



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

04997-3

Dépôt N°:

8 5 0 8 1 2 4

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 checked="" type="checkbox"/> Première convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18286-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				85-08-14	86-12-31	350

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Travailleurs et Travailleuses de Terre des Hommes (CSN) 1601 Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> L'Association Montréalaise d'Action Récréative et Culturelle (1983) Terre des Hommes Pavillon du Canada Ile Notre-Dame, QC. H3C 1A0 K.V. Terre des Hommes
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Fed. des Employés de Services Publics Inc (CSN) Att: M. Jacques Lessard 1601 ave Delorimier Montréal, QC. H2K 2M5	Région <u>06-06</u> Activité <u>8411 (10)</u> Affiliation <u>06</u>

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

- Entente: Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire signée: 85-08-14
- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: ASSOCIATION MONTREALAISE D'ACTION RECREATIVE ET CULTURELLE. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David/dg

85-08-28

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 673-4357

18286-07
4997-3
1 convention
1 entente

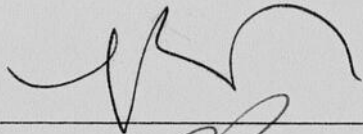
MÉMOIRE D'ENTENTE

1. En date du 25 juillet 1985, l'Association convient qu'aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire ne sera exercée à l'endroit des employés pour tout événement qui aurait pu survenir du fait de la négociation de la convention collective de travail ou conduire à celle-ci.
2. L'Association et ses représentants s'engagent à ne prendre aucune procédure devant les tribunaux contre le Syndicat, la Fédération, la CSN et ses représentants, pour tout événement qui aurait pu survenir pendant la conclusion de la négociation de la convention collective de travail ou conduire à celle-ci.
3. L'ancienneté de tous les employés est considérée comme n'ayant pas été interrompue d'aucune façon pour la durée de la négociation.
4. La présente entente est distincte et séparée de la convention collective à intervenir entre l'Association et le Syndicat.



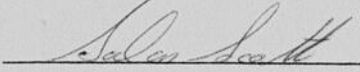
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal
ce 14^e jour du mois de août 1985.

L'ASSOCIATION MONTRÉLAISE
D'ACTION RÉCRÉATIVE ET
CULTURELLE (1983)



Régis

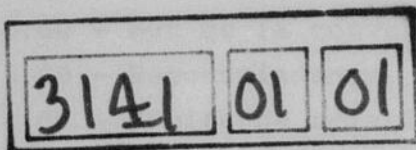
LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DE
TERRE DES HOMMES
INC. (CSN)



Régis (C.S.N.)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue le 14 août 1985



entre



L'ASSOCIATION MONTRÉLAISE D'ACTION

RÉCRÉATIVE ET CULTURELLE (1983)

(ci-après désignée "l'Employeur")

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS

ET TRAVAILLEUSES DE TERRE DES HOMMES (CSN)

(ci-après désigné "le Syndicat")

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Page</u>
1.00 - Définitions	1
2.00 - But de la convention	2
3.00 - Reconnaissance	3
4.00 - Comité de relations de travail	4
5.00 - Champ d'application	4
6.00 - Régime syndical	5
7.00 - Cotisations syndicales	6
8.00 - Affaires syndicales	6
9.00 - Affichage et distribution de documents	10
10.00 - Information et participation	11
11.00 - Ancienneté	12
12.00 - Rappel et convocation au travail	13
13.00 - Mouvements de personnel	15
14.00 - Surplus de personnel	17
15.00 - Fonctions nouvelles ou modifiées	17
16.00 - Versement de salaire	18
17.00 - Dispositions relatives à la rémunération	19
18.00 - Heures de travail	20
19.00 - Travail supplémentaire	22
20.00 - Congés sociaux	24
21.00 - Vacances annuelles	25
22.00 - Droit de participation aux affaires publiques	26
23.00 - Hygiène et sécurité	27
24.00 - Responsabilité civile	29
25.00 - Allocation de dépenses	30
26.00 - Congés sans traitement	30
27.00 - Perfectionnement	31
28.00 - Procédure de règlement des griefs	31
29.00 - Arbitrage	33
30.00 - Mesures disciplinaires	35

<u>Article</u>	<u>Page</u>
31.00 - Contrats à forfait	36
32.00 - Publication	36
33.00 - Boni spécial	36
34.00 - Durée	37

Annexe A - Formule d'adhésion

Annexe B - Entente particulière -
Préposés à la prévention-protection

Annexe C - Formulaire de rappel

Annexe D - Formulaire de demande de transfert

ARTICLE 1.00 DÉFINITIONS

1.01 "Employeur"

L'Association Montréalaise d'Action Récréative et Culturelle (1983) créée en vertu du règlement municipal.

1.02 "Syndicat"

Syndicat des Travailleurs et Travailleuses de Terre des Hommes (CSN).

1.03 "Les parties"

L'AMARC et le S.T.T.T.D.H. (CSN).

1.04 "Salarié"

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation portant le numéro de dossier M 18286-07 détenu par le Syndicat et, le cas échéant, toute personne couverte en vertu des amendements apportés audit certificat.

1.05 "Salarié régulier"

Salarié qui a complété sa période d'essai.

1.06 "Salarié en période d'essai"

Salarié qui n'a pas complété la période d'essai prévue à l'article 5.03.

1.07 "Chef de section - ressources humaines"

Le chef de section - ressources humaines de l'AMARC ou toute personne agissant en son nom.

1.08

"Titre d'emploi"

Tout titre d'emploi créé en vertu de l'article 17.00.

1.09

"Mutation"

Mouvement d'un salarié d'un titre d'emploi à un autre.

1.10

"Poste"

Une affectation de travail d'un salarié dans un titre d'emploi.

1.11

"Grief"

Toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la présente convention.

1.12

"Conjoint"

Le conjoint tel que défini à la loi sur les normes de travail du Québec.

1.13

"Genre"

Le genre masculin comprend le genre féminin à moins que le contexte n'indique le contraire.

ARTICLE 2.00BUT DE LA CONVENTION

2.01

La présente convention collective a pour but de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre les parties contractantes et d'établir et de maintenir des conditions de travail assurant la santé et la sécurité des salariés.

2.02

Il est entendu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, pression ou discrimination par l'AMARC, le Syndicat, ou leurs représentants respectifs, contre un employé à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, son âge, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi. Les parties conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser, par les moyens appropriés, tout harcèlement sexuel porté à leur connaissance.

L'AMARC prendra les mesures appropriées pour assurer le caractère confidentiel des renseignements personnels des employés.

ARTICLE 3.00RECONNAISSANCE

3.01

L'AMARC reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise en vertu du Code du travail aux fins d'application de la convention collective.

3.02

Pour être valide, toute entente individuelle qui déroge à la présente convention et postérieure à la date d'entrée en vigueur de ladite convention, entre un employé et l'AMARC, touchant des conditions de travail différentes de celle qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation par écrit du Syndicat.

3.03

Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'AMARC de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires tout en se conformant à la présente convention.

ARTICLE 4.00 COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

4.01

En tout temps les représentants de la partie syndicale peuvent demander, par écrit, en mentionnant l'ordre du jour, de rencontrer les représentants de la partie patronale en vue de traiter de toute question d'intérêt général ou relative à l'application et à l'interprétation de la convention.

