

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé 03941-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	11-12000-07
Date	Signature 80-10-27	Reception 80-11-10	Durée	Du 80-04-25	Au 82-04-24	Nombre de salariés régis par la convention collective 7

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union des employés de Service, local 298 - P.T.Q. Att.: M. Aimé Gohier 1665 est, rue Rachel Montréal, Qué H2J 2K6	<input type="checkbox"/> Déposant Young Men's Christian Association of Mtl (St-Laurent) 1745 boul Décarie V. St-Laurent, Que H4L 3N5

Unité de négociation

"Tous les préposés à l'entretien ménager, salariés au sens du code du travail"

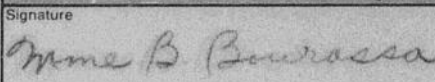
Région	06-06	Activité	8482 (10)	Affiliation	7
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
	81-01-22

Pour renseignements

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

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

DÉPÔT

Dépôt N°: **81 01 186**

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances H-12089-07		
Date	Signature 80-10-27	Reception 80-11-10	Durée	Du 80-04-25	Au 82-04-24	Nombre de salariés régis par la convention collective 7

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Service, local 298 - P.T.Q. Att.: M. Aimé Gohier 1665 est, rue Rachel Montréal, Qué H2J 2K6	<input type="checkbox"/> Déposant Young Men's Christian Association of Mtl (St-Laurent) 1745 boul Décarie V. St-Laurent, Que H4L 3N5

Unité de négociation

"Tous les préposés à l'entretien ménager, salariés au sens du code du travail"

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Région	06-06	Activité	8482 (10)	Affiliation	7
---------------	--------------	-----------------	------------------	--------------------	----------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Voir au verso pour les codes →

Remarques	Pour le commissaire général du travail	
	Signature <i>Mme B Bourassa</i>	Date 81-01-22

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 **58**

(12089-05)

CONVENTION COLLECTIVE

30 10 10 21
PAR MESSAGEUR

ENTRE YOUNG MEN'S CHRISTIAN ASSOCIATION OF MONTREAL (St-Laurent)

ET L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298 - FTQ

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>DEFINITION</u>	<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
2	RECONNAISSANCE.....	1
3	REGIME SYNDICAL.....	1-2
4	PRELEVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES... 2	2
5	TABLEAU D'AFFICHAGE.....	2
6	DELEGUE D'ATELIER.....	2-3
7	PROCEDURE DE REGLEMENTS DE GRIEFS.....	3
8	ARBITRAGE.....	4
9	DISCIPLINE.....	4
10	ANCIENNETE ET MISE A PIED.....	5
11	MUTATION VOLONTAIRE.....	5
12	JOURS FERIES.....	6
13	VACANCES.....	6-7
14	SEMAINE DE TRAVAIL.....	7-8
15	RAPPEL AU TRAVAIL.....	8
16	HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	8
17	CONGES AUTORISES.....	8
18	CONGE DE DECES.....	8
19	INDEMNISATION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL... 9	9
20	GREVES OU LOCK OUT.....	9
21	ACTIVITES RECREATIVES.....	9
22	CONGE DE MATERNITE.....	9
23	CONGE DE PATERNITE.....	9
24	DESCRIPTION DE TACHE (concierge).....	9
25	ECHELLE DE SALAIRES.....	10
26	PAIEMENT DES SALAIRES.....	10
27	UNIFORMES.....	10
28	DUREE DE LA CONVENTION.....	11
	ANNEXE "A"	
	ANNEXE "B"	

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail pour les salariés visés par l'accréditation, ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'Unique agent négociateur pour tous les employés régis par le certificat d'accréditation syndical émis par le Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre.
- 2.02 Les employés exclus de ladite unité de négociation et quelconque employé d'un autre employeur n'accompliront aucune des tâches régies par la présente convention.
- 2.03 L'Employeur doit fournir au Syndicat une liste de son personnel de maîtrise et des autres personnes qui occupent des postes de commande, de même que la nature et la portée de leur autorité et de leur fonction. Tout changement apporté sera transmis au Syndicat, par écrit, dans un délai de quinze (15) jours.

