



DÉPÔT

Dépôt N°:

8	6	0	4	2	8	1
---	---	---	---	---	---	---

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 **098103**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Première convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-29383-01
Date	Signature: 85-07-09 Reception: 86-01-15 Durée: 85-04-01 à 87-03-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 2	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Assoc. des empl. des Organismes de Loisirs du Québec (AEOMLQ) Aff. à la Centrale de l'Enseignement du Québec 1415 Jarry est Montréal, Québec H2E 2E7	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Réseau Plein Air 4545 Ave Pierre de Voubertin C.P. 1000 Succursale "M" Montréal, Québec H1V 3R2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale de l'enseignement du Québec Att: Pierre Bernier 8225 Boul. St-Laurent Montréal, Québec H2P 2M1	E.V Tous les établissements Région: <u>06-06</u> Activité: <u>8496 (10)</u> Affiliation: <u>03</u>

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

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit Réseau Plein Air Québec Inc. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: Céline Carette./ms	Date: 86-06-22

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

RECHERCHE

3141 01 01

JUIN 1985

29383_01

(1843503)

CONVENTION COLLECTIVE

'85 SEP -4 13:28

B.C.G.T.
QUEBEC

ENTRE, d'une part

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

ET, d'autre part

RESEAU PLEIN AIR

'86 JAN 15 11 08

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

3141	01	01
------	----	----

JUIN 1985

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1 - BUT DE LA CONVENTION

Article 1-1.00	But de la convention	1
----------------	----------------------	---

CHAPITRE 2 - CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

Article 2-1.00	Champ d'application	1
2-2.00	Reconnaissance	1

CHAPITRE 3 - DEFINITION DES TERMES ET AUTRES DISPOSITIONS INTERPRETATIVES

Article 3-1.00	Définition des termes	1
3-2.00	Autres dispositions interprétatives	7

CHAPITRE 4 - AFFAIRES SYNDICALES

Article 4-1.00	Régime syndical	8
4-2.00	Cotisation syndicale	8
4-3.00	Affichage et distribution	9
4-4.00	Documentation	9
4-5.00	Utilisation de locaux et de matériel	10
4-6.00	Liberté d'action syndicale	11

CHAPITRE 5 - CONGES

Article 5-1.00	Congés fériés	12
5-2.00	Congés sociaux	13
5-3.00	Congés parentaux	15
5-4.00	Congés pour affaires publiques	19
5-5.00	Congés pour affaires personnelles	20
5-6.00	Banque de congés en maladie ou accident	20

CHAPITRE 6 - VACANCES ANNUELLES

Article 6-1.00	Vacances annuelles	21
----------------	--------------------	----

CHAPITRE 13 - PERFECTIONNEMENT

Article 13-1.00 Le système 43

CHAPITRE 14 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

Article 14-1.00 Horaire de travail 44

14-2.00 Temps supplémentaire 45

CHAPITRE 15 - REMUNERATION

Article 15-1.00 Modalité de versement du traitement 47

CHAPITRE 16 - EVALUATION DES POSTES

Article 16-1.00 Evaluation des postes 48

CHAPITRE 17 - ECHELLES DE TRAITEMENT ET CLASSEMENT

Article 17-1.00 Classement 49

17-2.00 Echelles de traitement 49

CHAPITRE 18 - FRAIS DE SEJOUR ET DE DEPLACEMENT

Article 18-1.00 Frais de séjour et de déplacement 50

CHAPITRE 19 - COMITES

Article 19-1.00 Généralités 50

19-2.00 Comité de relations de travail (CRT) 50

CHAPITRE 20 - CONDITIONS DE TRAVAIL NON PREVUES A LA
CONVENTION

Article 20-1.00 Conditions de travail non prévues à la
convention 51

CHAPITRE 21 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 21-1.00 Discrimination 52

CHAPITRE 22 - CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 22-1.00 Publication 52

CHAPITRE 23 - TRAVAIL A FORFAIT

Article 23-1.00 Travail à forfait 53

CHAPITRE 7 - ANCIENNETE

Article 7-1.00 Ancienneté 23

CHAPITRE 8 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

Article 8-1.00 Mécanisme 25

8-2.00 Poste vacant ou nouvellement créé 26

8-3.00 Affectation temporaire 28

CHAPITRE 9 - ENGAGEMENT ET DEMISSION

Article 9-1.00 Engagement 28

9-2.00 Démission 29

CHAPITRE 10 - SECURITE D'EMPLOI

Article 10-1.00 Permanence 29

10-2.00 Changements techniques, administratifs,
fusion et abolition de poste 30

10-3.00 Réduction de personnel 31

10-4.00 Qualifications 31

CHAPITRE 11 - SECURITE SOCIALE

Article 11-1.00 Principes généraux 33

11-2.00 Responsabilité civile 34

11-3.00 Hygiène, santé et sécurité au travail 35

11-4.00 Mesures disciplinaires 36

11-5.00 Congédiement et suspension 37

11-6.00 Caisse d'épargne et de crédit 38

CHAPITRE 12 - REGLEMENT DE GRIEFS ET DE MESENTENTES

Article 12-1.00 Procédure de règlement de griefs et des
mésententes 39

12-2.00 Arbitrage 40

12-3.00 Procédure d'arbitrage 40

12-4.00 Dispositions particulières 42

ANNEXE I	Formule de demande d'adhésion au Syndicat
ANNEXE II	Liste d'ancienneté des employés
ANNEXE III	Contrat d'engagement
ANNEXE IV	Certificat d'accréditation
ANNEXE V	Formule de renseignements personnels
ANNEXE VI	Formule de grief
ANNEXE VII	Formule de demande de perfectionnement ou de mise à jour
ANNEXE VIII	Coutumier des frais de représentation
ANNEXE IX	Demande de remboursement de frais et dépenses
ANNEXE X	Description des tâches
	Lettre d'engagement
	Lettres d'entente (2)

CHAPITRE 1 - BUT DE LA CONVENTION

Article 1-1.00 - But de la convention

- 1-1.00 La présente convention a pour but:
- a) de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les employés;
 - b) de définir les conditions de travail, taux de traitement, conditions d'emploi et autres à être observés entre les parties aux présentes;
 - c) d'établir un système ordonné de relations de travail pour le règlement des conflits éventuels.

CHAPITRE 2 - CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

Article 2-1.00 - Champ d'application

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

Article 2-2.00 - Reconnaissance

- 2-2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant des employés couverts par le certificat d'accréditation.
- 2-2.02 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve des dispositions de la présente convention.

CHAPITRE 3 - DEFINITION DES TERMES ET AUTRES DISPOSITIONS INTERPRETATIVES

Article 3-1.00 - Définition des termes

3-1.01 AEONLQ

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

3-1.02

Ancienneté

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

3-1.03

Années d'expérience

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

3-1.04

Classement

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

3-1.05

Classification

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

3-1.06

Congédiement

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

3-1.07

Conjoint

L'homme ou la femme:

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

- 3-1.08 Convention collective
- Désigne le présent contrat de travail entre Réseau Plein Air d'une part, et le Syndicat d'autre part.
- 3-1.09 Démission
- Désigne l'action par laquelle un employé met fin librement à son engagement.
- 3-1.10 Employé
- Désigne tout salarié couvert par le certificat d'accréditation apparaissant en annexe (annexe IV).
- 3-1.11 Statut d'emploi
- Tout employé, membre de l'unité de négociation, bénéficie d'un statut d'emploi, conformément aux dispositions suivantes:
- a) employé à temps complet: désigne le statut d'emploi d'un employé occupant un poste régulier qui travaille le nombre d'heures hebdomadaires prévu pour sa catégorie d'emplois;
 - b) employé à temps partiel: désigne le statut d'emploi d'un employé qui travaille un nombre d'heures hebdomadaires, mensuelles ou annuelles moindre que celui prévu pour sa catégorie d'emplois;
 - c) employé remplaçant: désigne le statut d'emploi d'un employé engagé pour occuper un poste durant la période d'absence temporaire de l'employé titulaire du poste;
 - d) employé surnuméraire: désigne le statut d'emploi d'un employé engagé en raison d'un surplus de travail occasionnel ou d'un projet spécifique d'une durée préalablement déterminée, tel engagement ne pouvant avoir pour effet de diminuer le nombre de postes réguliers.
- L'engagement d'employés surnuméraires n'excède pas le rapport de soixante (60) jours/employé/année, à moins d'entente entre les parties.
- 3-1.12 Employé permanent
- Désigne un employé qui occupe un poste régulier et

qui a complété sa période de probation.

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

3-1.13 Employé en probation

Désigne un employé qui occupe un poste régulier et qui est en voie d'obtenir sa permanence.

3-1.14 Employé professionnel

Employé professionnel désigne un employé nommé dans l'un des emplois identifiés au plan de classification des employés professionnels.

3-1.15 Employé de secrétariat

Employé de secrétariat désigne un employé nommé dans l'un des emplois identifiés au plan de classification des employés de secrétariat.

3-1.16 Employé technicien

Désigne une personne engagée pour exécuter des travaux comportant l'application de procédés et de techniques dont l'utilisation ne requiert pas de formation universitaire.

3-1.17 Employeur

Désigne Réseau Plein Air.

3-1.18 Grief

Désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

3-1.19 Mésentente

Désigne un désaccord entre les parties relatif à des matières non prévues à la convention collective.

- 3-1.20 Mise à pied
- Désigne la décision de l'Employeur de ne pas maintenir l'engagement d'un employé en raison d'un surplus de personnel.
- 3-1.21 Mutation
- Désigne l'affectation temporaire ou permanente d'un employé à un autre poste comportant un traitement identique.
- 3-1.22 Nomination
- Désigne l'acte par lequel l'Employeur affecte une personne à un poste devenu vacant ou nouvellement créé.
- 3-1.23 Parties
- Désigne les parties à la présente convention: l'Employeur et le Syndicat.
- 3-1.24 Période de probation
- Désigne le temps durant lequel un employé est à l'essai avant d'obtenir sa permanence.
- 3-1.25 Poste
- Désigne l'ensemble défini de tâches et de responsabilités qui constituent le travail d'un employé, étant précisé que chaque employé détient un poste.
- 3-1.26 Poste régulier
- Poste à durée indéfinie dont le titulaire est, soit un employé permanent, soit un employé en probation, mais auquel on peut affecter temporairement un employé remplaçant en l'absence du titulaire.
- 3-1.27 Poste temporaire
- Désigne un poste créé pour une période déterminée inférieure à six (6) mois et affecté à un employé non à temps complet.

- 3-1.28 Poste vacant
Désigne un poste régulier dépourvu de titulaire.
- 3-1.29 Poste temporairement vacant
Désigne un poste régulier inoccupé par son titulaire temporairement absent.
- 3-1.30 Promotion
Désigne le passage d'un employé d'un poste d'un corps d'emploi à un autre corps d'emploi comportant une échelle de traitement dont le maximum est plus élevé que celui prévu à l'échelle de traitement de son ancien corps d'emploi.
- 3-1.31 Représentant de l'Employeur
Désigne la personne nommée à ce titre par l'employeur.
- 3-1.32 Représentant syndical
Désigne la personne désignée parmi les employés par le Syndicat pour le représenter ou pour représenter un employé ou un groupe d'employés.
- 3-1.33 Syndicat
Désigne l'Association des employés des organismes nationaux de loisirs du Québec (CEQ).
- 3-1.34 Salaire brut d'un jour ouvrable
Salaire annuel divisé par 260.
- 3-1.35 Salaire
L'ensemble des paiements directs auxquels l'employé a droit en vertu de l'application de son échelle de salaire.

3-1.36 Traitement

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

3-1.37 Exigences normales

- a) Les exigences normales d'un poste sont les exigences minimales indispensables liées aux tâches accomplies de façon régulière et continue.
- b) Tout employé est réputé posséder les exigences normales du poste qu'il occupe ou de tout poste équivalent.

