

CONVENTION COLLECTIVE
intervenue le 27 juin 2008

entre le
**SYNDICAT DES
FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX
DE MONTRÉAL (SCFP)**



et le
**PARC SIX FLAGS
MONTRÉAL, S.E.C.
(LA RONDE)**

pour la période comprise entre
le 1^{er} janvier 2006 et le 31 décembre 2011

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue le 27 juin 2008

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

entre le

**SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)
(ci-après désigné «le Syndicat»)**

et le

**PARC SIX FLAGS MONTRÉAL, S.E.C.
(LA RONDE)
(ci-après désignée «l'Employeur»)**

**pour la période comprise entre
le 1^{er} janvier 2006
et le 31 décembre 2011**

TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION 4
ARTICLE 2	DÉFINITIONS 4
ARTICLE 3	ACCREDITATION SYNDICALE 6
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL..... 7
ARTICLE 5	AFFICHAGE 8
ARTICLE 6	CONGÉS POUR AFFAIRES SYNDICALES 9
ARTICLE 7	DÉLÉGATION - CONGRÈS SYNDICAL . 11
ARTICLE 8	SALARIÉS ANNUELS..... 12
ARTICLE 9	PRÉSEANCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE..... 16
ARTICLE 10	DOCUMENT – AVIS 16
ARTICLE 11	AIDE JUDICIAIRE..... 18
ARTICLE 12	HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL 19
ARTICLE 13	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL . 21
ARTICLE 14	SANTÉ, SÉCURITÉ ET PREMIERS SOINS 23
ARTICLE 15	CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL 26
ARTICLE 16	TRAVAIL À FORFAIT 29
ARTICLE 17	CONGÉS SPÉCIAUX..... 29
ARTICLE 18	CONGÉS SOCIAUX 31
ARTICLE 19	CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES 32
ARTICLE 20	CONGÉS PARENTAUX..... 33
ARTICLE 21	MESURES DISCIPLINAIRES 40

TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
---------	------

ARTICLE 22	MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS . 42
ARTICLE 23	ARBITRAGE 44
ARTICLE 24	HEURES TRAVAILLÉES..... 47
ARTICLE 25	PÉRIODE DE REPOS 50
ARTICLE 26	DESCRIPTION DES EMPLOIS 51
ARTICLE 27	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE 52
ARTICLE 28	VERSEMENT DU SALAIRE 53
ARTICLE 29	RAPPEL 54
ARTICLE 30	TAUX DES EMPLOIS 60
ARTICLE 31	DURÉE DE LA CONVENTION 75

Annexe	Page
--------	------

ANNEXE «A»	MODÈLES D'HORAIRE DE TRAVAIL . 77
ANNEXE «B»	ANIMATEURS 78
ANNEXE «C»	HORAIRES DE TRAVAIL PARTICULIERS 83
ANNEXE «D»	LISTE DES EMPLOIS SANS MOBILITÉ OU AVEC CERTIFICATION 84
LETTRE D'ENTENTE	Évaluation des emplois créés depuis le 1 ^{er} janvier 2002 85

Préambule

Les termes sont écrits au masculin uniquement à des fins de concision et sont employés soit au féminin, soit au masculin pour désigner les personnes visées.

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

2.01

Aux fins d'application des dispositions de la convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée.

- a) **ANCIENNETÉ** est déterminée par la date d'entrée en service qui ne peut être modifiée par la suite, et s'acquiert rétroactivement à la suite de la période d'essai prévue au paragraphe 15.05.

Dans le cas de plusieurs salariés ayant une même date d'entrée en service, le rang d'ancienneté se détermine par le plus petit numéro de matricule.

- b) **AFFECTATION** signifie l'attribution d'un poste d'un emploi dont la description correspond au travail effectué par un salarié.
- c) **AFFECTATION PONCTUELLE** signifie l'attribution d'heures pour combler un remplacement ou un surcroît de travail.
- d) **CERTIFICATION** signifie la reconnaissance par l'Employeur qu'un salarié respecte les exigences normales d'un poste en regard de particularités reliées à cet emploi. Ces particularités touchent les critères de sécurité et d'intégrité.

- e) **CHEF DE GROUPE** signifie le salarié désigné par l'Employeur pour coordonner le travail d'un groupe de dix (10) à vingt-cinq (25) personnes ou de plus d'un (1) chef d'équipe.
- f) **CHEF D'ÉQUIPE** signifie le salarié désigné par l'Employeur pour coordonner le travail d'une équipe de deux (2) à neuf (9) personnes.
- g) **EMPLOI** signifie un poste dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont regroupées sous un même titre.
- h) **EMPLOYEUR** signifie Parc Six Flags Montréal, S.E.C. comme défini à l'accréditation.
- i) **GRIEF** signifie toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective.
- j) **SALARIÉ** signifie toute personne couverte par l'accréditation définie au paragraphe 3.01 et, le cas échéant, toute personne couverte en vertu des amendements apportés à la dite accréditation.
- k) **SALARIÉ ANNUEL** signifie une personne qui occupe un poste dont les tâches sont réparties au cours d'une année civile complète, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- l) **SALARIÉ SAISONNIER** signifie une personne embauchée pour une période temporaire au cours d'une année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- m) **SALARIÉ OCCASIONNEL** signifie une personne ayant un lien d'emploi mais non détentrice de poste. Ce salarié voit son nom inscrit à la liste de rappel.