De la même façon, les représentants de la partie patronale peuvent demander, aux mêmes fins, de rencontrer les représentants de la partie syndicale.

4.02

Les représentants sont au nombre de trois (3) maximum pour chacune des parties et sont libérés avec solde pour assister aux rencontres prévues à cette fin. Chacune des parties peut s'adjoindre une personne-ressource de l'extérieur, au besoin.

ARTICLE 5.00 CHAMP D'APPLICATION

5.01

La présente convention s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

5.02

Le salarié en période d'essai est couvert par les dispositions de la convention, mais il n'a pas droit à la procédure de grief en cas de congédiement ou de licenciement pendant ladite période d'essai.

5.03 La période d'essai du nouveau salarié est de cent soixante (160) heures de travail non garanties.

5.04 Tout salarié embauché après la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective doit, comme condition de maintien de son emploi, s'engager à maintenir sa résidence dans les limites du territoire de la ville de Montréal.

ARTICLE 6.00 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention collective.

6.02 Tout nouveau salarié embauché après le 15 avril 1985 doit, dès la signature de la présente ou dès son embauche, devenir et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention et ce, comme condition d'embauche ou de maintien de son emploi. L'AMARC s'engage à faire remplir à cet effet le formulaire fourni par le Syndicat et apparaissant à l'annexe A dont copie doit être retournée au Syndicat.

6.03 L'AMARC n'est pas tenue, nonobstant les paragraphes 6.01 et 6.02 ci-dessus, de congédier un salarié parce que le Syndicat aura refusé de l'accepter ou l'aura éliminé de ses rangs, et ce pour quelque raison que ce soit.

ARTICLE 7.00 COTISATIONS SYNDICALES

- 7.01 L'employeur déduit de la paie de chaque employé un montant égal aux cotisations syndicales fixées par le Syndicat.
- 7.02 Pour les fins du présent article, le montant de cette cotisation syndicale est le taux qui est indiqué à l'AMARC par avis écrit du Syndicat. Toute modification à la cotisation syndicale prend effet au début d'une période de paie mais au plus tard trente (30) jours après la réception par l'AMARC d'un avis écrit du Syndicat.
- 7.03 L'AMARC s'engage à déduire les montants prévus au paragraphe 7.01 sur chaque versement de salaire. Elle fera parvenir au Syndicat entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois suivant, le montant mensuel total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception.
- Cet état détaillé comprend le nom et prénom du salarié, le salaire régulier ainsi que le montant des déductions individuelles.
- 7.04 L'AMARC cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du début de la période de paie qui suit celle où un salarié cesse d'être régi par cette convention.

ARTICLE 8.00 AFFAIRES SYNDICALES

- 8.01 a) Le Syndicat peut nommer un délégué syndical qui a pour fonction de représenter le Syndicat dans l'application et l'interprétation de la convention;

b) Le Syndicat peut nommer un substitut au délégué syndical. En l'absence du délégué syndical, le substitut a la même fonction.

8.02

L'employeur reconnaît au président et aux deux (2) agents de grief, le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail, aux frais du Syndicat, dans les cas prévus à la convention. Ces dispositions s'appliquent également aux substituts en cas d'incapacité d'agir du président et des agents de grief.

Une telle demande doit être faite douze (12) heures à l'avance, au chef de section - ressources humaines, lequel ne peut refuser sans motif valable. Ce dernier doit être informé de l'endroit où le représentant syndical peut être rejoint.

Une telle permission ne peut avoir pour effet d'autoriser le représentant syndical à rencontrer les employés lorsqu'ils sont au travail. Ce délai peut être de moins de douze (12) heures en cas d'accident de travail ou d'accident impliquant un visiteur dont la responsabilité pourrait être imputée à un salarié.

8.03

Les représentants autorisés du Syndicat mentionnés à la présente clause peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, sans perte de traitement et autres bénéfices, à l'occasion des activités ci-après énumérées et selon les modalités qui y sont prévues:

- a) Un représentant autorisé du Syndicat peut s'absenter de son travail pour accompagner un salarié lors de la présentation ou de la discussion d'un grief et lors d'une enquête en vue de la préparation d'un grief à la deuxième étape de la procédure de grief. Dans ce cas, il doit avoir obtenu au préalable l'autorisation du chef de section - ressources humaines, lequel ne peut refuser sans motif valable. Il doit de plus aviser son supérieur immédiat dès son retour;
- b) Concernant une mesure disciplinaire, le salarié doit, à moins qu'il ne s'y oppose, être accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat, lors d'une rencontre chez un représentant de l'AMARC;
- c) Tout salarié assigné comme témoin devant un tribunal d'arbitrage de la présente convention collective peut s'absenter de son travail, après en avoir avisé le chef de section - ressources humaines. La durée de la disponibilité est alors sujette aux exigences du président du tribunal d'arbitrage;
- d) Tout salarié requérant d'un grief qui est en audition devant un tribunal d'arbitrage de la présente convention collective et un représentant autorisé du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au chef de section - ressources humaines afin de participer aux séances d'arbitrage.

8.04

L'AMARC autorise le délégué officiel du Syndicat qui en fait la demande au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, à s'absenter de son travail au frais du Syndicat pour assister au Congrès ou au Conseil de la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN), de la Fédération des Employés de Service Publics inc. (FESP-CSN), du Conseil Central de Montréal (CSN) ainsi qu'aux Conseils Fédéraux (FESP-CSN).

Le Syndicat bénéficie d'un crédit maximum de cinquante (50) jours ouvrables annuellement pour les fins de libérations prévues à la présente clause.

Le salarié visé par la présente clause, présente, lors de sa demande à l'employeur, les attestations nécessaires.

8.05

Tout salarié nommé pour exercer un travail permanent au sein d'une instance syndicale auquel le syndiqué est affecté, a droit, à la suite d'une demande préalable écrite d'au moins vingt-et-un (21) jours, à une libération à plein temps sans traitement, pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois.

Tout salarié ainsi libéré peut être réinscrit sur la liste de rappel après un préavis d'au moins vingt-et-un (21) jours. Cette période peut être prolongée après entente entre les parties.

8.06

Dans tous les cas où les libérations sont aux frais du Syndicat, ce dernier s'engage à rembourser à l'AMARC le salaire brut du salarié libéré dans un délai de trente (30) jours de la réception du compte. Faute par le Syndicat de payer l'AMARC conformément à la présente disposition, l'AMARC pourra, sans préjudice à ses autres recours, faire compensation à

même toutes sommes dues par l'AMARC au Syndicat incluant les cotisations syndicales prévues à l'article 7.00 de la présente convention.

- 8.07 Dans les trente (30) jours de la date de l'entrée en vigueur de la convention et au moment de leur remplacement, le Syndicat avise par écrit l'AMARC de la nomination des membres de son exécutif et et tout représentant autorisé au sens de la présente convention.
- 8.08 Cinq (5) délégués peuvent assister aux séances de négociation et de conciliation dont trois (3) membres avec solde.

ARTICLE 9.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION DE DOCUMENTS

- 9.01 L'AMARC met des tableaux d'affichage à la disposition du Syndicat pour y afficher les documents adressés à ses membres à la condition que ces documents soient signés par un membre de l'exécutif du Syndicat bien identifié.