Article 3-2.00 - Autres dispositions interprétatives

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

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

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

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

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

3-2.06 Les conditions prévues à la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

CHAPITRE 4 - AFFAIRES SYNDICALES

Article 4-1.00 - Régime syndical

4-1.01 L'adhésion au Syndicat est une condition d'emploi pour tout employé soumis à la présente convention.

4-1.02 Tout employé, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention, et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

4-1.03 Tout nouvel employé doit signer une formule d'adhésion au Syndicat à son engagement comme condition d'emploi.

4-1.04 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un employé parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses rangs sauf:

- a) si l'employé a été engagé à l'encontre des dispositions de la convention collective;
- b) si l'employé a participé à l'instigation ou avec l'aide de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

Cependant, ledit employé reste soumis aux dispositions de l'article 4-2.00 de la présente convention collective relative à la cotisation syndicale.

Article 4-2.00 - Cotisation syndicale

4-2.01 L'Employeur prélève sur le traitement de chaque employé assujéti à la présente convention, une somme égale à la cotisation fixée par le syndicat.

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

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

L'avis donné par le Syndicat prend effet dans les quinze (15) jours ouvrables suivant sa réception par l'Employeur.

- 4-2.02 L'Employeur transmet au Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables suivant la perception, le chèque représentant les déductions ainsi que la liste des personnes, indiquant pour chacune le montant des cotisations retenues ainsi que le grand total.
- 4-2.03 Sur la liste émise lors de la première perception, l'Employeur ajoute en regard de chaque nom, le salaire annuel de même qu'ultérieurement, il communique tout changement à cette liste au Syndicat dans les quinze (15) jours.
- 4-2.04 Pour les fins du présent article, le Syndicat reconnaît que la responsabilité de l'Employeur est limitée à la seule fonction d'agent percepteur.

Article 4-3.00 - Affichage et distribution

- 4-3.01 Le représentant syndical peut remettre sur les lieux de travail des employés, tout document de nature syndicale qu'il juge pertinent.

Article 4-4.00 - Documentation

- 4-4.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la convention, l'Employeur et le Syndicat conviennent de transmettre la documentation prévue au présent article.
- 4-4.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective et, au plus tard, un mois après le début de chaque année financière, l'Employeur fournit au Syndicat la liste complète des employés par ordre alphabétique en indiquant pour chacun:

- ses nom et prénom;
- son adresse personnelle (avec le code postal);
- son numéro de téléphone;
- son numéro d'assurance sociale;
- sa date de naissance;
- son statut d'employé (permanent, remplaçant, en probation, surnuméraire temps complet ou temps partiel);
- l'identification de son poste (matricule, catégorie, service et lieu de travail);
- sa date d'entrée en service;
- la nature de son congé, s'il y a lieu;
- l'identification de son échelle de salaire;
- son échelon.

4-4.03 L'Employeur fournit mensuellement par écrit au Syndicat les corrections aux informations fournies en vertu de la clause 4-4.02.

4-4.04 L'Employeur informe le Syndicat des décisions administratives ayant des conséquences sur les conditions de travail d'un employé ou d'un groupe d'employés, régies par la présente convention collective.

Le Syndicat en sera informé avant leur mise en application, mais jamais plus que dix (10) jours ouvrables suivant telles décisions.

4-4.05 Le Syndicat fournit à l'Employeur le nom de son représentant syndical, choisi parmi les employés de l'Employeur, et l'avis de tout changement.

Article 4-5.00 - Utilisation de locaux et de matériel

4-5.01 L'Employeur reconnaît au Syndicat, moyennant un avis préalable et pourvu qu'un ou des locaux soient disponibles, le droit de tenir des réunions de nature syndicale dans les locaux de l'Employeur. L'Employeur autorise cette utilisation selon les règlements auxquels l'employeur est soumis.

4-5.02 L'Employeur consent à ce que le Syndicat utilise l'équipement, le matériel et la papeterie en dehors des heures régulières de travail. Le Syndicat acquitte au besoin la facture dans les dix

(10) jours de sa réception.

Article 4-6.00 - Liberté d'action syndicale

- 4-6.01 Tout employé, libéré en vertu du présent article, bénéficie de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention collective.
- 4-6.02 L'Employeur reconnaît au représentant syndical le droit de s'occuper de toute affaire syndicale en relation avec l'unité d'accréditation durant les heures de travail, en conformité avec les dispositions du présent article. Aux fins d'application de la présente clause, le représentant syndical est le président du Syndicat ou à défaut d'agir de ce dernier, son mandataire.
- 4-6.03 Ce représentant syndical ne doit être nullement importuné ou subir de tort par le fait ou à l'occasion de ces activités.
- 4-6.04 Le représentant du Syndicat, dont la présence est nécessaire, peut s'absenter de son travail et ce, pour la période de temps requise à l'occasion:
- a) de rencontres avec un ou des représentants de l'Employeur pour des discussions relatives à des griefs ou mécontentes.
 - b) d'auditions d'arbitrage de griefs;
 - c) de la négociation ou de la conciliation d'une convention collective.
- 4-6.05 Lors d'une rencontre avec le représentant de l'Employeur, pour toutes matières ayant trait à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective, tout employé peut se faire accompagner du représentant syndical prévu à la clause 4-6.02.
- 4-6.06 Tout employé délégué par le Syndicat pour exercer une fonction syndicale non prévue au présent article, obtient à cette fin, une libération totale ou partielle sans traitement, après en avoir prévenu le représentant de l'Employeur dans un délai raisonnable; pendant la durée de la libération, il continue d'accumuler son ancienneté et de jouir des droits, avantages et privilèges prévus dans la

présente convention collective comme s'il était au travail.

- 4-6.07 Tout employé délégué par le Syndicat pour exercer une fonction syndicale à la CEQ, obtient à cette fin, une libération pour toute l'année ou pour une partie de l'année, sans traitement, après en avoir prévenu le représentant de l'Employeur dans un délai raisonnable. Il accumule son ancienneté et maintient ses droits, avantages et privilèges prévus à la présente convention collective comme s'il était au travail. A son retour au travail, l'employé reprend le poste qu'il détenait au moment de son départ.
- 4-6.08 A la demande écrite du Syndicat, dans le cas d'un congé prévu à l'article 4-6.07, l'Employeur continue de verser à l'employé en congé le traitement auquel il aurait droit n'eût été ce congé. Dans ce cas, le Syndicat rembourse mensuellement à l'Employeur le traitement versé par ce dernier.

CHAPITRE 5 - CONGES

Article 5-1.00 - Congés fériés

- 5-1.01 Sous réserve de la clause 14-2.13, les employés sont en congés fériés du vingt-trois (23) décembre au deux (2) janvier inclusivement.
- 5-1.02 Les jours suivants sont considérés comme jours de congés payés:
- | | |
|--------------------------|------------------------|
| Vendredi Saint | |
| Lundi de Pâques | |
| Fête de Dollard | 24 mai |
| Fête nationale du Québec | 24 juin |
| Fête nationale du Canada | 1er juillet |
| Fête du travail | 1er lundi de septembre |
| Action de Grâce | 2e lundi d'octobre |
- Tout autre jour tel que décrété par l'Etat pour l'ensemble des citoyens.
- 5-1.03 Les congés qui ne tombent pas un jour ouvrable sont remis à un autre jour ouvrable après entente avec l'Employeur ou selon les dispositions d'un décret signifié par les autorités civiles.

5-1.04 L'employé à temps partiel bénéficie du nombre de jours fériés, chômés et payés, prévu aux clauses 5-1.01 et 5-1.02, au prorata de son nombre d'heures hebdomadaires de travail par rapport à celui de l'employé à temps complet appartenant à la même catégorie d'emplois.

5-1.05 Sous réserve des dispositions de la Loi sur les normes de travail, l'employé surnuméraire ou remplaçant doit avoir accumulé soixante (60) jours de service continu pour avoir droit au paiement d'un jour férié.

5-1.06 Nonobstant la clause 5-1.05, lorsqu'un employé surnuméraire ou remplaçant a travaillé au moins dix (10) jours avant le 23 juin, cet employé a droit au paiement du 24 juin.

Article 5-2.00 - Congés sociaux

5-2.01 L'employé a le droit de s'absenter, sans perte de traitement, dans le cas et pour le nombre de jours (ouvrables ou non ouvrables, selon le cas) indiqués ci-après:

a) Mariage

- son mariage: 5 jours ouvrables;
- le mariage de son enfant ou l'enfant de son conjoint: 1 jour ouvrable;
- le mariage de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur, de sa belle-mère, de son beau-père, de son beau-frère ou de sa belle-soeur: 1 jour ouvrable;

b) Décès

- le décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint: 5 jours ouvrables;
- le décès de son père, de sa mère: 3 jours ouvrables;

- le décès de son frère, sa soeur, son beau-père, sa belle-mère: 2 jours ouvrables, à compter du jour du décès ou du lendemain du décès;
- le décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, son gendre, sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, du grand-père ou de la grand-mère de son conjoint, de son petit-fils, de sa petite-fille, du petit-fils ou de la petite fille de son conjoint: 1 jour ouvrable, à la condition qu'il assiste aux funérailles.

c) Présence en Cour

- son assignation en Cour de justice comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ou dans une cause criminelle: la durée de l'assignation;
- sa présence en Cour pour tout autre cas: 1 jour ouvrable par année d'engagement.

d) Examens

- un examen officiel d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec: un maximum de 3 demi-journées par année sur présentation d'avis de convocation;
- un examen médical subi à la demande de l'Employeur conformément à la présente convention: chaque fois qu'il en est requis.

e) Autres cas

- le changement de son domicile: le jour de son déménagement, une seule fois par année;
- tout événement de force majeure qui oblige un employé à s'absenter de son travail durant les heures normales de travail, (ex.: désastre, feu, inondation, etc.): 5 jours ouvrables;
- en cas de tempête, le temps que dure la fermeture des bureaux;

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

- 5-2.02 Dans les cas visés au paragraphe c) de la clause 5-2.01, l'employé doit remettre à l'Employeur l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ses fonctions jusqu'à concurrence du montant de son salaire régulier pour la période visée.
- 5-2.03 Dans les cas visés aux paragraphes a) et b) de la clause 5-2.01, le nombre de jours indiqués est augmenté de un (1) si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence de l'employé. Si l'employé a besoin de plus de jours, il peut utiliser sa caisse de récupération.
- 5-2.04 L'employé à temps partiel a droit aux congés prévus à la clause 5-2.01 au prorata de sa charge de travail sous réserve de la clause 5-2.05.
- 5-2.05 L'employé surnuméraire ou remplaçant a droit aux congés prévus à la clause 5-2.01 de la façon et dans la mesure où la Loi sur les normes du travail y pourvoit.

Article 5-3.00 - Congés parentaux

- 5-3.01 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité, sans solde, d'une durée de vingt-cinq (25) semaines consécutives, sous réserve des clauses 5-3.06 et 5-3.07 et dans la mesure où elle répond aux conditions suivantes:

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

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

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

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

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

5-3.05 Une extension du congé de maternité peut être demandée à l'Employeur lors de l'envoi du préavis par l'employée. L'Employeur répondra à la demande dans un délai d'un (1) mois.