ARTICLE 3 REGIME SYNDICAL

- 3.01 Tout salarié membre en règle de l'Union au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviennent par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention, comme condition essentielle du maintien de leur emploi.
- 3.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre de l'Union dans les trente (30) jours de calendrier, à compter de son premier jour de travail, comme condition essentielle du maintien de son emploi.
- 3.03 Tout nouvel employé doit, comme condition de l'attribution de son emploi, remplir la formule apparaissant à l'Annexe "B" énonçant ses nom, prénom, adresse, no. de téléphone, numéro d'assurance-sociale, heures de travail et quart de travail.
- 3.04 L'Employeur remet à l'employé, embauché après la signature de la présente convention, une formule d'adhésion au syndicat, conforme au régime syndical prévu ci-haut. L'employé complète cette formule et la remet au syndicat par l'entremise de l'Employeur. Le syndicat fournit cette formule à l'Employeur.

ARTICLE 3 REGIME SYNDICAL (suite)

- 3.05 Il incombe à l'Employeur de transmettre sans délai, au bureau de l'Union, dès le début de l'emploi du nouvel employé, les formules sus-mentionnées.

ARTICLE 4 PRELEVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

- 4.01 L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié la cotisation syndicale fixée par l'Union et remet une fois par mois les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au trésorier de l'Union. En même temps que chaque remise, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.
- 4.02 Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.
- 4.03 L'Employeur indique sur les formules T-4 et TP-4 le montant de la cotisation syndicale retenue pour chaque employé.

ARTICLE 5 TABLEAU D'AFFICHAGE

- 5.01 Le syndicat est autorisé à afficher les avis d'ordre syndical sur un tableau réservé à cette fin, fourni par l'Employeur et placé dans un endroit bien en vue.

ARTICLE 6 DELEGUE D'ATELIER

- 6.01 Une permission de quitter son poste durant les heures de travail, sans perte de salaire, sera accordée dans le but de régler rapidement les griefs légitimes conformément à la procédure de règlement des griefs et pour les négociations de la convention collective. Les membres du Comité syndical auront la permission d'examiner les dossiers relatifs aux présences et aux heures supplémentaires ainsi que la liste d'ancienneté qui pourraient les aider dans la conduite de leur enquête.

Il est convenu que les délégués d'atelier ont des tâches régulières à accomplir et qu'ils ne quitteront pas leur travail sans obtenir la permission expresse du supérieur immédiat, ou de son représentant, de qui l'employé intéressé relève. Une telle permission ne sera pas refusée sans raison valable.

- 6.02 L'agent d'affaires de l'Union a droit d'assister à toute rencontre entre l'Employeur et le syndicat local.

ARTICLE 6 DELEGUE D'ATELIER (suite)

- 6.03 L'Employeur accordera un congé avec solde à un employé pour lui permettre d'assister aux conventions, aux conférences syndicales et aux cours de formation syndicale ou pour s'occuper de tout autre affaire syndicale légitime.
- 6.04 Le syndicat avisera l'Employeur au moins dix (10) jours à l'avance pour la libération.
- 6.05 L'Employeur crédite cinq (5) jours maximum par année pour l'application de l'article 6.03. Ces journées sont accumulables.
- 6.06 Pour toute séance de négociation ou de rencontre patronale-syndicale le syndicat avisera au moins cinq (5) jours à l'avance l'Employeur. Lors de ces rencontres un salarié, désigné par le syndicat, doit assister sans perte de salaire à toutes ces rencontres.

ARTICLE 7 PROCEDURE DE REGLEMENTS DE GRIEFS

- 7.01 En cas de mésentente portant sur une condition de travail, les parties s'engagent à se rencontrer pour en discuter. Toutefois, la mésentente ne peut pas être soumise à l'arbitrage.
- 7.02 Dans le cas de grief, la procédure suivante s'applique:
- 7.03 Le(s) salarié(s) seul(s) ou accompagné(s) d'un représentant syndical ou le syndicat comme tel, (en son nom et/ou au nom d'un ou des salarié(s), dans un délai n'excédant pas trois (3) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne en charge du personnel ou à son représentant, qui doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.
- 7.04 Le délai de trois (3) mois prévu au paragraphe précédent est de rigueur, sauf dans les cas où les parties pourraient convenir par écrit de les extensionner.
- 7.05 La date du dernier fait, dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de trois (3) mois.
- Si un grief n'est pas réglé de façon satisfaisante, à la suite de la procédure précédemment établie, l'affaire peut être soumise à l'arbitrage, par l'Union.
- 7.06 Le grief sera entendu par arbitre unique, dans un délai de trente (30) jours suivant l'avis d'arbitrage donné par l'Union.