Ces tableaux sont situés aux endroits où les employés se rapportent ainsi qu'à une des salles de repos.

- 9.02 Le Syndicat peut distribuer tout document syndical, signé par un membre de l'exécutif du Syndicat bien identifié, aux membres visés par l'unité d'accréditation. Cependant, cette distribution doit avoir lieu en dehors des heures de travail ou dans les endroits de repos réservés aux employés.

ARTICLE 10.00 INFORMATION ET PARTICIPATION

10.01 L'AMARC transmet au Syndicat:

- a) La liste en quatre (4) exemplaires des salariés et leur ancienneté; cette liste sera remise trente (30) jours après l'entrée en vigueur de la présente convention collective et une (1) fois durant l'année soit, le premier avril de chaque année. L'AMARC transmet, par la suite, à tous les quinze (15) jours suivant l'ouverture de Terre des Hommes, les modifications apportées à cette liste.

La liste doit indiquer, à moins que le salarié ne s'y oppose par écrit:

- les nom et prénom;
- l'adresse;
- la date d'entrée en service (ancienneté);
- le titre d'emploi;
- le service auquel est rattaché le salarié;
- les salariés en période d'essai;
- les dates de disponibilité.

- b) Copie de l'avis écrit transmis aux salariés relativement à la mise à pied de fin de saison indiquant les salariés concernés.
- c) Tout avis ou directive en matière de relations de travail ou de gestion de personnel émise par l'employeur s'adressant à l'ensemble du personnel couvert par l'accréditation ou concernant celui-ci.

10.02 Si un désaccord persiste en vertu de l'article 10.01 a), le salarié peut déposer un grief en tout temps.

10.03

A l'exception de la période d'affichage, la liste devient officielle sous réserve des contestations déposées. Les corrections apportées à la liste ne peuvent avoir pour effet que de modifier l'ancienneté d'un salarié et les conséquences de telles modifications ne peuvent rétroagir au-delà du premier (1er) jour de l'affichage de la liste.

ARTICLE 11.00 ANCIENNETÉ

11.01

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective l'ancienneté est déterminée par la date d'embauche, qui ne peut être modifiée par la suite.

11.02

L'ancienneté et les droits qui s'y rattachent ne peuvent se perdre que:

- a) par le départ volontaire du salarié;
- b) par le congédiement pour cause juste;
- c) par le défaut du salarié de répondre dans le délai prévu à l'article 12.03, sauf dans les cas où il y a eu erreur d'adresse de la part de l'AMARC, ou dans les cas de maladie ou d'accident amenant une impossibilité de répondre au formulaire de rappel, dont le fardeau de la preuve appartient au salarié;
- d) s'il néglige ou refuse de se rapporter au travail à la date fixée dans l'avis de convocation prévue à l'article 12.05 faisant état de sa première journée de travail, sauf dans les cas de maladie, d'accident ou de raison valable dont la preuve incombe au salarié;
- e) lors d'une mise à pied supérieure à vingt-quatre (24) mois;

f) s'il s'absente plus de trois (3) fois de son travail durant deux (2) saisons d'exploitation consécutives, sans raison valable ou sans avoir averti préalablement ses supérieurs; dans le cas de contestation par grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

ARTICLE 12.00 RAPPEL ET CONVOCATION AU TRAVAIL

- 12.01 Entre le premier et le quinze (15) février de chaque année, l'employeur fait parvenir, par courrier recommandé à chacun des salariés, un formulaire sur lequel le salarié inscrit sa date de disponibilité pour la saison à venir.
- 12.02 Au plus tard trente (30) jours après l'envoi prévu à l'article 12.01, le salarié fait parvenir à l'employeur ledit formulaire par courrier recommandé.
- 12.03 Lorsque le salarié n'a pas répondu à l'expiration du délai prévu à l'article 12.02, il doit alors exprimer sa disponibilité au plus tard le premier avril et dans ce cas, la date de disponibilité est automatiquement reportée à trois (3) jours de l'ouverture officielle de Terre des Hommes.
- 12.04 Le rappel et la convocation au travail se font par appel téléphonique enregistré ou par lettre certifiée, au dernier numéro de téléphone ou à la dernière adresse connue de l'employé.
- 12.05 La convocation au travail se fait au moins trois (3) jours avant la première journée de travail.

12.06

- a) Cette convocation au travail se fait par ordre d'ancienneté et pour le dernier titre d'emploi accompli par l'employé et compte tenu de la date de disponibilité fournie par l'employé lors de son rappel.
- b) Dans le cas où l'employé informe l'employeur, par lettre certifiée, qu'il n'est plus disponible à la date fixée en vertu du paragraphe a) du présent alinéa, sa date de disponibilité est automatiquement reportée à trois (3) jours avant la date de l'ouverture officielle de Terre des Hommes.
- c) Le formulaire utilisé pour le rappel est joint à l'annexe C.

12.07

S'il n'y a pas d'emploi disponible dans le titre d'emploi du salarié au moment de l'ouverture officielle, le salarié le plus ancien déplace le moins ancien dans le même titre d'emploi.

12.08

Le salarié ainsi déplacé a préférence sur tout autre salarié ayant moins d'ancienneté pour combler tout poste vacant dans un autre titre d'emploi ou nouvellement créé, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

12.09

Toutefois, le salarié conserve le droit de réintégrer son ancien titre d'emploi lorsqu'un poste devient vacant ou est nouvellement créé.

12.10

Si aucun poste n'est disponible, le salarié déplacé est inscrit sur la liste de rappel. et a priorité
sur l'application de l'article 12.13



-]2.11 Toute mise à pied est effectuée par ordre inverse d'ancienneté dans un même titre d'emploi.
- 12.12 Le salarié alors mis à pied bénéficie de l'application des articles 12.08, 12.09 et 12.10.
- 12.13 Les rappels pour remplacer des salariés absents ou pour combler des surplus de travail sont sujets aux conditions suivantes:
1. L'AMARC pourra rappeler des salariés remplaçants jusqu'à un maximum de 25% du nombre total des salariés réguliers.

Cependant, la liste des salariés sur appel pourra contenir un maximum de cent vingt-cinq (125) noms.

L'employeur fournit au Syndicat une liste à toutes les deux (2) semaines de l'utilisation quotidienne du nombre de salariés remplaçants;
 2. Le rappel de ces remplaçants s'effectuera à tour de rôle;
 3. Par la suite, l'AMARC devra offrir le travail à accomplir en temps supplémentaire.

ARTICLE 13.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- 13.01 Lors du rappel prévu à l'article 12.01, l'employeur s'informe des demandes de transferts des salariés sur le formulaire approprié (voir annexe D).
- 13.02 Le salarié qui désire un transfert doit en aviser l'employeur dans les délais prévus aux articles 12.02 ou 12.03 en indiquant ses choix par ordre de préférence. L'employeur doit, par la suite, cons-

tituer un registre des candidatures pour chacun des postes et en transmettre copie au Syndicat.

13.03

Lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant, il l'offre, par ancienneté, au salarié ayant indiqué une préférence pour celui-ci, à la condition que ce dernier puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

Toutefois un salarié ne peut bénéficier que d'un transfert par saison.