5-3.06 L'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines, lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

5-3.07 L'employée a droit à un congé de maternité se terminant au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement, si elle accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 5-3.08 A partir de la sixième (6e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit à l'employée enceinte encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. A défaut de certificat médical remis dans un délai de huit (8) jours, par avis écrit et motivé, l'Employeur peut obliger l'employée à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité.
- 5-3.09 L'employée a droit à un congé de maternité spécial lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail. L'employée doit fournir un certificat médical attestant du danger existant, indiquant la date prévue d'accouchement et prescrivant la durée du congé. Mais ce congé spécial est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 5-3.01, à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 5-3.10 L'Employeur doit prolonger le congé de maternité d'une durée maximale de six (6) semaines pour une employée qui, avant la date d'expiration de son congé de maternité, fait parvenir à l'Employeur un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige.
- 5-3.11 L'employée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée ou révisée conformément aux dispositions du présent article, est présumée avoir démissionné.
- 5-3.12 Une employée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à l'article 5-3.03, après avoir donné à l'Employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 5-3.13 Une employée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans le préavis prévu à l'article 5-3.03, dans les cas et les limites prévus aux articles 5-3.04, 5-3.05, 5-3.06, 5-3.07 et 5-3.10, après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines l'informant de l'événement survenu, si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

- 5-3.14 L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 5-3.15 Durant le congé de maternité, l'employée continue de bénéficier des mêmes régimes d'avantages sociaux dans la mesure où elle assume les coûts de la part employeur. Son ancienneté et son expérience s'accroissent.
- 5-3.16 Au retour de son congé de maternité, l'employée reprend son poste. Dans l'éventualité où l'employée est affectée par une réduction de personnel, elle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié en vertu de l'article 10-2.00, si elle avait alors été au travail.
- 5-3.17 L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé avec solde de cinq (5) jours.
- 5-3.18 L'employé ou l'employée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé avec solde de cinq (5) jours et à un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines.
- 5-3.19 Un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé, sur demande, pour la prolongation du congé de maternité.
- 5-3.20 Au cours des congés sans traitement prévus aux clauses 5-3.18 et 5-3.19, l'ancienneté et l'expérience de l'employé ou l'employée sont maintenus. Il (elle) peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, s'il (elle) en fait la demande au début du congé et s'il (elle) verse la totalité des primes.
- 5-3.21 Les périodes de congés visées aux clauses 5-3.18 et 5-3.19 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins huit (8) semaines à l'avance.
- 5-3.22 L'employé ou l'employée doit également donner un préavis de son retour au moins quatre (4) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de

quoi, il (elle) est considéré(e) comme ayant démissionné.

5-3.23 A son retour du congé de maternité, l'employée reçoit un forfaitaire égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement qu'elle aurait perçu si elle était demeurée au travail et le traitement effectivement versé à l'employé qui l'a remplacée.

Le calcul du forfaitaire ne comprend pas les périodes d'absence sans traitement accordées sur demande en vertu de 5-3.19.

Article 5-4.00 - Congés pour affaires publiques

5-4.01 Sur demande écrite faite quatre (4) semaines avant la date de son départ, l'employé obtient de l'Employeur un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois pour se présenter à une mise en candidature ou se porter candidat à toutes élections: fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

5-4.02 L'employé défait à une élection peut, s'il le désire, reprendre, à la fin de son congé sans traitement, le poste qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ, sous réserve des dispositions prévues à l'article 10-3.00.

5-4.03 L'employé élu à une élection municipale ou scolaire bénéficie, après avoir avisé l'Employeur, de congés sans traitement pour participer à des assemblées qui se tiennent durant sa journée de travail.

5-4.04 L'Employeur reconnaît à l'employé le droit d'être nommé à une commission d'enquête gouvernementale et l'employé ainsi nommé bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

Article 5-5.00 - Congés pour affaires personnelles

- 5-5.01 Tout employé à temps complet permanent a droit par année complète de travail à sept (7) jours de congés sans traitement sans perte d'autres avantages pour affaires personnelles, jours qu'il peut utiliser au moment qui lui convient.
- 5-5.02 Avec l'accord de l'Employeur, l'employé permanent peut obtenir un congé sans traitement d'une durée plus longue. Un tel congé ne pourra avoir d'effets sur la durée accumulée des vacances annuelles et sur la rémunération des congés fériés. Le Syndicat doit être informé d'une telle entente avant sa conclusion, sous peine de nullité.
- 5-5.03 L'employé permanent acquiert le droit, pour chaque tranche de trois (3) années de service continu comme employé, à un congé sans traitement pour études d'une durée maximale d'un an.
- 5-5.04 L'attribution des congés prévus à la clause précédente se fait selon l'ordre d'ancienneté. En cas d'ancienneté égale, le plus âgé des candidats a la priorité.
- 5-5.05 Durant le congé annuel pour études sans traitement, l'employé accumule son ancienneté et reprend tous ses droits acquis au moment de son départ. A son retour, il reprend le poste qu'il détenait sous réserve des dispositions prévues à l'article 10-3.00.

Article 5-6.00 - Banque de congés en maladie ou accident

- 5-6.01 Lors de son engagement, l'Employeur accorde à chaque employé qui détient un poste et qui n'était pas permanent au premier (1er) avril précédent, un crédit d'un jour d'absence pour maladie ou accident par mois d'engagement. Les jours ainsi crédités sont cumulables pendant un (1) an ou, si l'employé est alors devenu permanent, jusqu'au premier (1er) avril suivant.
- 5-6.02 Par la suite au premier (1er) avril de chaque année, l'Employeur accorde à chaque employé permanent un crédit de douze (12) jours d'absence

en maladie ou accident non monnayables mais cumulables pour l'année suivante lorsque non utilisés.

- 5-6.03 En cas de maladie ou d'accident de l'employé, de son conjoint ou de ses enfants, celui-ci utilise d'abord les jours cumulables de l'année en cours. Quand ceux-ci sont épuisés, il utilise les jours cumulés des années précédentes.
- 5-6.04 Les jours cumulés peuvent l'être d'une année à l'autre jusqu'à un maximum de soixante (60) et sont comptabilisés dans une caisse spéciale de crédit de congés cumulés.
- 5-6.05 A moins d'impossibilité, pour toute absence en vertu du présent article (5-6.00), l'employé doit aviser ou faire aviser le représentant de l'Employeur dans la première heure où il aurait dû être au travail.
- 5-6.06 Si une absence pour cause de maladie ou d'accident se prolonge au-delà de deux (2) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut demander un certificat médical.
- 5-6.07 L'employé à temps partiel a droit aux jours de congés de maladie précisés à la clause 5-6.01 proportionnellement à sa charge de travail.

CHAPITRE 6 - VACANCES ANNUELLES

Article 6-1.00 - Vacances annuelles

- 6-1.01 Tout employé qui, au 1er avril d'une année a douze (12) mois de service continu, a droit à des vacances annuelles, au cours de l'année qui suit, d'une durée de vingt (20) jours ouvrables.
- 6-1.02 a) Tout employé qui, au 1er avril d'une année, n'a pas un an de service continu, a droit à des vacances annuelles équivalant à 1 2/3 jour par mois de service précédant le 1er avril.
- b) L'employé qui, au cours du mois où il est entré au service de l'Employeur, a été payé

pour plus de la moitié des jours ouvrables de ce mois, a droit à un crédit de vacances de $1 \frac{2}{3}$ jour pour ce mois; il en est de même lorsqu'il quitte le service de l'Employeur.

- c) Toutefois, si ledit employé s'est prévalu de jours de vacances durant la période qui s'est écoulée entre la date de son entrée en service et le 31 mars, ces journées sont soustraites du nombre de jours auxquels il aurait droit en vertu de la présente clause.

- 6-1.03 Pour les employés à temps partiel, la rémunération des vacances est proportionnelle à la charge de travail.
- 6-1.04 A compter de la cinquième année de service, tout employé a droit à vingt-cinq (25) jours de vacances par année.
- 6-1.05 L'employé qui quitte son emploi a droit au paiement des jours de vacances accumulés à la date de son départ. En cas de décès de l'employé, les sommes dues sont remises aux ayants droit. Les sommes dues en vertu de la présente clause sont payables dans les trente (30) jours ouvrables du départ ou du décès de l'employé.
- 6-1.06 Aucune absence pour maladie, accident, congé parental ou libération pour activités syndicales, telle que prévue par la présente, ne constitue en aucun temps une interruption de service quant au calcul des vacances.
- 6-1.07 Un employé peut se réserver au maximum cinq (5) jours de vacances pour les prendre un (1) jour à la fois, à raison d'un (1) employé à la fois, après avoir prévenu le représentant de l'Employeur.
- 6-1.08 Lorsqu'un employé part en vacances, il reçoit la rémunération qui lui est due pendant son absence, à la période de paie précédant ses vacances.
- 6-1.09 La période de vacances se situe entre le premier (1er) avril et le trente et un (31) mars.

- 6-1.10 Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés tombent durant les vacances d'un employé, celui-ci a droit à autant de jours additionnels chômés et payés, qu'il pourra prendre à un moment convenu après entente avec le représentant de l'Employeur.
- 6-1.11 Tout employé peut prendre, après entente avec le représentant de l'Employeur, un maximum de deux (2) semaines de vacances par anticipation. Toutefois, advenant le départ de celui-ci, l'Employeur retiendra sur les montants d'argent qui lui sont dus en guise de traitement, l'équivalent de vacances non gagnées.
- 6-1.12 Après avoir avisé le représentant de l'Employeur, l'employé peut reporter un maximum de dix (10) jours de vacances à l'année suivant celle où il aurait dû normalement les prendre.
- 6-1.13 L'employé exprime son choix de vacances au représentant de l'Employeur quarante-cinq (45) jours avant la prise de ses vacances quand sa période de vacances se situe en dehors des mois de juin, juillet et août. Si la période de vacances choisie se situe en juin, juillet ou août, l'employé doit transmettre à l'Employeur, avant le quinze (15) avril précédent, son choix de vacances.
- 6-1.14 En cas de conflit au niveau des choix de vacances exprimés par les employés, le critère de l'ancienneté devient déterminant.
- 6-1.15 Un employé, pour raison majeure, peut demander une modification de la période de vacances pour laquelle il a avisé l'employeur conformément à 6-1.13. Un tel changement ne peut avoir pour effet de modifier les périodes de vacances déjà accordées aux autres employés.

CHAPITRE 7 - ANCIENNETE

Article 7-1.00 - Ancienneté

- 7-1.01 L'ancienneté signifie la durée du service continu (année et jour) accumulée par un employé et se calcule à compter du premier jour de travail pour le compte de l'Employeur, sous réserve des dispo-

sitions qui suivent.

- 7-1.02 Un employé en probation accumule de l'ancienneté. Cependant, les droits qui en découlent sont acquis dès que la période de probation est terminée.
- 7-1.03 Tout employé conserve et accumule son ancienneté dans les situations suivantes:
- a) pendant toute période d'absence due aux vacances, congés fériés, congés sociaux, congés personnels et congés parentaux;
 - b) pendant toute période d'absence due à la maladie ou à un accident;
 - c) pendant toute période d'un congé pour affaires syndicales;
 - d) pendant qu'il participe à une activité de perfectionnement, de mise à jour ou à des activités à caractère professionnel prévues par la présente convention collective;
 - e) pendant le congé sans traitement prévu à l'article 5-5.00.
- 7-1.04 L'ancienneté se perd exclusivement dans les situations suivantes:
- a) congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
 - b) démission ou départ de l'employé sans contrainte.
- 7-1.05 Pour les fins d'ancienneté, un employé ne peut accumuler plus d'une année de service par année de calendrier.
- 7-1.06 Dans le cas de l'employé à temps partiel, le calcul de l'ancienneté se fait au prorata de son nombre d'heures hebdomadaires de travail, par rapport à celui prévu pour l'employé à temps complet appartenant à la même catégorie d'emplois.
- 7-1.07 La liste d'ancienneté en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective est

celle apparaissant à l'annexe II.

7-1.08 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective et ensuite avant le premier (1er) avril de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat une nouvelle liste d'ancienneté pour être affichée sur les lieux de travail. La liste d'ancienneté fait état de l'ancienneté acquise au premier (1er) avril de chaque année.

7-1.09 Le Syndicat dispose de trente (30) jours, à compter de la date d'affichage, pour contester la liste d'ancienneté par la procédure de grief. A l'expiration de ce délai ou après le règlement d'un grief éventuel, la liste d'ancienneté devient officielle. La première liste d'ancienneté officielle est annexée à la présente convention.