ARTICLE 8 **ARBITRAGE**

- 8.01 L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention.
- 8.02 Dans les cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a juridiction de décider ou d'ordonner la réintégration d'un employé, dans tous ses droits et son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité en sa faveur, non supérieure aux conditions de la convention collective. Le salarié nouvellement embauché a le droit de faire un grief en matière de congédiement seulement lorsque sa période de probation de trente (30) jours sera écoulée.
- 8.03 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de l'Employeur.
- 8.04 La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours; elle est exécutoire et lie les parties.

ARTICLE 9 **DISCIPLINE**

- 9.01 Un employé appelé par l'Employeur pour raisons de discipline peut être accompagné d'un membre du Comité syndical si il/elle le désire et/ou d'un représentant de l'Union.
- 9.02 Un/une employé(e) qui croit avoir été congédié(e) ou avoir été l'objet de mesures disciplinaires sans cause juste et suffisante peut présenter un grief par écrit. Si il/elle réintègre subséquentment ses fonctions suite à l'application de la procédure de règlement des griefs ou de l'arbitrage, il/elle recevra une compensation pour le temps perdu à son taux normal de salaire ou toute compensation moindre, (le cas échéant), selon l'entente intervenue entre les parties au cours de la procédure de règlement des griefs ou la décision rendue par le Tribunal d'arbitrage.
- 9.03 Lorsqu'un employé est l'objet d'une mesure disciplinaire, il/elle sera avisé(e) par écrit et un double dudit avis sera envoyé à l'union dans les cinq (5) jours suivants ledit avis.
- 9.04 Tout avis disciplinaire doit être détaillé et seul les motifs indiqués pourront être opposés à l'employé concerné lors de l'arbitrage.
- 9.05 Un/une employé(e) peut consulter son dossier et être accompagné(e) de son représentant syndical s'il (si elle) le veut.

EN 15 jours


ARTICLE 10 ANCIENNETE ET MISE A PIED

- 10.01 Le but des dispositions mentionnées aux présentes à l'égard de l'ancienneté est d'établir une politique régissant les licenciements, les promotions et les rappels. Dans le cas d'une réduction de main-d'oeuvre, l'Employeur appliquera le principe "le dernier embauché, le premier mis à pied". Après un licenciement, le rappel se fera dans l'ordre inverse de la mise à pied.
- 10.02 Pour les fins de calcul d'ancienneté; l'ancienneté est exprimé en durée de service chez l'Employeur à un poste à l'intérieur de l'unité de négociation et ce à compter de la date d'embauchage.
- 10.03 Une liste d'ancienneté sera établie et affichée par l'Employeur tous les trois (3) mois. Durant les quinze (15) jours civils qui suivent l'affichage, les employés peuvent demander que des corrections y soient apportées; après cette période de quinze (15) jours, la liste sera considérée comme définitive.
- 10.04 L'ancienneté continuera de s'accumuler pendant une absence due à la maladie n'excédant pas douze (12) mois, à un accident n'excédant pas douze (12) mois, à un congé de maternité, aux congés annuels, aux congés fériés.
- 10.05 Lors d'un congé accident de travail, l'employé conserve et accumule son ancienneté.
- 10.06 Lors du retour au travail, l'employé devra fournir un certificat médical le déclarant apte à reprendre le travail qu'il avait lorsqu'il a quitté. Et ce pour une absence excédant trente (30) jours ouvrables.

ARTICLE 11 MUTATION VOLONTAIRE

- 11.01 Quant un poste devient vacant dans un quart, l'employé ayant le plus d'ancienneté aura le choix du quart la même situation prévaut en cas de création de poste.
- 11.02 Lorsqu'un employé est rappelé au travail, il en sera avisé par lettre recommandée, à la dernière adresse connue de l'Employeur; il devra signifier ses intentions dans un délai de trois (3) jours et se présenter au travail dans un délai additionnel de cinq (5) jours. Sauf si l'employé a des raisons valables de ne pas se présenter au travail.
- 11.03 Si l'employé le plus ancien refuse le poste ouvert suite au choix que l'Employeur lui aura présenté; l'Employeur devra alors l'offrir au 2ième plus ancien et ainsi de suite. Tout refus devra être signifié par écrit.