13.04

Le salarié n'ayant pas obtenu un transfert et se croyant lésé peut déposer une plainte par écrit auprès du comité de relation de travail prévu à l'article 4.00. La décision dudit comité est finale et ne peut faire l'objet d'un grief.

13.05

Le salarié et l'AMARC bénéficient d'une période d'essai de trente-six (36) heures de travail pour décider si le salarié peut satisfaire aux exigences normales du poste ou s'il en est satisfait. Cette période est de quatre-vingt (80) heures pour le salarié qui obtient le poste de préposé à la balade. Le cas échéant, il réintègre son ancien titre d'emploi.

13.06

Un salarié ne peut être muté à un poste dans un autre titre d'emploi sans son consentement s'il y a du travail disponible dans son titre d'emploi.

13.07

Dans le cas d'un salarié devenu incapable de remplir les exigences normales de son emploi à la suite d'un accident ou d'une maladie, l'AMARC, après discussion avec les représentants syndicaux et le salarié concerné, tente d'établir des conditions de travail différentes lorsque cela est possible et réalisable

sans frais aucun sauf ceux encourus en regard de l'article 27.00 et dans la mesure où le salarié concerné satisfait auxdites conditions, il peut continuer à travailler pour l'AMARC.

L'AMARC peut également permettre aux mêmes conditions à ce salarié de déplacer un autre salarié si ce dernier y consent.

ARTICLE 14.00 SURPLUS DE PERSONNEL

14.01 Advenant la fermeture définitive totale ou partielle d'un secteur d'activités, l'employeur doit faire parvenir un préavis le plus tôt possible, mais au moins de quarante-huit (48) heures aux salariés concernés. Copie de cet avis est remise au Syndicat.

14.02 Au plus tard dans les dix (10) jours de l'avis mentionné à l'article 14.01 le salarié concerné peut déplacer le salarié le moins ancien dans un autre titre d'emploi déterminé par l'employeur.

ARTICLE 15.00 FONCTIONS NOUVELLES OU MODIFIÉES

15.01 Lors de la création de nouveaux titres d'emploi ou de modifications dans les fonctions principales et habituelles d'un titre d'emploi existant, il doit y avoir accord entre les parties.

15.02 A défaut d'accord, l'AMARC crée le nouveau titre d'emploi ou fait la modification auquel cas le taux unique s'applique. Dans ce cas, l'une ou l'autre des parties peut demander à un arbitre, conformément à la procédure de grief prévu à l'article 28.00 de décider si le nouveau titre d'emploi ou le titre

d'emploi tel que modifié est de même nature que les titres d'emploi prévus à l'article 17.01. Dans le cas contraire, les parties doivent se rencontrer et négocier le taux de salaire applicable. En cas de désaccord, une partie peut déposer un grief et l'arbitre détermine le taux de salaire.

ARTICLE 16.00 VERSEMENT DE SALAIRE

16.01 La paie est remise aux salariés selon les modalités existantes à la date de l'entrée en vigueur de la convention. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un jour férié et chômé, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent.

16.02 Le bordereau de chèque de paie doit indiquer au moins les informations suivantes:

- le nom et prénom du salarié;
- le salaire brut;
- le salaire net;
- la période couverte par le chèque;
- les heures effectuées en temps supplémentaire et les montants correspondants;
- les primes;
- les déductions prévues à la convention ou par les lois;
- les montants cumulatifs;
- le titre d'emploi;
- le montant alloué pour les vacances.

16.03 Tous les montants versés à un salarié, autres que ceux qui sont mentionnés ci-haut, sont payés par chèque distinct.

16.04

Lorsque le salarié quitte le service de l'AMARC celle-ci lui remet toute somme d'argent due au moment de son départ sauf pour le boni spécial et si la chose s'avère impossible, l'AMARC doit la faire parvenir au maximum deux (2) semaines après la période de paie suivant le départ du salarié à la condition cependant que le salarié ait remis à l'AMARC tous les biens appartenant à l'AMARC qu'il pourrait détenir ou ait acquitté à l'AMARC toute somme qu'il lui devrait.

16.05

L'AMARC s'engage à indiquer sur les T-4 et TP-4 le total des cotisations syndicales versées par un salarié au cours d'une année civile.

ARTICLE 17.00DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

17.01

Les titres d'emplois suivants sont couverts par la présente convention et rémunérés au taux de salaire indiqué en regard de chacun d'eux.

	<u>1985</u>	<u>1986</u>
préposé à l'émission des billets	6,31\$	6,56\$
préposé à la cueillette des billets	6,31\$	6,56\$
préposé aux manèges	6,31\$	6,56\$
préposé à la surveillance	6,31\$	6,56\$
préposé au transport	6,31\$	6,56\$
préposé aux balades	6,31\$	6,56\$
couturier	6,31\$	6,56\$
préposé à l'information	6,31\$	6,56\$
préposé à la propreté	6,31\$	6,56\$
préposé à la prévention-protection	6,31\$	6,56\$

17.02 Le chef d'équipe est celui qui, si son supérieur l'exige, dirige trois (3) employés ou plus, mais moins de neuf (9). Le chef d'équipe reçoit 0,19\$ l'heure (0,20\$ en 1986) de plus que le taux de sa fonction de base.

17.03 Le chef de groupe est celui qui, si son supérieur l'exige, dirige neuf (9) employés ou plus, mais moins de vingt-six (26). Le chef de groupe reçoit 0,29\$ l'heure (0,31\$ en 1986) de plus que le taux de sa fonction de base.

ARTICLE 18.00 HEURES DE TRAVAIL

18.01 a) À partir du samedi qui suit l'ouverture officielle de Terre des Hommes et jusqu'à la fin de la période d'exploitation estivale de Terre des Hommes, la période d'emploi, à l'exception des rappels pour remplacer des employés absents, est d'un minimum de quatre-vingts (80) heures avec un maximum de quatre-vingt-quatre (84) heures réparties sur quatorze (14) jours consécutifs, du samedi au deuxième vendredi suivant inclusivement.

b) Il est entendu que toutes les heures travaillées avant le samedi qui suit l'ouverture officielle du site de Terre des Hommes sont comptabilisées, pour toutes les fins de la convention collective.

18.02 La journée de travail est comptée de 00h01 à 24h00. La période minimum d'emploi quotidien est de quatre (4) heures consécutives et d'un maximum de douze (12) heures consécutives.

- 18.03 Une période de repas est allouée par période de six (6) heures consécutives de travail. Cette période de repas est d'une heure, dont trente (30) minutes payées; elle peut cependant être prolongée si l'employé y consent.
- 18.04 Les employés doivent être avisés au moins une (1) semaine à l'avance de leur horaire de travail. Copie de ces horaires est transmise par l'Association au Syndicat. Toutefois, pour les besoins de l'Association, ces horaires peuvent être modifiés suivant les modalités suivantes:
- l'employé doit être avisé par écrit, au plus tard, avant la fin de sa journée de travail, de tout changement à son horaire pour la journée suivante, à moins d'entente avec son supérieur, à défaut de quoi l'article 19.00 (T.S.) s'applique.
- 18.05 L'employeur convient qu'il n'y aura pas d'horaire de travail quotidien comportant des heures brisées.
- 18.06 L'Association établira un système de relève dans le cas des préposés à l'émission des billets, pour leur permettre de prendre une période de repos de quinze (15) minutes à l'intérieur de chaque période de six (6) heures consécutives d'emploi, en plus des périodes prévues à l'article 18.03.
- 18.07 Compte tenu des dispositions du présent article, une période de repos d'au moins dix heures trente minutes ($10 \frac{1}{2}$) doit séparer deux (2) journées de travail rémunérées à taux simple et ceci pour les périodes hors exploitation. Dans tous les autres cas, l'article 19.00 (T.S.) s'applique.