CHAPITRE 8 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

Article 8-1.00 - Mécanisme

- 8-1.01 Dès qu'un poste est créé ou qu'un poste régulier ou temporaire est devenu vacant la procédure suivante doit être respectée:
- a) l'Employeur avise le Syndicat qu'un poste est créé ou est à combler;
 - b) l'Employeur doit rappeler au travail l'employé le plus ancien mis à pied inscrit sur la liste de rappel prévue à la clause 10-3.02 et qui répond aux exigences normales du poste à combler;
 - c) dans les autres cas, l'Employeur doit afficher ledit poste dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'avis;
 - d) la période d'affichage est d'une durée de dix (10) jours ouvrables;
 - e) l'Employeur doit procéder à la nomination dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'affichage, si l'employé était déjà à l'emploi de l'Employeur. Le délai est porté à trente (30) jours ouvrables si l'employé n'était pas déjà à l'emploi de l'Employeur.

8-1.02 Toute offre d'emploi destinée à être affichée au tableau d'affichage doit contenir:

- a) la fonction et la catégorie de poste;
- b) le statut de l'employé;
- c) la classe et le corps d'emploi;
- d) la description des tâches inhérentes au poste;
- e) la date d'entrée en service;
- f) la classification de l'employé;
- g) son classement au moment de l'embauche;
- h) le service et le supérieur immédiat;
- i) l'horaire normal de travail.

8-1.03 L'Employeur doit également faire parvenir à toutes les personnes à son emploi et qui ne sont pas au travail au moment de l'affichage, une copie de l'offre d'emploi.

Article 8-2.00 - Poste vacant ou nouvellement créé

8-2.01 Sous réserve de la clause 8-1.01 b), pour combler tout poste régulier ou temporaire vacant ou nouvellement créé, l'Employeur doit procéder à la nomination du plus ancien des candidats permanents satisfaisant aux exigences normales de la fonction telles que suggérées par le CRT.

8-2.02 Lorsque l'Employeur n'a pu combler un poste régulier ou temporaire vacant ou nouvellement créé, en application de la clause précédente, il peut nommer un candidat de l'extérieur de l'unité d'accréditation.

8-2.03 L'employé nommé qui, avant sa nomination, bénéficiait déjà de sa permanence, reçoit immédiatement la classification, le classement, le traitement et les bénéfices attachés à son nouveau poste et dispose d'une période d'essai de trente (30) jours de présence effective au travail. Au terme de cette période, il devient titulaire de son nouveau poste.

8-2.04 Durant la période prévue à la clause précédente, si l'employé était déjà titulaire d'un poste régulier avant sa nomination à un nouveau poste, il demeure titulaire du poste régulier qu'il occupait, ce dernier étant déclaré temporairement vacant. A la fin de ladite période, le poste régulier

lier est déclaré vacant sous réserve de la clause 8-2.05.

- 8-2.05 Au cours de la période d'essai, si l'employé nommé décide de réintégrer son ancien poste régulier ou s'il est appelé à le faire à la demande de l'Employeur, il le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste régulier. Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que l'employé n'a pu satisfaire aux exigences de la fonction telles que suggérées par le CRT.
- 8-2.06 Au cours de la période prévue à la clause 8-2.03 l'Employeur doit assurer à l'employé des conditions favorables d'apprentissage de sa nouvelle fonction.
- 8-2.07 L'employé nommé provenant de l'extérieur de l'unité d'accréditation reçoit la classification, le classement, le traitement et les bénéfices attachés à sa fonction lorsqu'il commence à l'exercer.
- 8-2.08 Lors d'une promotion à un poste régulier appartenant à un corps d'emploi supérieur, l'employé reçoit immédiatement la classification, le classement, le traitement et les bénéfices attachés à son nouveau poste.

Article 8-3.00 - Affectation temporaire

- 8-3.01 Lorsqu'un poste est temporairement vacant, l'Employeur peut procéder d'abord par une affectation temporaire.
- 8-3.02 Dans ce cas, il offre le poste à chaque employé à son emploi satisfaisant aux exigences de la fonction telles que suggérées par le CRT et ce, par ordre d'ancienneté.
- 8-3.03 Dans le cas où l'Employeur ne réussit pas à combler un poste temporairement vacant par une affectation temporaire, il doit engager une personne de l'extérieur. La sélection du candidat de l'extérieur se fait par l'Employeur.
- 8-3.04 L'employé qui accepte une affectation temporaire à un poste appartenant à un corps d'emploi supérieur, reçoit, pour toute la période d'occupation de ce poste, le traitement qu'il recevrait s'il avait été promu à ce poste.
- 8-3.05 L'employé qui accepte une affectation temporaire à un poste appartenant à un corps d'emploi inférieur, ne doit subir, pour toute la période d'occupation de ce poste, aucune diminution de traitement.
- 8-3.06 L'employé titulaire d'un poste régulier, pendant son affectation temporaire, demeure titulaire de ce poste régulier, avec garantie de le récupérer au terme de l'affectation temporaire.
- Dans ce cas où un employé titulaire d'un poste régulier est affecté temporairement à un autre poste, l'Employeur comble temporairement le poste régulier alors laissé vacant par l'employé qui en est titulaire.

CHAPITRE 9 - ENGAGEMENT ET DEMISSION

Article 9-1.00 - Engagement

- 9-1.01 Lors de l'engagement, l'Employeur fait signer au nouvel employé un contrat d'engagement conforme à la formule

type apparaissant à l'annexe III ainsi qu'une formule de renseignements personnels apparaissant à l'annexe V.

- 9-1.02 Dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention, l'Employeur fait signer à tous les employés un contrat d'engagement conforme à la formule type apparaissant à l'annexe III qu'une formule de renseignements personnels apparaissant à l'annexe V.
- 9-1.03 L'employé doit fournir à l'Employeur tous les documents nécessaires à son classement, tels: diplôme et bulletin scolaire et attestation d'emploi.
- 9-1.04 L'Employeur fournit, dans les quinze (15) jours au Syndicat copie du contrat d'engagement et de la formule de renseignements personnels, complétés par un employé, au moment de son embauche.

Article 9-2.00 - Démission

- 9-2.01 L'employé qui désire quitter son emploi doit fournir à l'Employeur un avis écrit de dix (10) jours ouvrables, sauf entente contraire entre les parties.
- 9-2.02 L'employé doit prendre avec l'Employeur les mesures nécessaires pour mettre en ordre tous ses dossiers et remettre tout document, matériel, équipement et fourniture appartenant à celui-ci.
- 9-2.03 L'employé qui quitte le service de l'Employeur et dont les bénéfices, privilèges et droits prévus à la présente convention collective n'ont pas été respectés et, le cas échéant, lorsque des sommes lui sont dues, peut faire valoir ses droits et réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage.

CHAPITRE 10 - SECURITE D'EMPLOI

Article 10-1.00 - Permanence

- 10-1.01 Tout nouvel employé engagé à un poste régulier est en probation pour une période de:
- ~ soixante (60) jours de présence effective au travail dans le cas d'un employé appartenant à la

catégorie d'emploi de soutien administratif;

- quatre-vingt-dix (90) jours de présence effective au travail dans le cas d'un employé appartenant à la catégorie d'emploi de professionnels.

10-1.02 Pendant la période de probation, l'Employeur est tenu de remettre par écrit à l'employé en probation, au milieu de la période ainsi qu'à la fin de la période de probation telle que définie à la clause précédente, un rapport d'évaluation contenant s'il y a lieu, les améliorations à apporter à son travail.

10-1.03 La décision de l'Employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé avant l'expiration de la période de probation ne peut faire l'objet de grief et d'arbitrage sauf si les dispositions de la clause 10-1.02 n'ont pas été exécutées.

10-1.04 L'employé permanent ne peut être congédié que pour faute grave, négligence grossière, insubordination ou fraude.

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

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

10-2.02

A moins que l'article 10-3.00A s'applique,
~~Sous réserve de l'article 10-3.00, l'Employeur ne peut abolir ou modifier un poste, à moins qu'il n'ait transmis au Syndicat, au moins dix (10) jours avant telle abolition ou modification, un aperçu des modalités et des effets d'une telle abolition et/ou modification ainsi que les solutions qu'il entend apporter conformément à la présente convention collective.~~

10-2.03

L'employé dont le poste est aboli ou modifié de façon importante est:

réaffecté à un autre poste dans son service ou un autre service, si tel poste est disponible et s'il répond aux exigences normales du poste ou s'il peut y répondre moyennant un recyclage non exhaustif. Telle réaffectation ne peut en aucun cas modifier les conditions de travail qui prévalaient antérieurement pour l'employé.

10-2.04 L'employé visé par la clause 10-2.03, qui accepte de se recycler, reçoit son plein traitement pour le temps que dure le recyclage.

10-2.05 Si un employé visé par la clause 10-2.03 refuse le recyclage qui lui est proposé ou s'il n'y a pas d'autres postes disponibles, l'Employeur procède à la mise à pied de l'employé et à l'inscription de son nom sur la liste de rappel prévue en 10-3.02.

10-2.06 L'abolition ou la modification d'un poste ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une surcharge de travail pour tout autre employé par rapport à ce qui est normalement exigible pour un titre d'emploi comparable.

Article 10-3.00 - Réduction de personnel

10-3.01 Si en raison d'une baisse de revenus globaux, indépendante de sa volonté, l'Employeur se voit dans l'obligation de réduire le nombre de ses salariés assujettis à la présente convention collective, il ne peut réduire le personnel que proportionnellement à la baisse de revenus qu'il a subie et doit procéder dans l'ordre suivant:

- a) il procède d'abord au licenciement d'employés surnuméraires;
- b) ensuite, il met à pied des employés à temps partiel non permanents;
- c) ensuite, il met à pied des employés à temps complet non permanents;
- d) ensuite, il met à pied des employés à temps partiel permanents;
- e) finalement, il met à pied des employés à temps complet permanents.

Dans tous les cas, l'Employeur applique chacun des sous-paragraphes en procédant par ordre inverse d'ancienneté parmi les employés visés.

10-3.02 L'employé mis à pied suivant l'application de la clause 10-3.01 ou 10-2.05 est inscrit sur une liste de rappel pour une période de douze (12) mois.

Dès qu'un poste est vacant ou nouvellement créé, l'Em-

ployeur doit rappeler au travail dans l'ordre inverse de celui prévu à la clause 10-3.01 l'employé le plus ancien parmi les employés mis à pied et qui répond aux exigences normales du poste, ou peut y répondre, moyennant un recyclage non exhaustif.

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

10-3.03 Les rappels au travail sont faits par courrier certifié à la dernière adresse connue de l'employé et copie de l'avis de rappel est transmise au Syndicat le jour de l'envoi.

10-3.04 L'employé rappelé dispose de sept (7) jours pour accepter l'offre de poste prévue à la clause 10-3.03, après quoi, sous réserve de la clause 10-3.05, il perd définitivement son lien d'emploi.

10-3.05 Toutefois, l'employé rappelé n'est pas tenu d'accepter un poste dont l'échelle salariale est inférieure à celle du poste qu'il détenait au moment de sa mise à pied, ni d'accepter de combler un poste temporaire. Dans un tel cas, son nom demeure inscrit sur la liste de rappel.

10-3.06 a) Dès qu'un employé mis à pied accepte un rappel au travail conformément à la clause 10-3.04, son nom est rayé de la liste de rappel prévue à la clause 10-3.02.

b) Cependant, dans le cas d'un rappel au travail pour occuper un poste temporaire, l'employé mis à pied qui accepte de combler un tel poste est réinscrit sur la liste de rappel lorsque le poste temporaire vient à échéance.

Dans ces cas, la période de vingt-quatre (24) mois prévue à la clause 10-3.02 commence à courir à partir de la nouvelle date d'inscription sur la liste de rappel.

10-3.07 L'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'Employeur autrement que par vente en justice n'invalide aucunement ni l'accréditation accordée à l'AEDNLQ, ni la présente convention collective.

Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'Employeur, le nouvel organisme est lié par l'accréditation en vigueur et la pré-

sente convention collective, comme s'il y était nommé, et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant aux lieu et place de l'Employeur.