ARTICLE 12 JOURS FÉRIÉS

12.01 Les jours suivants sont considérés comme congés chômés et payés:

Le Jour de l'An
Le 2 janvier
Le Vendredi-Saint
La Fête de la Reine
La St-Jean Baptiste
Jour de la Confédération
Le Jour de l'Action de Grâce
La Fête du Travail
Noel
Le 26 décembre

12.02 En plus de ces dix (10) jours, les employés auront droit à un congé mobile.

12.03 L'employé qui est en vacances ou en congé chômé payé un jour férié il aura droit à un jour chômé additionnel payé selon les mêmes modalités que les jours chômés payés normalement octroyés à l'employé; toute journée est transférable au choix de l'employé

ARTICLE 13 VACANCES

13.01 Un employé qui compte moins de un (1) an de service continu à son actif le premier mai de l'année en cours aura droit à une (1) journée de vacances payée à son taux de salaire de base par mois de service continu avant le premier mai, jusqu'à concurrence de dix (10) journées ouvrables.

13.02 Un employé qui compte un (1) an ou plus de service continu le premier mai de l'année en cours aura droit à deux (2) semaines de vacances payées à son taux de salaire de base. (Un employé qui quitte son emploi recevra une paie de vacances calculée à quatre pourcent (4%) de ses gains bruts depuis le premier mai précédent).

13.03 Un employé qui compte quatre (4) ans de service continu le premier mai de l'année en cours aura droit à trois (3) semaines de vacances payées à son taux de salaire de base. (Un employé qui quitte son emploi recevra une paie de vacances calculée à six pourcent (6%) de ses gains bruts depuis le premier mai précédent).

ARTICLE 13 VACANCES (suite)

- 13.04 Un employé qui compte douze (12) ans de service continu le premier mai de l'année en cours aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées à son taux de salaire de base. (Un employé qui quitte son emploi recevra une paie de vacances calculée à huit pourcent (8%) de ses gains bruts depuis le premier mai précédent).
- 13.05 Un employé qui compte vingt (20) ans de service continu le premier mai de l'année en cours aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées à son taux de salaire de base. (Un employé qui quitte son emploi recevra une paie de vacances calculée à dix pourcent (10%) de ses gains bruts depuis le premier mai précédent).
- 13.06 La paie de vacances au taux de salaire en vigueur à ce moment-là sera versée au moins trois (3) jours avant le début desdites vacances.
- 13.07 Un employé qui quitte le service de l'Employeur recevra une rémunération en espèces au lieu de vacances, calculée à son taux de salaire de base à la date de son départ.
- 13.08 La période des vacances commence le 1er mai et se termine le 30 septembre.
- 13.09 Le calendrier de vacances devra être affiché avant le premier mai de chaque année.
- 13.10 Dans le choix des vacances, la préférence sera accordée aux employés en vertu de leur ancienneté.
- 13.11 L'employé peut prendre ses vacances à un moment autre que la période de vacances précitée ~~ou~~ permission de l'Employeur à l'avance.

AVEC 

ARTICLE 14 SEMAINE DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures garanties, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives par jour.
- 14.02 L'employé a droit à une période de repas d'une (1) heure.
- 14.03 Si douze (12) heures de service continu s'avèrent nécessaires, une somme de cinq (\$5.00) dollars est octroyée à l'employé pour son repas.

ARTICLE 14 SEMAINE DE TRAVAIL (suite)

- 14.04 Il sera accordé deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes d'arrêt de travail par jour complet de travail ou une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque quatre (4) heures de travail. Cette période se prenant dans le milieu du quatre (4) heures de travail.
- 14.05 La semaine régulière de travail est du lundi au vendredi.

ARTICLE 15 RAPPEL AU TRAVAIL

- 15.01 Tout employé rappelé au travail après ses heures ou sa semaine de travail reçoit en compensation un minimum de quatre (4) heures rémunérées à taux et demi (50%).