18.08 Quatre (4) jours de congé sont accordés par période de quatorze (14) jours consécutifs de calendrier pour tenir lieu de congé hebdomadaire. Un congé est d'au moins trois (3) jours consécutifs, un vendredi, un samedi et un dimanche à toutes les deux (2) semaines. De plus, l'employeur accorde deux (2) autres jours de congé consécutifs.

Le présent article ne peut être interprété comme limitant le droit de l'employeur de modifier les horaires de travail des salariés.

18.09 Tous les salariés doivent être assujettis au même type d'horaire, à l'exception des couturiers, pour lesquels la semaine normale est de quarante (40) heures, réparties du lundi au vendredi, entre 8h30 et 17h00.

18.10 Le salarié doit avertir au plus tard une (1) heure avant le début de son horaire de travail de son absence au travail ou le plus tôt possible en cas d'incapacité de le faire, au numéro de téléphone fourni par l'employeur.

ARTICLE 19.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Le travail effectué en sus de douze (12) heures par jour est du travail supplémentaire et rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

19.02

Le travail effectué par un employé en sus de quatre-vingt-quatre (84) heures, par période de quatorze (14) jours consécutifs, ou par un employé pendant une journée de congé hebdomadaire, est du travail supplémentaire et est rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

Cette disposition ne doit pas avoir pour effet de permettre à un employé de voir son taux régulier majoré du double.

19.03

La distribution du temps supplémentaire doit être faite à tour de rôle, par ancienneté dans chaque titre d'emploi parmi les salariés qui ont indiqué leur disponibilité. Copies de ces listes de temps supplémentaire doivent être transmises au Syndicat en quatre (4) exemplaires dans les quinze (15) jours qui suivent l'ouverture officielle du site de Terre des Hommes. Les corrections et mises à jour de ces listes seront apportées et transmises au Syndicat régulièrement à toutes les deux (2) semaines.

En cas d'erreur, le salarié se verra rembourser intégralement le temps supplémentaire qu'il aura perdu.

19.04

Le salarié qui n'a pas inscrit sa disponibilité à effectuer du temps supplémentaire peut le faire en tout temps. Cependant, l'employeur bénéficie d'un délai de vingt-quatre (24) heures pour l'inscrire au tour de rôle.

19.05

Le travail supplémentaire est facultatif. Cependant, il peut être obligatoire pour une période maximale de deux (2) heures à la fin du quart de travail du salarié; auquel cas, les salariés y sont affectés par ordre inverse d'ancienneté et compte tenu des titres d'emploi requis.

ARTICLE 20.00 CONGÉS SOCIAUX

20.01

L'Association accorde à l'employé, à compter de la date du décès, un congé pouvant aller jusqu'à quatre (4) jours consécutifs, dont trois (3) sans solde, dans le cas du décès du père, de la mère, du conjoint (tel que défini à la Loi sur les normes du travail), d'un enfant, du frère ou de la soeur d'un employé.

Il est entendu que ce congé n'est accordé que pour les jours où l'employé aurait normalement travaillé n'eut été du décès.

L'employé devra aviser l'Association le plus rapidement possible de son intention de se prévaloir dudit congé.

20.02

L'Association accorde, au choix de l'employé, un congé payé pour le jour de la naissance de son enfant ou le jour de la sortie de l'hôpital de la mère à la suite d'une naissance.

Il est entendu que ce congé n'est accordé que pour le jour où l'employé aurait normalement travaillé n'eut été de l'événement.

L'employé devra aviser l'Association le plus rapidement possible de son intention de se prévaloir dudit congé.

20.03

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

20.04 La salariée enceinte bénéficie des dispositions prévues aux règlements sur les normes de travail adoptées en vertu de la Loi sur les normes de travail.

20.05 Un congé sans traitement d'une durée d'une saison est accordé à une salariée qui en fait la demande, à titre de congé de maternité.

Cette demande doit être faite par écrit au moins un mois à l'avance au chef de section - ressources humaines. La salariée doit fournir une preuve du dit accouchement.

ARTICLE 21.00 VACANCES ANNUELLES

21.01 Le salarié reçoit un montant équivalent à quatre pour cent (4%) de son salaire effectivement gagné en guise de paiement pour ses vacances annuelles.

Cependant, ce montant est de six pour cent (6%) dans le cas du salarié qui justifie de dix (10) ans d'ancienneté.

21.02 Le salarié peut s'absenter pour fins de vacances annuelles pour une ou des périodes ne dépassant pas deux (2) semaines, ou trois (3) semaines s'il justifie de dix (10) années d'ancienneté par année civile. Ces périodes de vacances doivent être prises à l'extérieur de la période d'exploitation de Terre des Hommes.

Il doit alors en faire la demande par écrit au chef de section - ressources humaines, au moins sept (7) jours à l'avance, qui ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 22.01 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 22.01 L'AMARC reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens sous réserve que les affaires de l'AMARC ne doivent en aucune circonstance faire l'objet de discours, écrit ou autres activités pouvant placer le salarié en conflit d'intérêt avec l'AMARC, ses cadres ou représentants.
- 22.02 Sur demande écrite, faite trente (30) jours avant la date de son départ, le salarié obtient de l'AMARC un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à toute élection: fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- 22.03 Le salarié défait peut, s'il le désire, être réinscrit sur la liste de rappel.
- 22.04 Le salarié élu à une élection municipale, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, bénéficie, après avoir avisé l'AMARC de congés sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.

22.05

Le salarié élu à une élection québécoise ou canadienne peut à l'expiration de son mandat, être réinscrit sur la liste de rappel. Ce droit prend fin à l'expiration d'un délai de cinq (5) ans incluant au moins deux (2) mandats électoraux.

Dans les vingt-et-un (21) jours après la fin de son mandat, il doit signifier à l'AMARC sa décision de se prévaloir du présent article. A défaut de quoi, il est considéré comme ayant remis sa démission.

ARTICLE 23.00 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

23.01

En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'AMARC convient de prendre les mesures nécessaires pour assurer le respect des standards pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les salariés. Le Syndicat convient de coopérer à cette fin.

23.02

L'AMARC s'engage à fournir les premiers soins aux blessés. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, l'AMARC prendra sans délai les dispositions nécessaires pour faire transporter, le salarié blessé à l'hôpital.

23.03

L'AMARC fournit en quantité suffisante, les uniformes et les accessoires qu'elle exige d'un salarié dans l'exercice de ses fonctions. Les chaussures exigées par l'AMARC, s'il y a lieu, ne sont cependant pas fournies.

23.04

Sur demande, l'AMARC rencontre les représentants du Syndicat, durant les heures de travail, pour discuter des conditions de travail dangereuses et y apporter les améliorations appropriées.