Article 10-4.00 - Qualifications

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

CHAPITRE 11 - SECURITE SOCIALE

Article 11-1.00 - Principes généraux

11-1.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent du programme d'avantages sociaux à offrir aux employés, lequel comprend notamment:

- a) un régime d'assurance-vie;
- b) un régime d'assurance-maladie pour l'employé et ses dépendants;
- c) un régime d'assurance-salaire pour invalidité totale jusqu'à cinquante-deux (52) semaines;
- d) un régime d'assurance-salaire pour invalidité totale de plus de cinquante-deux (52) semaines.

Les régimes en vigueur mentionnés à la présente clause sont maintenus pour la durée de la présente convention sous réserve des modifications faisant l'objet d'une entente en CRT.

11-1.02 La participation à chacun des régimes énumérés à la clause 11-1.01 est obligatoire pour les employés permanents, sauf à l'un ou l'autre de ces régimes, si l'employé établit la preuve qu'il est déjà couvert par un régime similaire. Les autres employés peuvent également y adhérer dans la mesure où les polices maîtresses le permettent.

11-1.03 Sous réserve de la clause 11-1.02, les régimes en vigueur sont maintenus de même que les contributions respectives de l'Employeur et de l'employé. Les régimes peuvent être modifiés par entente entre l'Employeur et le Syndicat. Si un des régimes en vigueur devait disparaître pour des raisons indépendantes de la volonté des parties, celles-ci s'entendent sur l'adoption d'un régime équivalent.

- 11-1.04
- a) Un ou plusieurs régimes complémentaires peuvent être établis par le Syndicat et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants.
 - b) Toute modification à ce (à ces) régime(s) prend effet à la date établie par le Syndicat. L'avis de modification doit être transmis à l'Employeur au moins trente (30) jours avant son entrée en vigueur.
 - c) Tel contrat doit stipuler que la tenue des dossiers, la facturation, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur.

Toutefois, l'Employeur facilite la mise en place et l'application de tel régime;

- 1- en remettant à l'employé la formule de demande de participation et le résumé des dispositions des régimes fournis par l'assureur;
 - 2- en remettant à l'employé la formule d'avis de réclamations, de demande d'indemnité ou autre formule fournie par l'assureur;
 - 3- en transmettant à l'assureur les formules complétées prévues en 1 et 2 ci-dessus;
 - 4- en déduisant la prime et en effectuant la remise à l'assureur selon les modalités propres à ces régimes;
 - 5- en fournissant à l'assureur la liste des employés.
- d) les régimes sont offerts à tous les employés à l'emploi de l'Employeur, de même qu'à tout nouvel employé par la suite.

11-1.05 L'employé en congé sans traitement peut continuer sa participation aux régimes sous réserve de verser à l'Employeur, au début de chaque mois, l'entier des primes.

Article 11-2.00 - Responsabilité civile

11-2.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout employé dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice

de ses fonctions durant la journée de travail (y compris le temps supplémentaire) ou en dehors de l'horaire normal de travail, lorsque l'employé s'occupe d'activités expressément demandées par l'employeur. Ce dernier convient de n'exercer, contre l'employé, aucune réclamation à cet égard, sauf en cas de faute lourde ou négligence grossière de la part dudit employé lorsque celui-ci en a été trouvé coupable par un Tribunal civil.

Article 11-3.00 - Hygiène, santé et sécurité au travail

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

Les obligations de l'Employeur et des employés prévues dans les lois et règlements s'y rapportant font partie intégrante de la présente convention collective; elles constituent les obligations de l'Employeur et des employés.

11-3.02 Tout employé ayant subi un accident de travail ou atteint d'une maladie reliée au travail, qui doit s'absenter à cause de son état de santé, a droit à l'équivalent de cent pour cent (100%) de son salaire et à tous les bénéfices, présents ou futurs, édictés par les dispositions de la convention collective pour toute la période de son absence ou jusqu'à ce qu'il soit déclaré totalement invalide par la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST) sans toutefois dépasser une période de douze (12) mois à compter de la date de l'accident. L'employé doit cependant remettre à l'Employeur toute compensation reçue pour absence au travail de la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST).

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

11-3.04 Dès que l'employé ayant subi un accident de travail ou atteint d'une maladie reliée au travail est reconnu apte au travail par son médecin, il réintègre le poste qu'il occupait avant l'accident ou la maladie, sous réserve des dispositions prévues à l'article 10-2.00 de la convention collective.

11-3.05 Toutefois, si l'employé demeure atteint d'une incapacité partielle permanente qui nécessite son affectation à un autre poste lui convenant davantage et ne risquant pas d'aggraver sa situation, l'Employeur lui accorde cet autre poste en lui garantissant le plein salaire du poste qu'il occupait précédemment et tous les droits et privilèges qui y étaient rattachés; dans les cas où la modification aux conditions de travail entraînée par un changement de poste implique une classification comportant une réduction du taux de traitement, l'employé conserve son taux de traitement jusqu'au moment où il est intégré dans l'échelle salariale correspondant à sa nouvelle classe d'emploi. Cette réaffectation ne doit pas occasionner le départ ou le déplacement d'un employé permanent dont l'ancienneté est plus élevée.

Cependant, cette réaffectation peut s'effectuer dans un poste détenu par un employé en probation ou par un employé temporaire ou surnuméraire à condition que l'employé handicapé soit plus ancien que l'employé déplacé et qu'il soit capable de remplir les exigences normales du poste.

11-3.06 Lorsque l'employé handicapé est affecté par une réduction de personnel, il a droit à tous les avantages prévus à l'article 10-3.00 comme s'il était toujours demeuré au travail.

11-3.07 L'employé handicapé visé par l'application de la clause 11-3.06 doit informer l'Employeur de tout changement d'adresse.

Article 11-4.00 - Mesures disciplinaires

11-4.01 Tout employé convoqué pour recevoir un avis écrit de mesure disciplinaire doit être accompagné d'un représentant du Syndicat. L'employé et le Syndicat doivent recevoir un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures.

11-4.02 Tout avertissement ou réprimande écrit à l'endroit d'un employé doit émaner du représentant de l'employeur.

11-4.03 A la seule fin d'en attester la connaissance, l'a-

vertissement ou réprimande écrit doit être contre-signé par l'employé ou s'il refuse, par le représentant du Syndicat ou à défaut de ce dernier, par toute autre personne.

11-4.04 L'Employeur a trente (30) jours de calendrier de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance de ce dernier pour imposer à un employé une mesure disciplinaire.

11-4.05 Tout avertissement ou réprimande écrit porté au dossier personnel d'un employé devient nul et sans effet un (1) an après la date de son émission, à moins qu'il ne soit suivi dans cette période d'un autre avertissement ou réprimande sur un sujet similaire.

11-4.06 L'Employeur ne peut produire ou invoquer les avertissements et réprimandes écrits versés au dossier personnel d'un employé lorsque ces documents sont devenus nuls et sans effet.

11-4.07 Les avertissements et réprimandes écrits non versés au dossier personnel, conformément au présent article, ne peuvent être invoqués comme écrits lors d'arbitrage.

11-4.08 L'employé concerné ou le Syndicat peut contester une mesure disciplinaire écrite en utilisant la procédure de règlement de griefs prévue à la présente convention.

11-4.09 Sur demande de l'Employeur, l'employé a droit de consulter son dossier personnel, accompagné ou non d'un représentant syndical. De plus, il peut faire reproduire tout document y apparaissant et ce, aux frais de l'Employeur.

Article 11-5.00- Congédiement et suspension

11-5.01 L'Employeur ne peut procéder au congédiement ou à la suspension d'un employé à titre de mesure disciplinaire qu'en utilisant comme critères la gravité ou la fréquence de l'infraction et qu'en se conformant aux dispositions de l'article 11-4.00.

- 11-5.02 Un avis de congédiement ou de suspension doit avoir été précédé d'une réprimande encore valide et qui aurait indiqué de façon claire l'intention de l'Employeur de recourir au congédiement ou à la suspension s'il y a récurrence de l'employé quant à l'action ou au comportement qui lui est reproché.
- 11-5.03 Malgré les clauses 11-5.01 et 11-5.02, l'Employeur peut suspendre un employé au moment même de la réprimande et sans que celle-ci n'ait été précédée d'un avertissement, si le geste reproché à l'employé cause à l'Employeur un préjudice grave qui, par sa nature, nécessite une intervention immédiate. En cas de telle suspension, l'Employeur dispose d'un maximum de dix (10) jours ouvrables pour décider s'il y a lieu soit de n'appliquer aucune sanction préliminaire, soit de suspendre l'employé pour une période plus longue, soit de le congédier. Si aucune décision n'est prise après les dix (10) jours ouvrables prévus, l'employé est réinstallé et confirmé dans ses droits et privilèges et il récupère le traitement dont il a été privé.
- 11-5.04 Tout congédiement et toute suspension peuvent faire l'objet d'un grief. Si un employé ou le Syndicat formule un grief au sujet d'un congédiement ou d'une suspension en vertu du présent article, il appartient à l'Employeur de démontrer à la satisfaction de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage les raisons qui justifiaient la sanction imposée.
- 11-5.05 Dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension, l'employé réinstallé dans ses fonctions suite à la décision de l'Employeur ou d'une décision de l'arbitre, recouvre tous ses droits conformément à la sentence de l'arbitre.

Article 11-6.00 - Caisse d'épargne et de crédit

- 11-6.01 Advenant la création d'une caisse d'épargne et de crédit chez les employés de l'organisme ou la participation des employés à tel programme extérieur, l'Employeur accepte de prélever à la source des montants déterminés par chacun des membres de la-

dite caisse d'épargne et de crédit. A cette fin, une formule devra être complétée et signée par

l'employé intéressé pour que cette déduction puisse être effectuée. L'Employeur remettra les montants déduits à l'unité syndicale du RPA le ou avant le dernier jour ouvrable de chaque mois. L'arrêt des contributions par l'employé devra être signifié par écrit à l'Employeur six (6) jours ouvrables avant la date ou un tel avis doit prendre effet.

CHAPITRE 12 - REGLEMENT DE GRIEFS ET DE MESENTENTES

Article 12-1.00 - Procédure de règlement de griefs et des mésestentes

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

12-1.02 * L'employé ou le Syndicat soumet le grief ou la mésestente, par écrit, au représentant de l'Employeur dans un délai n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief ou à la mésestente, dans le cas de mesures disciplinaires, et de six (6) mois dans les autres cas.

12-1.03 L'Employeur donne sa réponse, par écrit, au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de la soumission du grief ou de la mésestente et en transmet une copie à l'employé. Tel écrit contient les principaux motifs à l'appui de la décision.

12-1.04 Si la réponse de l'Employeur n'est pas satisfaisante ou ne parvient pas dans les délais prévus, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage en avisant l'employeur par écrit.

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

Article 12-2.00 - Arbitrage

- 12-2.01 L'arbitrage a lieu au siège social de l'Employeur, à moins qu'il n'y ait pas de local disponible. Si l'arbitrage doit avoir lieu ailleurs, les frais encourus pour un local sont partagés à parts égales entre les parties.
- 12-2.02 Pour la durée de la présente convention collective, les parties doivent, à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours de l'avis d'arbitrage, s'entendre pour désigner un arbitre choisi dans la liste publiée par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre du Québec. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut inviter le Ministre du Travail à en nommer un.
- 12-2.03 Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont assumés, à parts égales, par le Syndicat et l'Employeur.

