12.08 La sentence arbitrale est finale et lie les parties. Celles-ci doivent s'y conformer sans délai.
- 12.09 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Association et le Syndicat.

ARTICLE 13 - HEURES TRAVAILLEES

- 13.01 L'Association transmet au Syndicat, tous les mois, un état détaillé des heures de travail effectuées par l'employé.

ARTICLE 14 - DESCRIPTION DES EMPLOIS

- 14.01 Dans les trente (30) jours qui suivent la date de la

A handwritten signature and initials, possibly 'A. J. B.', written in black ink.

signature de la présente, l'Association soumet au Syndicat une description sommaire de chacun des emplois apparaissant à l'article 19 de la présente convention.

- 14.02 Une description sommaire de tout emploi nouveau ou modifié doit être soumise par l'Association au Syndicat dans les trente (30) jours de sa création.
- 14.03 a) Un comité conjoint est chargé d'évaluer tout emploi se référant à un système de rangement.
- b) A défaut d'entente quant à l'évaluation de tel emploi, le Syndicat peut soumettre le litige à un arbitre unique dont la décision est finale et exécutoire.

ARTICLE 15 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 A compter de la date de la signature de la présente convention collective, toutes les heures exécutées en sus de quarante-quatre (44) heures par semaine sont payées au taux de cent cinquante pour cent (150%).

ARTICLE 16 - VERSEMENT DU SALAIRE

- 16.01 L'employé reçoit son chèque de paie chaque jeudi matin.
- 16.02 L'employé reçoit son premier chèque de paie ou une avance, au plus tard, le troisième (3e) jeudi suivant la date de son entrée en service.
- 16.03 Si le jour de paie coïncide avec un jour férié, l'employé reçoit son chèque de paie le jour ouvrable précédent.



ARTICLE 17 - RAPPEL

- 17.01 L'employé qui était à l'emploi de l'Association à la date de fermeture de la saison d'exploitation acquiert, pour la saison suivante, un droit de rappel, à la condition qu'il ait formulé une demande en ce sens auprès de l'Association dans le mois suivant la fermeture. Ce rappel se fait par ordre d'ancienneté dans l'emploi qu'il occupait la saison précédente.
- 17.02 Cependant, l'employé qui, pour des raisons jugées valables par l'Association (ex.: maladie, manque de travail, etc.), n'est plus à l'emploi de ladite Association lors de la fermeture de la saison d'exploitation conserve son droit de rappel.
- 17.03 S'il n'y a pas de poste disponible dans son emploi au moment du rappel, l'employé inscrit sur la liste d'ancienneté a la préférence sur les nouveaux employés pour être embauché dans un autre emploi qu'il est apte à remplir.

ARTICLE 18 - TAUX DES EMPLOIS

- 18.01 A compter du 1er décembre 1982 et jusqu'au 30 novembre 1984, l'employé est rémunéré selon le taux ci-après mentionné:

<u>Code</u>	<u>Emploi</u>	<u>Taux</u>
12-050	Aide-animateur grade 1 (loisirs communautaires)	5,60 \$
12-024	Inspecteur (concessions et licences) (Amarc)	9,03 \$
12-062	Assistant-chef de section (Amarc)	9,03 \$

Handwritten signature and initials, possibly 'H. J.' followed by a large flourish.

<u>Code</u>	<u>Emploi</u>	<u>Taux</u>
12-063	Assistant-chef de zone (Amarc)	7,54 \$
12-064	Chargé de dossiers (Amarc)	6,85 \$
12-069	Chef de zone (Amarc)	7,94 \$
12-071	Chef téléphoniste (Amarc)	7,48 \$
12-076	Répartiteur (Amarc)	5,76 \$
12-087	Préposé aux relations publiques (Amarc)	5,76 \$
12-090	Surveillant (transports secondaires) (Amarc)	10,00 \$
12-045	Technologue en horticulture (Amarc)	12,57 \$
12-091	Téléphoniste surveillant (Amarc)	8,03 \$
12-015	Téléphoniste (Amarc)	7,38 \$
12-099	Responsable de la cueillette et du décompte des billets (Amarc)	10,87 \$
12-07	Vérificateur de recettes (Amarc)	6,20 \$
12-011	Surveillant des installations (Amarc)	5,60 \$
	Commis (Amarc)	7,04 \$
	Dactylographe (Amarc)	7,04 \$
	Sténodactylo (Amarc)	7,38 \$

- 18.02 a) A compter du 1er décembre 1982 ou de la date de sa nomination s'il a été embauché après cette date, tout employé a droit à un montant forfaitaire égal à trois pour cent (3%) du salaire gagné pour la période du 1er décembre 1982 au 30 novembre 1983, payable dans les trente (30) jours suivant le 30 novembre 1983, ou dans les trente (30) jours suivant la date de son départ.

Le présent alinéa s'applique aux employés au service de l'Association à la date de fermeture de la saison d'exploitation 1983.

- b) A compter du 1er décembre 1983 ou de la date de sa nomination s'il a été embauché après cette date, tout employé a droit à un montant forfaitaire égal à deux et demi pour cent (2½%) du salaire gagné pour la période du 1er décembre 1983 au 30 novembre 1984, payable dans les trente (30) jours suivant le 30 novembre 1984, ou dans les trente (30) jours suivant la date de son départ.

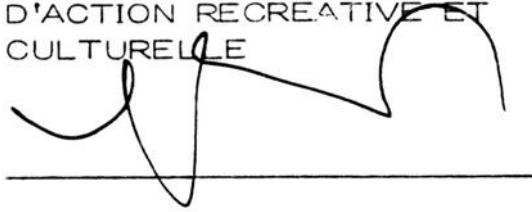
ARTICLE 19 - DUREE DE LA CONVENTION

- 19.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1er décembre 1982 et le demeure jusqu'au 30 novembre 1985.
- 19.02 Les modifications apportées à la convention collective en vigueur le 30 novembre 1982 ne prennent effet qu'à compter de la date de la signature de la présente convention, sauf stipulation particulière dans l'un ou l'autre des paragraphes.
- 19.03 En cas de dénonciation, les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à la date de la signature de la prochaine convention collective.



EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé en la ville de Montréal ce 1^{er} novembre 1983.

ASSOCIATION MONTREALAISE
D'ACTION RECREATIVE ET
CULTURELLE



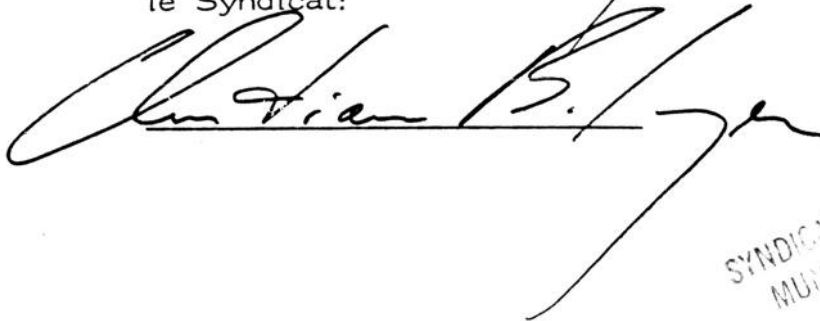
Témoin pour
l'Association:



SYNDICAT DES FONCTION-
NAIRES MUNICIPAUX DE
MONTREAL (S.C.F.P.)



Témoin pour
le Syndicat:



SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE MONTREAL
429 EST, RUE LAPOINTE

Certifié conforme