ARTICLE 16 HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 16.01 Si un employé doit travailler en plus des heures normales de travail quotidiennes ou hebdomadaires, il sera rémunéré pour ces heures additionnelles au taux horaire normal majoré de 50%.
- 16.02 Le travail supplémentaire sera réparti également entre les employés qui effectuent normalement le travail requis.
- 16.03 Les heures supplémentaires sont libres et volontaires.

ARTICLE 17 CONGES AUTORISES17.01 Absence autorisée

L'Employeur peut accorder un congé autorisé sans solde pour des raisons autres que la maladie ou un accident; une telle autorisation ne doit pas être refusée. La demande et l'autorisation doivent être formulées par écrit. Pendant le congé autorisé, le nom de l'employé continuera de figurer à la liste d'ancienneté.

ARTICLE 18 CONGES DE DECES

- 18.01 Dans le cas de décès d'un membre de sa famille, l'employé a droit aux congés ci-dessous indiqués, ces journées sont rémunérées comme si l'employé travaillerait:

1 jour: grand-père, grand-mère, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, bru, gendre.

3 jours: soeur, frère. PÈRE, MÈRE

5 jours: conjoint, enfant.

ARTICLE 19 INDEMNISATION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

19.01 L'Employeur consent à fournir une protection à ses employés conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents de travail de la Province de Québec. L'Employeur envoie une copie du rapport d'accident de travail au syndicat.

ARTICLE 20 GREVES OU LOCK-OUT

20.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur convient de n'avoir recours à aucun "lock-out" et le syndicat convient qu'il n'y aura de la part des employés aucune grève.

ARTICLE 21 ACTIVITES RECREATIVES

21.01 L'Employeur accorde une réduction égale à 50% sur tous les services et activités offerts par le Y.M.C.A., pour l'employé et sa famille immédiate. Sauf pour quelques cours lesquels restent à négocier entre les parties.

ARTICLE 22 CONGE DE MATERNITE

22.01 Si l'employée désire prolonger son congé de maternité, il lui sera alors accordé un congé sans solde n'excédant pas six (6) mois.

ARTICLE 23 CONGE DE PATERNITE

23.01 L'Employeur accorde aux employés un congé avec solde de un (1) jour lors de l'accouchement de leur conjointe; l'employé a droit à un congé sans solde de quatorze (14) jours, ce congé se répartit autour de la date probable d'accouchement et cette répartition est au choix de l'employé.

ARTICLE 24 DESCRIPTION DE TACHE**24.01 Conciergerie**

Personne qui accomplit une variété de travaux d'entretien ménager; qui voit à l'aménagement des salles de cours et qui voit à certains travaux légers de réparations à l'intérieur de l'édifice.

ARTICLE 25 ECHELLE DE SALAIRE

25.01 Tout salarié couvert par la présente convention collective aura à titre de salaire les taux suivants et ce rétroactivement:

à compter du 25 avril 1980	\$5.05 l'heure
à compter du 1er juin 1980	\$5.30 l'heure
à compter du 1er décembre 1980	\$5.70 l'heure
à compter du 25 avril 1981	\$5.90 l'heure
à compter du 1er décembre 1981	\$6.10 l'heure*

* Comme les taux actuellement exposés dans le décret concernant le personnel d'entretien d'édifices publics ne sont pas encore connus, le YMCA convient d'adopter un taux qui ne sera pas inférieur à \$6.10 l'heure et qui équivaldra à 105 p. cent du taux recommandé dans le décret à l'égard du personnel d'entretien d'édifices publics pour les employés de class A (région de Montréal).

ARTICLE 26 PAIEMENT DES SALAIRES

26.01 Le salaire est distribué par chèque, aux employés, au plus tard le jeudi de chaque deux (2) semaines.

ARTICLE 27 UNIFORMES

27.01 Chaque employé recevra deux (2) uniformes d'été et deux (2) d'hiver.

27.02 Lesdits uniformes seront fournis, lavés et réparés aux frais de l'Employeur.

27.03 Lorsqu'un employé quitte son emploi, il doit remettre à l'Employeur tous les uniformes ou vêtements qui ont été fournis ou remboursés.