Article 12-3.00 - Procédure d'arbitrage

- 12-3.01 Les parties procèdent devant un (1) arbitre choisi par les parties, conformément aux dispositions de la clause 12-2.02 de la présente convention collective et d'un (1) assesseur nommé par chaque partie.
- 12-3.02 Les assesseurs nommés par chacune des parties ont pour fonction principale d'assister l'arbitre et les représenter au cours de l'audition du grief et du délibéré.
- 12-3.03 L'arbitre doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'audition.
- 12-3.04 L'arbitre peut siéger ou délibérer en l'absence de l'un des assesseurs si celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance.
- 12-3.05 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, si un grief est soumis à un arbitre nommé en vertu

de la présente convention, celui-ci peut:

- 1) réintégrer ledit employé avec pleine compensation;
- 2) maintenir la mesure disciplinaire;
- 3) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris, déterminer, s'il y a lieu, le montant de l'indemnité auquel un employé injustement traité pourrait avoir droit;
- 4) si l'arbitre accorde une indemnité à l'employé, le calcul du remboursement se fait en déduisant du montant du traitement perdu les revenus de l'employé résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatoire à cette mesure disciplinaire.

12-3.06 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal, à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.

12-3.07 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, l'intéressé pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre lui soumet le litige pour décision finale; copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.

12-3.08 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

12-3.09 L'arbitre doit entendre le litige au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur-le-champ; il doit ultérieurement, sur demande de l'une ou l'autre des parties, motiver sa décision par écrit.

12-3.10

Pour fins d'application de la clause 12-3.02, les parties conviennent de ce qui suit:

1. les parties ont un maximum de dix (10) jours ouvrables pour nommer leurs assesseurs, à compter de la date de l'avis d'arbitrage transmis en vertu de l'article 12-1.04;
2. à défaut de quoi, l'arbitre peut procéder en l'absence de l'assesseur d'une des parties.

Article 12-4.00 - Dispositions particulières

12-4.01

L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir de prolonger les délais prévus au présent chapitre, étant entendu que les samedis, dimanches et congés fériés ne sont pas comptés dans le calcul des délais.

CHAPITRE 13 - PERFECTIONNEMENT

Article 13-1.00 - Le système

- 13-1.01 Les parties reconnaissent le caractère essentiel du perfectionnement des employés de l'organisme.
- 13-1.02 L'Employeur affectera au perfectionnement de ses employés assujettis à la présente convention cinquante dollars (500,00\$) par année, accumulable d'une année à l'autre.
- 13-1.03 Les montants prévus à la clause 13-1.02 doivent servir à acquitter les frais encourus par les employés qui désirent se perfectionner en s'inscrivant à des cours à temps partiel, à des sessions ou activités relatives à leur champ d'activités professionnelles.
- Les principaux frais ainsi remboursables sur présentation des pièces justificatives sont les suivants:
- . frais d'admission
 - . frais d'inscription
 - . étude du dossier
 - . frais de cours
 - . frais pour les manuels obligatoires
 - . frais de stationnement.
- 13-1.04 Le remboursement des frais prévus à la clause 13-1.03 se fait une fois par année à un moment déterminé par le CRT. De plus, l'admissibilité est déterminée par le CRT sur demande. L'employé transmet à l'époque prévue par le CRT sa demande de remboursement ou d'évaluation d'admissibilité selon la formule prévue à l'annexe VII.
- 13-1.05 Aux fins de déterminer le pourcentage de remboursement à être appliqué à chacune des factures reçues, le CRT trouvera la proportion en faisant le total de toutes les factures reçues et en le comparant au montant total dont il dispose pour effectuer les remboursements.
- 13-1.06 Dans le cas d'une formule de recyclage et/ou de perfectionnement demandée par l'Employeur, cette formule est entièrement aux frais de l'Employeur.

Dans un tel cas, les heures consacrées par l'employé au recyclage ou au perfectionnement sont assimilées à des heures travaillées, pour fins de rémunération.

CHAPITRE 14 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

Article 14-1.00 - Horaire de travail

- 14-1.01 La semaine régulière de travail des employés est de trente-deux heures et demie (32 1/2) réparties sur un maximum de cinq (5) jours consécutifs, excluant le dimanche.
- 14-1.02 La journée de travail est normalement d'un maximum de sept heures et demie (7 1/2) consécutives incluant la période de repas prévue en 14-1.04.
- 14-1.03 L'horaire normal de travail varie selon les employés.

Subordonnement aux dispositions du présent article, les heures d'ouverture et de fermeture du bureau ainsi que les horaires de travail disponibles pour les employés sont établis par l'Employeur de concert avec le CRT.

Le choix particulier d'un des horaires tels qu'établis appartient aux employés, selon l'ordre d'ancienneté, étant entendu que ces choix sont exclusifs.

- 14-1.04 Tout horaire de travail doit prévoir une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas.

Cette heure doit être fixée aux heures normales ou habituelles de repas.

- 14-1.05 Un employé à temps partiel ou surnuméraire se voit attribuer un horaire de travail spécifique au moment de son engagement. Cet horaire spécifique ne peut être modifié que par entente entre l'Employeur, le Syndicat et l'employé concerné.

En aucun cas cet horaire spécifique ne devra prévoir plus de huit (8) heures consécutives dans la même journée.

Article 14-2.00 - Temps supplémentaire

- 14-2.01 Tout temps de travail effectué par un employé en surplus de son horaire de travail tel qu'établi en 14-1.00, lors de congés statutaires, lors de congés civiques ou civils et pendant ses vacances, est considéré comme du temps supplémentaire.
- 14-2.02 Tout travail effectué en temps supplémentaire doit être autorisé par le représentant de l'Employeur ou fait à sa connaissance ou sans objection de sa part.
- 14-2.03 Le travail en temps supplémentaire est facultatif.
- 14-2.04 Pour l'attribution du temps supplémentaire, le supérieur immédiat s'adresse par ordre d'ancienneté aux employés compétents pour accomplir ce travail.
- 14-2.05 Tout temps de travail supplémentaire tel que défini en 14-2.01 est rémunéré au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%).
- 14-2.06 L'employé qui le désire pourra bénéficier, au lieu du paiement du travail effectué en temps supplémentaire, d'une période de récupération d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en temps supplémentaire.
- Si l'employé choisit de bénéficier d'une telle période de récupération au lieu d'une compensation monétaire, son choix est transmis au représentant de l'Employeur.
- 14-2.07 L'employé doit normalement récupérer chaque période de temps supplémentaire dans le mois qui la suit. Il peut cependant accumuler une banque de récupération jusqu'à un maximum de dix (10) jours. Au premier avril de chaque année, l'employé indique à l'Employeur s'il désire monnayer sa banque de récupération en tout ou en partie ou l'utiliser en partie pour la prise de vacances additionnelles. Nonobstant ce qui précède, l'employé ne

peut utiliser plus de cinq (5) jours de sa banque pour la prise de vacances additionnelles. Seul l'employé décide de la période de récupération, sous réserve des dispositions du paragraphe précédent.

- 14-2.08 Un employé requis de revenir au travail lorsqu'il l'a quitté après sa journée de travail conformément à la clause 14-1.02, est rémunéré en temps supplémentaire pour un minimum de trois (3) heures.
- 14-2.09 Lorsque du temps supplémentaire doit être effectué le deuxième jour de congé hebdomadaire, un jour férié ou de vacances à la demande expresse du représentant de l'Employeur, on compte une journée complète de travail plus une (1) fois le temps de présence effective au travail. Cette dernière tranche équivaut à un minimum de trois (3) heures.
- 14-2.10 L'employé requis de travailler lors d'une journée de congé hebdomadaire, un jour férié ou de vacances, reçoit une allocation de repas de 7,00\$ s'il accomplit durant cette journée quatre (4) heures ou plus de temps supplémentaire.
- L'employé appelé à travailler en temps supplémentaire à la suite de sa journée régulière de travail pour une période minimale de trois (3) heures a droit à une pause d'une demi-heure rémunérée avant d'entreprendre son temps supplémentaire.
- Par la suite, après chaque période de trois (3) heures de travail, il bénéficiera d'une pause de quinze (15) minutes rémunérée au même taux que l'heure qui précède.
- 14-2.11 L'employé requis de travailler en temps supplémentaire en dehors des horaires de service du transport en commun, se verra rembourser ses dépenses supplémentaires réelles de déplacement, sur présentation de pièces justificatives, conformément aux dispositions de la clause 18-1.01.
- 14-2.12 Pour fins de calcul, le salaire horaire pour un poste de travail s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire d'un employé par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail de l'employé.

14-2.13 Lorsque l'Employeur décide de maintenir des heures d'ouverture durant la période du congé de Noël prévu à la clause 5-1.01, l'employé a le droit de ne pas se présenter au travail pendant ces heures s'il peut compenser ses absences par des heures ou fractions d'heures prises à même sa banque de récupération.

L'Employeur convient qu'il pourra maintenir ses heures d'ouverture durant la période de congé, seulement dans le cas où il n'est pas localisé avec l'ensemble des organismes de sports et loisirs du Québec.

14-2.14 Compte tenu de la possibilité que la convention offre à l'Employeur eu égard à des horaires quotidiens variables, dans le cas où les heures de travail varient quantitativement d'une journée à l'autre, la banque de récupération est comptabilisée en heures ou fractions d'heures en ce qui a trait au crédit ou au débit.

CHAPITRE 15 - REMUNERATION

Article 15-1.00 - Modalité de versement du traitement

- 15-1.01 Le traitement annuel de l'employé est versé par l'Employeur en vingt-six (26) versements égaux et ce, tous les deux (2) jeudis, dans le compte bancaire de l'employé à la Caisse populaire Mistral.
- 15-1.02 Si un jeudi n'est pas un jour travaillé, le versement du traitement est versé par l'Employeur au compte bancaire indiqué par l'employé, et ce, le dernier jour travaillé qui précède ce jeudi.
- 15-1.03 Le relevé de traitement de l'employé comprend les informations et les paiements suivants:
- le nombre d'heures régulières et le cas échéant, supplémentaires;
 - le traitement par période de paie;
 - le cas échéant, le paiement du temps supplémentaire et des autres paiements spéciaux;

- le total des revenus bruts;
- le détail de toutes les déductions applicables;
- le total des revenus nets.

15-1.04 Si l'Employeur, pour quelque raison que ce soit, a versé, par erreur, des montants en trop à un employé, il doit tenter d'en arriver à une entente avec l'employé concerné quant à la modalité de récupération des montants. A défaut d'entente, telle récupération ne pourra se faire à raison de plus de dix pour cent (10%) du traitement hebdomadaire net.

CHAPITRE 16 - EVALUATION DES POSTES

Article 16-1.00

- 16-1.01 Tout employé a droit à la classification qui correspond aux tâches et responsabilités inhérentes à son poste tel que décrit à l'annexe X.
- 16-1.02 Tout employé peut demander par écrit la révision de l'évaluation de son poste. Copie de cette demande est transmise à son supérieur immédiat, au Syndicat et à chaque membre du CRT.
- 16-1.03 Le rôle du CRT en matière d'évaluation est de réviser l'évaluation des postes et de réévaluer la description des fonctions qui leur sont rattachées. Il est convenu que la détermination des tâches est sous la responsabilité de l'Employeur sous réserve de la présente convention collective.
- 16-1.04 Les recommandations sont adoptées à l'unanimité. Etant adoptées à l'unanimité, l'Employeur voit à leur mise en application le plus rapidement possible.

Si l'employé ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, à la suite d'une discussion en CRT il peut loger un grief conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention.

CHAPITRE 17 - ECHELLES DE TRAITEMENT ET CLASSEMENT

Article 17-1.00 - Classement

17-1.01 Les employés en poste sont classés conformément à la clause 16-1.01, dans la catégorie d'emploi de personnel cléricale - préposé aux réservations - et rémunérés au traitement apparaissant à l'article 17-2.00.

Si un autre type d'employé était embauché pendant la durée de la présente convention, l'Employeur et le Syndicat conviennent de réouvrir la présente clause afin de couvrir ce ou ces nouveaux employés.

Dans ce cas, l'Employeur avise le Syndicat au moins un (1) mois avant cette nouvelle embauche pour les fins d'application du deuxième (2e) alinéa de la présente clause.

Article 17-2.00 - Traitement

L'employé a droit au traitement prévu ci-après.

Le traitement pour l'année 1985-86 est de 12 665,00\$ pour Manon Perron et de 15 949,00\$ pour Jacynthe Girard.