23.05

Un salarié qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, celle des autres salariés ou pour celle du public, doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat.

Dans ce cas, l'AMARC doit prendre immédiatement les dispositions nécessaires, s'il y a lieu, pour remédier à la situation.

23.06

Le salarié n'est jamais tenu de s'exposer à des risques graves dans l'accomplissement de ses fonctions qui ne sont pas normales dans le genre de fonction qu'il exerce.

23.07

Dans les trente (30) jours à compter de la signature de la présente, les parties conviennent de mettre sur pied un comité santé-sécurité composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'employeur.

Le comité se réunit au moins une (1) fois aux deux (2) semaines sur le temps de travail et a pour but d'étudier tout problème se rapportant à la santé-sécurité des employés sur le site de La Ronde et annexes, et de faire les recommandations qui s'imposent.

Le mandat du comité est de recommander à la direction toute mesure susceptible de corriger les causes d'accident, de même que tout rapport d'étude pour améliorer la situation de santé, sécurité et bien-être des salariés.

23.08 Les salariés sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité.

23.09 L'ancienneté d'un salarié n'est pas modifiée par l'absence due à un accident de travail ou maladie occupationnelle.

23.10 L'AMARC doit rédiger dans les deux (2) jours de l'accident de travail la déclaration de la CSST et en remettre une copie au salarié et au Syndicat.

23.11 Le salarié réintègre son poste sur la liste d'emploi qu'il avait avant son départ pour accident de travail ou maladie occupationnelle.

ARTICLE 24.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

24.01 Sauf en cas de négligence grave ou de faute lourde, l'AMARC s'engage à prendre fait et cause de tout salarié dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses tâches et convient n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard.

24.02 Dès que la responsabilité de l'AMARC a été établie, celle-ci dédommage tout salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels requis par l'AMARC dans l'exécution des tâches du salarié, sauf si le salarié a fait preuve de négligence grossière ou de faute lourde.

Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par le salarié, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par le salarié, déduction faite des compensations versées par les assureurs.

ARTICLE 25.00 ALLOCATION DE DÉPENSES

25.01 Tout salarié qui se déplace à la demande de l'AMARC se verra rembourser ses frais de voyage, de déplacement et de séjour selon le règlement en vigueur à l'AMARC ou selon la pratique établie à l'AMARC.

25.02 Aucun salarié n'est requis d'utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions.

Toutefois, il revient au supérieur immédiat de décider du moyen de transport à utiliser et ce, en fonction de la politique de l'AMARC sur les frais de voyage et de représentation de ses employés.

ARTICLE 26.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

26.01 Le salarié régulier qui en fait la demande par écrit lors du rappel prévu à l'article 12.00 peut bénéficier d'un congé sans traitement pour la durée d'une saison.

A l'expiration du congé, le salarié est réinscrit sur la liste de rappel.

26.02 Le salarié régulier peut s'absenter cinq (5) fois au cours d'une saison, chaque absence étant d'une journée et considérée comme une (1) fois.

Il doit en faire la demande au moins sept (7) jours à l'avance au chef de section - ressources humaines, lequel ne peut refuser sans motif valable.

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

Un congé sans solde est accordé à tout employé-étudiant dans les trois (3) cas suivants et pour les durées fixées:

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.

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

Pour les fins de 26.03(2), s'il y a un poste vacant qu'il peut remplir et que l'employé-étudiant en fait la demande écrite, l'AMARC réembauche cet étudiant pour la balance de la saison.

ARTICLE 27.00 PERFECTIONNEMENT

27.01 Le salarié qui à la demande de l'employeur s'inscrit à un programme de perfectionnement se voit rembourser les frais généralement admissibles.

ARTICLE 28.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

28.01 Tout grief est logé et réglé conformément aux dispositions du présent article.

28.02 Tout salarié, seul ou accompagné du représentant autorisé du Syndicat, peut, avant de loger un grief tenter de régler son problème avec le chef de section - ressources humaines. À défaut d'entente, les parties pourront recourir à la procédure ci-après prévue en s'y conformant afin d'en arriver à un règlement dans les plus brefs délais.

28.03

Première étape

Le grief doit être soumis par écrit au représentant de l'Association, par l'employé concerné ou le Syndicat, dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance de l'événement ayant donné naissance au grief et au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours dudit événement.

Deuxième étape

Les deux parties doivent se rencontrer dans les dix (10) jours qui suivent la date du dépôt du grief.

Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, l'AMARC répond par écrit dans les dix (10) jours suivant la rencontre prévue à l'étape précédente.

28.04

Le Syndicat peut loger un grief conformément à la procédure prévue au présent article.

28.05

La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si un tel amendement de forme est soumis dans les trente (30) jours précédant l'arbitrage, l'AMARC peut demander que l'audition procède à une date ultérieure.

28.06 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'AMARC et le Syndicat.

Chacune des étapes de cette procédure doit être épuisée avant de passer à la suivante, sauf si les parties en conviennent autrement par écrit.

28.07 Le salarié qui a quitté son emploi conserve le droit de loger un grief relatif à toute somme due par l'AMARC pour la période où il était à l'emploi de l'AMARC et ce, conformément aux dispositions du présent article.

ARTICLE 29.00 ARBITRAGE

29.01 Suite au recours à la procédure des griefs prévue à l'article 28.00, le Syndicat, s'il désire soumettre le grief à l'arbitrage, doit, dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent le dépôt du grief, donner un avis écrit au chef de section - ressources humaines. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

29.02 Suite à l'envoi de l'avis prévu au paragraphe précédent, les parties tentent, dans un délai de dix (10) jours, de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique. À défaut d'entente, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent.

29.03 Le tribunal décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

29.04

Dans le cas d'une mesure disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut se prononcer de la manière suivante:

- a) en maintenant la décision de l'AMARC;
- b) en réinstallant le plaignant avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins le salaire qu'il a pu gagner ailleurs pour toute la période qu'a duré la suspension ou le congédiement;
- c) ou de toute autre manière jugée juste et équitable.

29.05

Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'AMARC et le Syndicat.

29.06

Les audiences d'arbitrage se tiennent dans les locaux de l'AMARC si un local adéquat est disponible ou tout autre local choisi par celle-ci à ses frais.

29.07

Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par le tribunal du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même tribunal lui soumet le désaccord pour décision finale. Celui-ci peut ordonner que les sommes dues au plaignant portent intérêt au taux tel que déterminé au Code du travail.

29.08 La sentence du tribunal lie les parties et doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à ladite sentence s'il en est sauf si l'AMARC décide de recourir aux tribunaux supérieurs.

ARTICLE 30.00 MESURES DISCIPLINAIRES

30.01 En imposant une mesure disciplinaire, l'employeur doit, par écrit, communiquer à l'employé concerné et au Syndicat les raisons et les faits motivant sa décision.

30.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs.

30.03 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après dix-huit (18) mois de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les dix-huit (18) mois.

30.04 Tout salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous avec le représentant de la direction des ressources humaines, de consulter son dossier officiel, accompagné du représentant syndical s'il le désire.