ARTICLE 28 DUREE DE LA CONVENTION

- 28.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 25 avril 1980, et demeurera en vigueur jusqu'au 24 avril 1982.
- 28.02 L'une ou l'autre des parties à la présente convention peut signifier à l'autre partie son intention de mettre fin à la présente convention ou d'y apporter des modifications tel que prévu au Code du Travail et suivant les modalités qui y sont prescrites.
- 28.03 Les conditions de travail contenues dans cette convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention. (Article 47 du Code).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 27
jour du mois de o c t o b r e 1980.

Y.M.C.A. (St-Laurent)

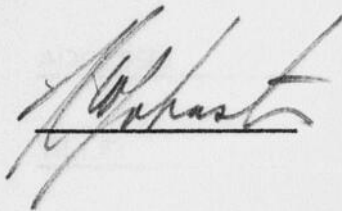
L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298 F.T.Q.

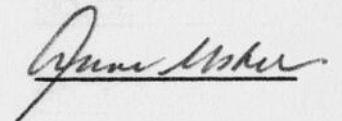
ANNEXE "A"

1. Régime de congé-maladie
2. Régime d'assurance-salaire
3. Régime d'assurance-vie

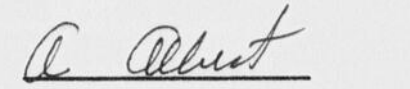
L'Employeur s'engage par la présente à maintenir les régimes ci-haut mentionnés qui sont déjà existants.

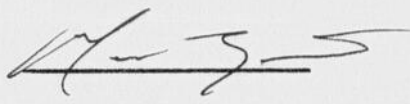
Y.M.C.A. (St-Laurent)





L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298 F.T.Q.





ANNEXE "B"

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298 - FTQ Tél: 527-8571
1665 est, rue Rachel
Montréal

NOM: _____ PRENOM: _____

ADRESSE: _____ RUE: _____ APP: _____

VILLE: _____ CODE POSTAL: _____

NO. DE TELEPHONE: _____

NO. ASS.-SOCIALE: _____

ETABLISSEMENT DE TRAVAIL: _____

QUART DE TRAVAIL: _____

MONTREAL, le 6 mai 1987

3941-9

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

UNION DES EMPLOYE-E-S DE SERVICE,
LOCAL 800 - F.T.Q.
1120, boul. Crémazie est
MONTREAL (Québec)
H2P 2N3
(Auparavant: Union des Employés de
Service, Local 298 - F.T.Q.
1665. rue Rachel est
MONTREAL (Québec)
H2J 2K6

'87 MAY -6 -8 :42

ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

-ET-

YOUNG MAN'S CHRISTIAN ASSOCIATION
OF MONTREAL (St-Laurent)
1745, boul. Décarie
VILLE ST-LAURENT (Québec)
H4L 3N5

EMPLOYEUR

DÉCISION

VU l'accréditation qui lui a été
accordée le 25 avril 1979, l'association accréditée
représente:

"Tous les préposés a l'entretien
ménager, salariés au sens du Code
du Travail."

DE:

YOUNG MAN'S CHRISTIAN ASSOCIATION
OF MONTREAL (St-Laurent)
1745, boul. Décarie
VILLE ST-LAURENT (Québec)
H4L 3N5

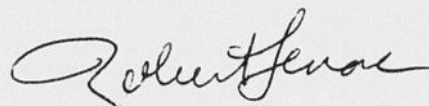
VU la requête en amendement soumise
le 22 avril 1987 par les parties pour que la nouvelle
désignation de l'association accréditée apparaisse au
certificat d'accréditation.

CONSIDÉRANT que cette requête est
conjointe;

CONSIDÉRANT que le Changement proposé
n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre
juridique établies entre les parties liées par
l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modi-
fie l'accréditation en y changeant, partout où ils
apparaissent le nom et l'adresse de l'association accréditée
en ceux de:

"UNION DES EMPLOYÉS-E-DE SERVICE,
LOCAL 800 - F.T.Q.
1120, boul. Crémazie est
MONTREAL (Québec)
H2P 2N3



ROBERT LEVAC,

Commissaire général du travail.

/lg

PROCUREUR DE L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE:

Me Giovanni Bruno