A compter du premier (1er) avril 1986, le traitement est de 13 552,00\$ pour Manon Perron et de 17 065,00\$ pour Jacynthe Girard.

CHAPITRE 18 - FRAIS DE SEJOUR ET DE DEPLACEMENT

Article 18-1.00 - Frais de séjour et de déplacement

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

CHAPITRE 19 - COMITES

Article 19-1.00 - Généralités

19-1.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente entente, les parties s'entendent pour former le Comité de relations de travail (CRT).

19-1.02 Les parties peuvent former tout autre comité selon les besoins.

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

19-2.01 Le Comité de relations de travail est composé de un (1) membre nommé par l'Employeur et de un (1) membre nommé par l'unité d'accréditation.

Les parties peuvent changer leurs représentants en faisant parvenir les noms des remplaçants à l'autre partie.

19-2.02 Le comité se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties, étudie, décide ou formule les recommandations qu'il juge appropriées sur toute question soumise relative aux conditions de travail. Il adopte ses règles de fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour.

19-2.03 Le CRT assume notamment des mandats quant aux matières suivantes:

- perfectionnement et mise à jour;
- classification et description des tâches;
- échelles de traitement et classement;
- règlement de griefs et mécontentes;
- détermination des heures d'ouverture et de fermeture du bureau;
- établissement des horaires de travail à offrir aux employés.

CHAPITRE 20 - CONDITIONS DE TRAVAIL NON PREVUES A LA
CONVENTION

Article 20-1.00 - Conditions de travail non prévues à la
convention

20-1.01 Le Syndicat convient que l'Employeur peut modifier les conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la présente convention collective après avoir avisé les employés visés et le Syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Les parties reconnaissent toutefois que, si un employé se croit lésé par de telles modifications, il peut en faire un grief et, dans ce cas, il appartient à l'Employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

CHAPITRE 21 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 21-1.00 - Discrimination

21-1.01 Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni ses représentants ne peuvent exercer directement ou indirectement de menaces, contrainte, discrimination ou distinction injuste contre quelque employé que ce soit à cause de son apparence physique, de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de son âge, de son statut civil, de ses opinions politiques, de ses orientations sexuelles, de ses croyances religieuses ou de leur absence ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

CHAPITRE 22 - CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 22-1.00 - Publication

22-1.01 Dans les trente (30) jours de sa signature, l'Employeur publie et distribue aux employés copie de la présente convention.

22-1.02 Durée

La présente convention collective entre en vigueur le 1er avril 1985 et se termine le 31 mars 1987. Cependant, elle demeure en vigueur jusqu'au jour de son renouvellement.

22-1.03 Advenant une négociation regroupée de diverses fédérations à laquelle participe l'Employeur, l'Employeur et le syndicat conviennent de réouvrir la présente convention pour les fins d'une nouvelle négociation.

CHAPITRE 23 - TRAVAIL A FORFAIT

Article 23-1.00 - Travail à forfait

23-1.01 L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer de mise à pied, d'abolition de poste, ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement ou de réduction d'heures parmi les employés réguliers assujettis à la présente convention collective.

23-1.02

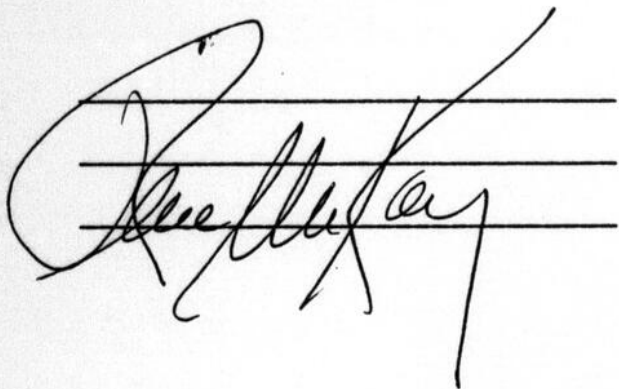
Tout contrat entre l'Employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement une partie ou la totalité des tâches occupées par des employés réguliers ne peut entraîner de mise à pied ou congédiement découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé

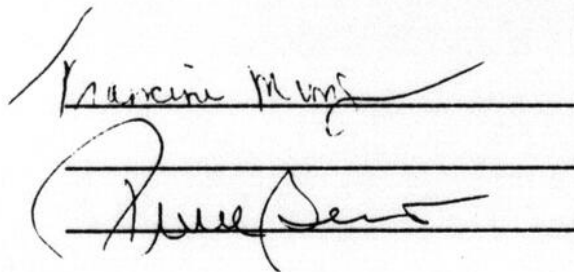
à L'Avonir, ce 9 ième
jour du mois de juillet 1985.

RESEAU PLEIN AIR

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



Handwritten signature of a representative from Réseau Plein Air, written over three horizontal lines.



Handwritten signature of a representative from Association des Employés des Organismes Nationaux de Loisirs du Québec, written over three horizontal lines.

ANNEXE 1

FORMULE DE DEMANDE D'ADHESION AU SYNDICAT

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

Nom Prénoms

Adresse à domicile

Téléphone à domicile

Date de naissance Nationalité

Numéro d'assurance sociale

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

Nom du Syndicat

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

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

le 19

et ma première cotisation syndicale de \$

le 19

EN FOI DE QUOI, j'ai signé le 19

(Signature du candidat)

(Signature du témoin)

N.B.

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

La sollicitation pendant les heures de travail, est prohibée.

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

Témoin:

Toute personne qui atteste de la libre adhésion.

RECU

Nom du syndicat

RECU DE

la somme de \$

\$

Date

en paiement du droit d'entrée et de

à titre de cotisation syndicale.

19

(Signature)

ANNEXE III

CONTRAT D'ENGAGEMENT INTERVENU

ENTRÉ

RESEAU PLEIN AIR

ci-après nommé l'Employeur

ET

M., Mme, Mlle.....

ci-après nommé l'employé

L'employé s'engage à fournir les prestations de travail demandées par l'Employeur conformément aux dispositions de la convention collective intervenue entre l'Employeur et l'Association des employés des organismes nationaux de loisirs du Québec, ci-après nommé le Syndicat.

L'Employeur s'engage à verser le traitement selon les dispositions de la convention collective intervenue entre les parties.

TRAITEMENT

- A) 1. Catégorie d'emploi.....
- 2. Corps d'emploi.....
- B) Scolarité:
 - a) diplôme reconnu.....

- b) année d'expérience.....
- C) Expérience pertinente.....
- D) Classement.....Echelon.....

DUREE DU CONTRAT

Le présent contrat prend effet à compter
du.....
date d'engagement

Les parties au présent reconnaissent que les dispositions de la convention collective régissant l'Employeur et le Syndicat qui représente les employés à son emploi font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à
ce.....ième jour du mois de.....19..

ANNEXE IV

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

CT. 84-05-M-252

DOSSIER: M-18435-03
(M-18435-01)

CAS: MR-088-04-84

MONTREAL, le 22 mai 1984

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Roger LECAVALIER

ASSOCIATION DES EMPLOYES DES ORGANISMES
DE LOISIR DU QUEBEC (AEONLQ) aff. à la
C.E.Q.

1415, rue Jarry Est
Montréal (Québec)
H2E 2Z7

REQUERANTE

- et -

FEDERATION QUEBECOISE DU PLEIN AIR

1415, rue Jarry Est
Montréal (Québec)
H2E 2Z7

INTIMEE

- et -

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA CONFEDERATION
DES SPORTS DU QUEBEC (CEQ)

8225, rue St-Laurent
Montréal (Québec)
H2P 2M1

MIS EN CAUSE

D E C I S I O N

Il s'agit d'une requête en vertu de l'article 25 du Code du travail déposée au Bureau du commissaire général du travail le 24 avril 1984 et dans laquelle la requérante demande d'être accréditée pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du travail".

DE: l'intimée.

Vu le conflit intersyndical, le soussigné est saisi du dossier le 4 mai 1984 et une audition fut prévue pour le 14 juin 1984.

Par document versé au dossier, le mis en cause informait le soussigné qu'il n'avait plus d'intérêt dans le dossier et qu'il ne s'opposait pas à la présente requête.

Le soussigné s'est assuré que la requérante possédait le caractère représentatif requis par la loi.

CONSIDERANT l'accord des parties sur l'unité demandée et sur les personnes visées;

CONSIDERANT que la requérante possède le caractère représentatif requis par la loi;

POUR CES MOTIFS, le soussigné,

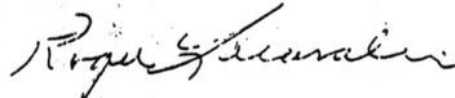
ACCREDITE Association des employés des organismes de loisir du Québec (AEONLQ) aff. à la CEQ

POUR REPRESENTER: Tous les salariés au sens du Code du travail.

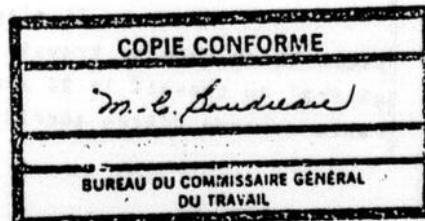
DE: Fédération québécoise du plein air
1415, rue Jarry Est
Montréal (Québec)
H2E 2Z7
ét. visés: tous les établissements.

ANNULE l'accréditation émise en faveur du mis en cause le 16 août 1978.

Le Commissaire du travail,



ROGER LECAVALIER



ANNEXE V

FORMULE DE RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nom: _____ Prénom: _____

Date de naissance: _____ No assurance sociale: / /

Adresse: _____
 Numéro Rue Ville

Code postal: _____ Téléphone: _____

Nom du conjoint: _____

Adresse: _____
 Numéro Rue Ville

Code postal: _____ Téléphone: _____

ANNEXE VI

FORMULE DE GRIEF

GRIEF

MESENTENTE

DATE / /

Personne(s) plaignante(s)

NATURE DU GRIEF:

CLAUSE(S) VIOLEE(S)

CORRECTIF(S) REQUIS

Signature de la (des) personne(s) _____

ANNEXE VII

FORMULE DE DEMANDE DE PERFECTIONNEMENT OU DE MISE A JOUR

Remboursement ou admissibilité

NOM ET PRENOM: _____

ADRESSE: _____

POSTE: _____

TITRE DE L'ACTIVITE: _____

LE CONTENU: _____

DATE: _____

DUREE: _____

ENDROIT: _____

FRAIS D'INSCRIPTION: inscription _____ \$ cours: _____ \$

FRAIS DE DEPLACEMENT: _____

OBJECTIFS PERSONNELS: _____

OBJECTIFS PROFESSIONNELS: _____

RESERVE AU COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

RECOMMANDATIONS: _____

SIGNATURE DU DEMANDEUR: _____ DATE: _____

APPROBATION DU CRT: _____ DATE: _____

ANNEXE VIII

COUTUMIER DES FRAIS DE REPRESENTATION

Frais de déplacement

Sont admissibles les déplacements effectués en utilisant une automobile personnelle, les moyens de transport en commun ou le taxi et l'avion. Les indemnités payables s'établissent comme suit:

Automobile personnelle

Remboursement selon la politique en vigueur.

Transport en commun

Les frais réels encourus lors de l'utilisation des transports en commun sont remboursés intégralement.

Note: Un reçu officiel attestant du paiement des billets devra être fourni s'il est d'usage pour le transporteur d'émettre un tel reçu.

Taxi

Les frais réels encourus lors de l'utilisation d'un taxi sont remboursés intégralement, en autant que telle utilisation soit justifiée, soit par la distance courte à effectuer, soit par l'avantage de tel mode de transport par comparaison aux autres.

Note: Une pièce justificative devra être fournie.

L'avion

Les frais réels encourus lors de l'utilisation de l'avion sont remboursés intégralement, en autant que telle utilisation soit justifiée, soit par la très grande distance à parcourir, soit par l'avantage de tel mode de transport par comparaison aux autres.