30.05 Les parties accorderont priorité aux cas de suspension et de congédiement.

30.06 Seules les mesures disciplinaires dont l'employé et le Syndicat ont été avisés par écrit peuvent être déposées en preuve lors d'un arbitrage.

ARTICLE 31.00 CONTRATS À FORFAIT

31.01 L'AMARC peut octroyer des contrats. Cependant, l'octroi de contrats ayant pour effet de diminuer les opérations assumées directement par l'AMARC, avec ses propres employés, en date de la signature de la présente convention collective, ne doit pas avoir pour effet de mettre à pied ou d'empêcher de rappeler au travail les employés apparaissant sur la liste d'ancienneté générale en date de la signature de la présente convention collective, tant qu'ils seront employés par l'AMARC.

ARTICLE 32.00 PUBLICATION

32.01 L'AMARC s'engage à publier en français, et à ses frais, le texte conforme de la convention et des annexes pour distribution à tous les membres de l'unité d'accréditation du Syndicat.

ARTICLE 33.00 BONI SPÉCIAL

33.01 Les employés qui demeureront en fonction jusqu'à la date de la fermeture officielle de Terre des Hommes ou jusqu'à leur licenciement par l'Association, sauf dans les cas de congédiement pour cause, bénéficient d'un boni additionnel de cinq pour cent (5%) du total du salaire gagné pendant la période d'exploitation payable au plus tard le 15 novembre.

ARTICLE 34.00 DURÉE

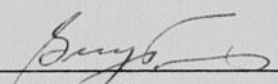
34.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1986.

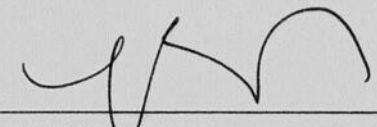
Les dispositions de l'article 17.00 sont cependant rétroactives au 1er janvier 1985.

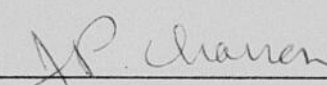
Lors de la dénonciation par l'une des parties conformément aux prescriptions du Code du travail, les dispositions de la présente convention collective sont appliquées jusqu'à la date du dépôt au greffe du bureau du Commissaire général du Travail de la nouvelle convention collective.

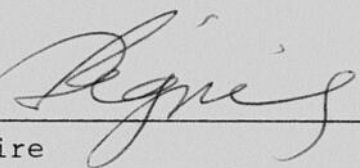
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé en la Ville de Montréal, ce 14 août 1985.

Signé au nom de l'Association montréalaise d'action récréative et culturelle (1983)

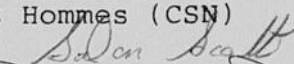
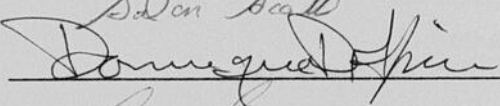

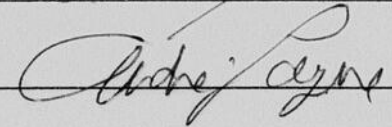

 directeur général adjoint

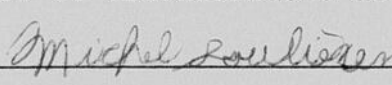
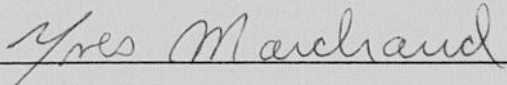
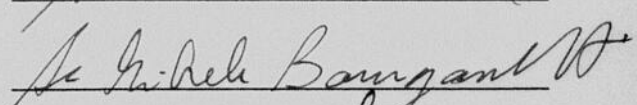

 président


 chef de section (ressources humaines)


 secrétaire

Signé au nom du Syndicat des travailleurs et travailleuses de Terre des Hommes (CSN)




 Régis (C.S.N.)



**FORMULE D'ADHÉSION
APPLICATION FOR MEMBERSHIP**

Nom
Name _____
(lettres moulées S.V.P. - Block letters)

Adresse
Address _____

Tél.: _____ Postal
Code
Postal _____

Département
Department _____

Je soussigné(e) donne librement mon adhésion au
I, the undersigned, hereby freely ad here to

*SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAIL-
LEUSES DE TERRE DES HOMMES (CSN)*

Je m'engage à en observer
les statuts, règlements et
décisions ainsi qu'à payer la
cotisation fixée par le syn-
dicat. J'ai payé une cotisa-
tion syndicale de \$2.00 et
j'ai signé.

I pledge myself to observe,
the statutes bylaws and
decisions of the unions as
well as to pay the dues fixed
by the union. I have paid a
\$2.00 union dues and I have
signed.

Date _____ 19 _____

X _____
Signature

Témoin-Witness

REÇU — RECEIPT

Reçu de
Received from _____

la somme de \$2.00 en paiement d'une cotisation syndicale.
the sum of \$2.00 of union dues.

Signature _____ Date _____

Nonobstant l'article 17.01 les préposés à la prévention-protection à l'emploi de l'AMARC lors de la signature de la présente convention collective maintiennent, pour la durée de la présente convention, leur salaire actuel réparti sur une base horaire (salaire hebdomadaire actuel divisé par 44 heures).

Pour tenir lieu de l'augmentation salariale prévue à l'article 17.01, ces employés reçoivent, sous forme d'un montant forfaitaire, une somme égale à cinq pour cent (5%) du salaire gagné pour la saison 1985 et quatre pour cent (4%) pour la saison 1986.

Au cours de la dernière saison estivale vous avez occupé un emploi saisonnier à l'Association Montréalaise d'Action Récréative et Culturelle (1983), à Terre des Hommes.

S'il y avait du travail pour vous l'été prochain, seriez-vous intéressé(e) à accepter à nouveau un emploi? Si oui, veuillez compléter le questionnaire ci-dessous et nous le retourner dans les trente (30) jours de l'envoi au Pavillon du Canada, Ile Notre-Dame, Terre des Hommes, Montréal, H3C 1A9.

En vertu de l'article 12.03, advenant le défaut de répondre dans les trente (30) premiers jours, vous pouvez conserver vos droits d'ancienneté et de rappel pour l'ouverture officielle de la saison, si vous exprimez votre disponibilité au plus tard le premier avril.

Veuillez agréer nos salutations distinguées.

Pour renseignements:
Anne-Marie Marcotte
tél: 872-6341

Jean-Pierre Charron
Chef de section
Ressources humaines

Couper le long de la ligne pointillée.

NOM _____ PRENOM _____ MATRICULE _____
ADRESSE _____ CODE POSTAL _____
TÉL. _____ DATE DE NAISSANCE _____ ASS. SOCIALE _____
DISPONIBLE: à temps plein a/c du _____ Fins de semaine a/c du _____
DERNIÈRE FONCTION OCCUPÉE L'AN DERNIER _____
SIGNATURE _____

L'article 12.00 de votre convention collective stipule qu'un salarié peut demander un transfert de poste, en autant qu'il peut satisfaire aux exigences normales de ce poste.

Conséquemment, vous êtes prié de nous faire part de votre intérêt à une demande de transfert en indiquant ci-après vos choix, par ordre de préférence, en fonction des postes énumérés à l'article 17.00 de votre convention collective.