Stationnement

Les frais réels encourus pour le stationnement sont remboursés intégralement.

Note: Une pièce justificative devra être fournie.

Frais de repas

Les frais de repas sont remboursés, sans nécessité de pièces justificatives, jusqu'à concurrence de 15,00\$/jour complet. Si le déplacement (voyage) effectué occupe moins d'un jour complet ou lorsque le coût d'un transport en commun n'inclut pas les repas, les frais réels de repas sont remboursés sans nécessité de pièces justificatives jusqu'à concurrence de: 2,50\$ pour le déjeuner, 5,50\$ pour le dîner, 7,00\$ pour le souper. Si les frais de repas d'un montant supérieur à ceux ci-dessus mentionnés sont encourus en raison de circonstances exceptionnelles, ils seront remboursés en entier, sur présentation de pièces justificatives et sur explications jugées valables.

Frais de logement

Logement dans un établissement hôtelier

Les frais réels encourus, sur production de pièces justificatives lorsque des services sont utilisés (terrains de camping, club privé, camp, etc.).



Réseau
Plein Air

DEMANDE DE REMBOURSEMENT DE FRAIS

ANNEXE IX

NOM: _____

ADRESSE: _____

DATE	RAISONS	TRANSPORT	STATIONNEMENT ET PEAGE	REPAS			HEBERGEMENT	AUTRES DEPENSES	TOTAL
				DEJ.	DINER	SOUPER			

SIGNATURE: _____

GRAND TOTAL: _____

DATE: _____

ANNEXE X

DESCRIPTION DES TACHES

Préposé à l'information et aux réservations

1) Identification:

Nature du poste: personnel clérical

2) Responsabilités et tâches:

Sous l'autorité du directeur général (administrateur), l'agent d'information et de réservation est responsable de l'information (acquisition et diffusion) et des réservations auprès des membres fournisseurs.

Tâches reliées à l'information

- tient à jour les informations sur chacun des membres fournisseurs de même que le stock de dépliant;
- voit au classement des informations sur les membres fournisseurs et la clientèle;
- prend les appels téléphoniques, informe et maintient les communications régulières avec l'organisme fournisseur et les clients;
- informe les journalistes et les différents quotidiens de toute information pertinente.

Tâches reliées à la réservation

- effectue les confirmations téléphoniques auprès des organismes fournisseurs et des clients;
- tient à jour les statistiques en rapport aux appels, ventes, commissions, etc.;
- voit à la comptabilité des commissions, comptes à recevoir et montants perçus en rapport aux fournisseurs;
- assume toute autre fonction assignée par le directeur général (administrateur).

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé

à _____, ce _____ ième

jour du mois de _____ 19____.

RESEAU FLEIN AIR

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

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

RESEAU PLEIN AIR, D'UNE PART

ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DES ORGANISMES
NATIONAUX DE LOISIRS DU QUEBEC, D'AUTRE PART

Les parties conviennent qu'en contrepartie du non-remboursement de certains frais mineurs de déplacement, l'Employeur verse à chaque employé à son service, un montant mensuel variant de quarante (40,00\$) à soixante-quinze (75,00\$) dollars, sans obligation de soumission d'état de compte.

Ce versement mensuel est effectué le dernier jour de chaque mois par chèque distinct de celui du salaire.

Le montant précis du versement à effectuer mensuellement à chaque employé, compte tenu de ses déplacements, est déterminé par le CRT au début de chaque année financière. Telle détermination par le CRT vaut à toutes fins que de droit, comme si elle était inscrite dans la convention collective.

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

RESEAU PLEIN AIR

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

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

RESEAU PLEIN AIR, D'UNE PART

ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DES ORGANISMES
NATIONAUX DE LOISIRS DU QUEBEC, D'AUTRE PART

Les parties conviennent de ce qui suit.

Dans les quinze (15) jours qui suivent la date de la signature de la convention collective, l'Employeur verse à Jacynthe Girard un montant forfaitaire de deux mille cinq cents dollars (2 500,00\$) et à Manon Ferron un montant forfaitaire de sept cent neuf dollars (709,00\$).

De plus, si ce n'est déjà fait, l'Employeur verse à Jacynthe Girard, dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de la présente convention, la somme de quatre cent cinquante dollars (450,00\$) en paiement des jours de vacances non utilisés au cours de l'année 1984-85.

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

RESEAU PLEIN AIR

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

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

RESEAU PLEIN AIR, D'UNE PART

ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DES ORGANISMES
NATIONAUX DE LOISIRS DU QUEBEC, D'AUTRE PART

Les parties conviennent qu'en contrepartie du non-remboursement de certains frais mineurs de déplacement, l'Employeur verse à chaque employé à son service, un montant mensuel variant de quarante (40,00\$) à soixante-quinze (75,00\$) dollars, sans obligation de soumission d'état de compte.

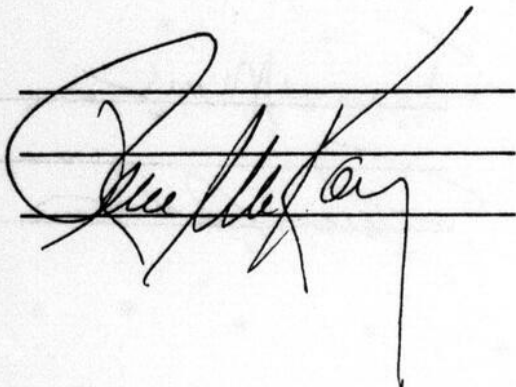
Ce versement mensuel est effectué le dernier jour de chaque mois par chèque distinct de celui du salaire.

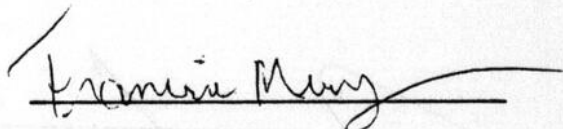
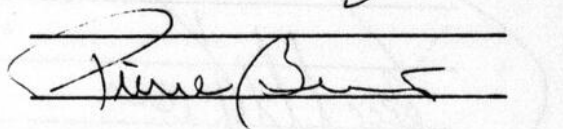
Le montant précis du versement à effectuer mensuellement à chaque employé, compte tenu de ses déplacements, est déterminé par le CRT au début de chaque année financière. Telle détermination par le CRT vaut à toutes fins que de droit, comme si elle était inscrite dans la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à ^{Montréal} Montréal ce 9
ième jour du mois de Juillet 1985.

RESEAU PLEIN AIR

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



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

RESEAU PLEIN AIR, D'UNE PART

ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DES ORGANISMES
NATIONAUX DE LOISIRS DU QUEBEC, D'AUTRE PART

Les parties conviennent de ce qui suit.

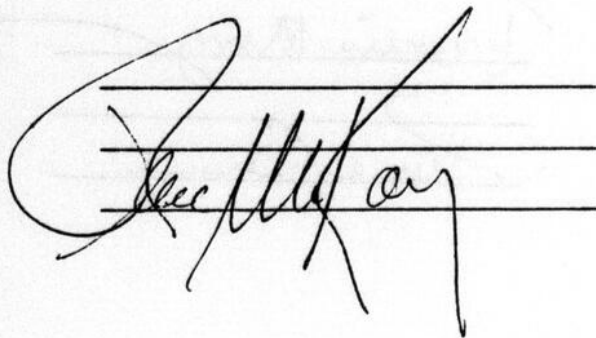
Dans les quinze (15) jours qui suivent la date de la signature de la convention collective, l'Employeur verse à Jacynthe Girard un montant forfaitaire de deux mille cinq cents dollars (2 500,00\$) et à Manon Ferron un montant forfaitaire de sept cent neuf dollars (709,00\$).

De plus, si ce n'est déjà fait, l'Employeur verse à Jacynthe Girard, dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de la présente convention, la somme de quatre cent cinquante dollars (450,00\$) en paiement des jours de vacances non utilisés au cours de l'année 1984-85.

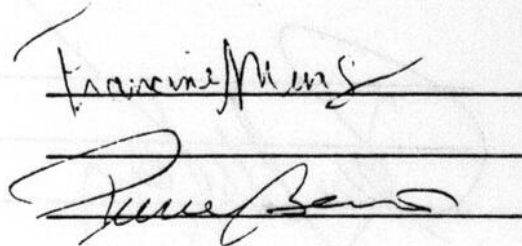
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à ^{Montréal} ~~Montréal~~ ce 9^e
ième jour du mois de Juillet 1985.

RESEAU PLEIN AIR

ASSOCIATION DES EMPLOYES
DES ORGANISMES NATIONAUX
DE LOISIRS DU QUEBEC
(AEO NLQ)



Handwritten signature of a representative from Réseau Plein Air, written over three horizontal lines.



Handwritten signature of a representative from the Association des employés des organismes nationaux de loisirs du Québec, written over two horizontal lines.

LETTRE D'ENGAGEMENT

Je soussigné _____ m'engage à verser chaque année dans un REER de mon choix une somme annuelle égale à deux (2) fois le total des allocations mensuelles perçues durant l'année.

Telles allocations mensuelles sont prévues dans la lettre d'entente concernant le remboursement des frais mineurs de déplacement. Je m'engage, de plus, à remettre à mon Employeur copie du reçu annuel de dépôt au Régime.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à Montréal ce _____ ième jour de _____ 1985.

SIGNATURE

~~98/03~~

98/03 C.T. 86-04-1174

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIERS : M-29383-01
(M-18435-03)

CAS : MD-086-02-86

MONTREAL, le 18 avril 1986

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Robert Levac

ASSOCIATION DES EMPLOYES DES
ORGANISMES DE LOISIR DU QUEBEC
(AEONLQ) aff. A LA CENTRALE DE
L'ENSEIGNEMENT DU QUEBEC
1415, rue Jarry est
MONTREAL (Québec)
H2E 2Z7

REQUERANTE

- et -

RESEAU PLEIN AIR QUEBEC INC.
4545, ave. Pierre-de-Coubertin
C.P. 1000 - Succ. "M"
MONTREAL (Québec)
H1V 3R2

E.V.: Tous les établissements

INTIME

- et -

FEDERATION QUEBECOISE DU PLEIN AIR
1415, rue Jarry est
MONTREAL (Québec)
H2E 2Z7

E.V.: Tous les établissements

MIS-EN-CAUSE

D E C I S I O N

Le 15 janvier 1986, la requérante
dépose une requête en vertu de l'article 45 du Code du travail demandant
la constatation de la transmission des droits et obligations de la
mise-en-cause à l'intimé.

Par une accréditation accordée le
22 mai 1984, la requérante représente:

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

'86 AVR 18 10 12

"Tous les salariés au sens du Code du travail."

DE: FEDERATION QUEBECOISE DU PLEIN AIR
1415, rue Jarry est
Montréal (Québec)
H2E 2Z7
E.V.: Tous les établissements

Par document reçu le 17 février 1986
et versé au dossier, l'intimé indique son accord à la présente requête.

CONSIDERANT les dispositions de la loi et plus
particulièrement celles de l'article
45 du Code du travail;

CONSIDERANT l'accord de l'intimé à la présente
requête;

POUR CES MOTIFS, le soussigné

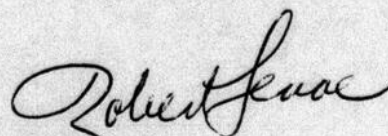
CONSTATE la transmission des droits et
obligations de la mise-en-cause à
l'intimé;

DECLARE que l'intimé, RESEAU PLEIN AIR
QUEBEC INC., est lié par l'accréditation et la convention collective
comme s'il y était nommé et est
partie à toutes procédures s'y
rapportant aux lieu et place de la
mise-en-cause, en ce qui concerne le
groupe de salariés suivant:

"Tous les salariés au sens du Code
du travail."

DE: RESEAU PLEIN AIR QUEBEC INC.
4545, ave. Pierre-de-Coubertin
C.P. 1000 - Succ. "M"
Montréal (Québec)
H1V 3R2

E.V.: Tous les établissements



Robert Levac
Commissaire du travail