CHOIX

1. _____

6. _____

2. _____

7. _____

3. _____

8. _____

4. _____

9. _____

5. _____

10. _____

NOM _____

MATRICULE _____

FONCTION OCCUPÉE L'AN DERNIER _____

DÉPÔT

4997-3

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"/> 1ère convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18286-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-02-28	86-03-07				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs et Travailleuses de Terre des Hommes (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Association Montréalaise d'Action Récréative et Culturelle Terre des Hommes Pavillon du Canada Ile Notre-Dame, Qué H3C 1A0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Employés de Services Publics Inc - CSN Att.: M. Jules Théorêt 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	Région <u>06-06</u> Activité <u>8411 (10)</u> Affiliation <u>06*</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

REMARQUES

ENTENTE: Grief - M. Michel Fortin

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	86-03-27 ²

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

Jean-Pierre Charbonneau Je Michèle Bourgault
 Anne-Marie Thériault Jules Théorêt

PEE S.P

MAR - 7 13 09

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE TERRE DES HOMMES (CSN)
ci-après appelé le Syndicat

ET

L'ASSOCIATION MONTREALAISE D'ACTION RECREATIVE ET CULTURELLE TERRE
DES HOMMES

ci-après appelée l'AMARC

Les parties conviennent au sujet du grief de M. MICHEL FORTIN quant
à une suspension indéterminée pour fin d'enquête en date du 17 août
1985, suivie d'un congédiement:

- 1- Que ce grief est valablement déposé à l'AMARC.
- 2- Que le grief est valablement porté à l'arbitrage nonobstant l'article 29.1 de la convention collective.
- 3- Qu'un arbitre sera saisi de ce grief dans les plus brefs délais possibles.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 28 février 1986.

Pour l'AMARC:

Pour le Syndicat:

Félix Bouchard

Salon Scott

Jean-Pierre Charon

Je Michèle Bourgault

Anne Marie Thériault

Jules Thériault

FEE 58 P

MAR - 7 13 09



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

4997-3

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"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18286-07
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-01-23	86-01-31				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Travailleurs et Travailleuses de Terre des Hommes (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant AMARC Terre des Hommes Pavillon du Canada Ile Notre-Dame, QC. H3C 1A0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Féd. des Employés de Services Publics Inc (CSN) Att: M. Jules Théoret 1601 ave Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	E.V. Terre des Hommes Région <u>06-06</u> Activité <u>8411 (10)</u> Affiliation <u>06</u>

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

- **ENTENTE: Griefs de Robert Goudreau et Normand Ethier**

- **Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: ASSOCIATION MONTREALAISE D'ACTION RECREATIVE ET CULTURELLE. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci**

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Pierrette David* Date: 86-02-06

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

Annulé pour parochie

Jules Théoret
FEEESP

Copie conforme

Jules Théoret
FEEESP
Syndicat des Travailleurs et Travailleuses de Terre des Hommes (C.S.N.)

885
JAN 31 11 22
BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

ebec
caire

18286-07

LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent au sujet des griefs de MM. Robert Goudreau et Normand Ethier, quant à une suspension indéfinie en date du 30 août 1985, suivie d'un congédiement,

- 1o. que ces griefs sont valablement déposés à l'employeur;
- 2o. que l'employeur reconnaît que les griefs sont valablement portés à l'arbitrage, nonobstant l'article 29.1;
- 3o. qu'un arbitre sera saisi des griefs dans les plus brefs délais possibles.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, le 23 janvier 1986.

Pour l'AMARC

Pour le Syndicat

Pierre Proulx

Salma Scott

Jean Gauthier

Robert Marois

Anne Marie Parotte

Jules Thériault FEES P.

Copie conforme

Jules Thériault
Syndicat des Travailleurs et Travailleuses de l'Unité des Hommes (C.S.N.)

BUREAU DE COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL
1986
JAN 31 11 22



04997-3

N° DE LA CONVENTION COLLECTIVE	TYPE DE DOCUMENT	CODE D'ACTIVITÉ DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	NOM DE LA PARTIE PATRONALE
044649	40	8411	850816	FAMARC

NUMÉRO DE LA VARIABLE	CODIFICATION ATTRIBUÉE	CLAUSE DE LA CONVENTION	NATURE EXACTE ET VALEUR PRÉCISE DE LA VARIABLE OU CARACTÉRISTIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE QUI N'A PAS ÉTÉ CODIFIÉE
B16	9	8.030cd	721-9131
B19-20	9	28.03	45 jours de la naissance mais au plus tard dans les 90 jours de l'accouchement
E01	9	19.01	Temps et demi après 12 heures
E02	9	19.02	" " " " 84 heures par jour de 14 jours
E07	9	19.05	obligation jours maximum de 8 heures à la fin des quarts en se servant de l'inverse de l'ancienneté
J10	*	18.03	30 minutes (-) payées sur 60.

[Signature]

851003



DÉPÔT

4997-3

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"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-18286-07
	Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au
	86-04-22	86-05-12				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Travailleurs et Travail- leuses de Terre des Hommes (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Association Montréalaise d'Action Récréative et Culturelle Terre des Hommes Pavillon du Canada Ile Notre-Dame, Qué H3C 1A0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Féd. des Employés de Services Publics Inc - CSN Att.: M. Jules Théorêt 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	E.V.: Terre des Hommes Région <u>06-06</u> Activité <u>8411 (10)</u> Affiliation <u>06*00 (1847)</u>

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

Remarques

ENTENTE: Règlement grief - Serge Dominique

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg <i>cc</i>	86-05-23

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

003 (094)

RECHERCHE

Jean-Yves Chena _____ *Xavier Houss* _____
Anne-Paule Parotte _____ *Robert Mariner* _____

5. M. Serge Dominique est rappelé au travail pour la saison incluant la pré-saison 1986, selon son ancienneté.

21.04.86

S. JRC

MONSIEUR SERGE DOMINIQUE

MATRICULE: NI7113

REGLEMENT: GRIEF DE CONGEDIEMENT

L'Association Montréalaise d'Action Récréative et Culturelle (A.M.A.R.C.) et le Syndicat des Travailleurs et Travailleuses de Terre des Hommes (C.S.N.) conviennent de régler définitivement le grief susmentionné de la façon suivante:

1. Monsieur Serge Dominique est suspendu, sans traitement, pour la période du 23 août 1985 au 3 septembre 1985, pour son infraction du 8 août 1985.
2. L'Association Montréalaise d'Action Récréative et Culturelle (A.M.A.R.C.) remboursera à monsieur Dominique deux (2) semaines de salaire. et le 5 % prévu à l'article 33.01.
3. Cette entente constitue un règlement final à ce grief.
4. Cette entente intervient sans préjudice quant aux droits des parties et aux positions qu'elles pourraient prendre dans des cas semblables.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 22^e jour du mois de avril 1986.

86 MAI 12 12 59

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

POUR L'ASSOCIATION MONTREALAISE
D'ACTION RECREATIVE ET CULTURELLE
(A.M.A.R.C.)

POUR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES DE TERRE DES
HOMMES (C.S.N.)

Jean Guin Chena
Anne Paiv Parotte

Robert Theriot
Robert Mariner

5. M. Serge Dominique est rappelé au travail pour la saison incluant la pré-saison 1986, selon son ancienneté.

21.04.86

[Handwritten signature]