- n) **CONJOINT DU SALARIÉ** signifie la personne qui est, soit :
1. liée par un mariage ou une union civile et qui cohabite avec le salarié;
 2. de sexe différent ou de même sexe, qui vit maritalement avec le salarié depuis au moins un (1) an ou qui est le parent d'un même enfant que le salarié;
 3. de sexe différent ou de même sexe, qui vit maritalement avec le salarié depuis au moins un (1) an.
- o) **POSTE OU POSTE DE TRAVAIL** signifie l'ensemble des tâches exécutées par un seul salarié.
- p) **SYNDICAT** signifie le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) comme défini à l'accréditation.
- q) **PÉRIODE D'OPÉRATION** signifie la période qui débute avec l'ouverture du parc «La Ronde», soit au plus tôt, au début du mois de mai, et qui se termine avec la fermeture du parc, soit au plus tard à la fin du mois d'octobre.
- r) **OUVERTURE OFFICIELLE** signifie la période qui ne peut être fixée plus tard que le samedi qui précède le 24 juin.
- s) **SAISON D'EXPLOITATION** signifie la période couverte entre l'ouverture officielle et le dimanche précédant la fête du Travail.

ARTICLE 3 – ACCRÉDITATION

3.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur et représentant de tous les salariés visés par

l'accréditation délivrée en vertu du *Code du travail du Québec*, en faveur du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP).

3.02

L'Employeur reconnaît comme représentants du Syndicat les personnes élues ou nommées à ce poste. Le Syndicat doit fournir à l'Employeur la liste de ces représentants dans les trente (30) jours ouvrables de l'élection ou de la nomination.

3.03

La convention collective s'applique à tous les salariés couverts par l'accréditation définie au paragraphe 3.01.

3.04

Tout salarié non couvert par l'accréditation du Syndicat ne peut effectuer un travail normalement exécuté par les salariés de l'unité de négociation, sauf aux fins d'entraînement ou d'urgence lorsque la sécurité d'une personne est menacée.

3.05

Il est cependant entendu qu'un employé cadre de Six Flags peut effectuer occasionnellement, et non systématiquement, un travail normalement exécuté par les salariés de l'unité de négociation, dans la mesure où un tel travail ne dépasse pas trente (30) minutes par situation l'exigeant.

ARTICLE 4 – RÉGIME SYNDICAL

4.01

Tout salarié doit, comme condition d'embauche et de maintien de son lien d'emploi, consentir à ce que l'Employeur retienne,

sur chaque paie de tout salarié, la cotisation syndicale, dont le montant et les modalités sont fixés par le Syndicat. Le nouveau salarié est requis par l'Employeur de signer un formulaire autorisant cette retenue dès sa première paie.

4.02

Tout salarié qui, dans les soixante (60) jours précédant l'expiration de la convention collective antérieure, était membre en règle du Syndicat ou qui l'est devenu depuis, doit demeurer membre en règle du Syndicat pendant la durée de la convention collective.

4.03

L'Employeur fait remise mensuellement au Syndicat des sommes perçues en vertu des paragraphes 4.01 et 4.02. Ce montant mensuel est accompagné d'un état détaillé de la perception comprenant les noms et prénoms de tout salarié, auprès de qui les cotisations ont été perçues, ainsi que du salaire régulier et du montant des déductions individuelles correspondant à chaque salarié.

ARTICLE 5 – AFFICHAGE

5.01

Dans les bureaux où travaille au moins un (1) salarié, l'Employeur autorise le Syndicat à y afficher des avis relatifs à ses affaires syndicales, sociales et culturelles à un endroit convenable.

De plus, l'Employeur s'engage à fournir un tableau d'affichage à cette fin. Le Syndicat transmet au représentant de l'Employeur, copie de tout document affiché dans les Services.

Le Syndicat peut distribuer tout document syndical, signé par un membre du bureau syndical bien identifié, aux membres visés par l'accréditation. Cependant, cette distribution doit avoir lieu en dehors des heures de travail ou dans les endroits de repos réservés aux salariés et ne doit pas affecter la prestation de travail.

ARTICLE 6 – CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

6.01

Le représentant syndical travaillant sur rotation peut s'absenter de son travail pour la période de temps requise afin d'assister aux assemblées du Syndicat, et ce, aux frais du Syndicat.

6.02

- a) Le représentant syndical peut également s'absenter pour autres activités syndicales, et ce, aux frais du Syndicat.
- b) Après entente entre le représentant de l'Employeur et le Syndicat, le salarié peut s'absenter de son travail pour activités syndicales, et ce, aux frais du Syndicat.
- c) L'Employeur fournit les coordonnées de la personne désignée pour recevoir les demandes de libérations syndicales. Les demandes de libérations syndicales sont envoyées par télécopieur ou courriel à l'attention de la personne désignée par l'Employeur. Dans tous les cas, une demande de libération syndicale doit être faite au moins dix-huit (18) heures à l'avance.

6.02

Un maximum de deux (2) représentants autorisés du Syndicat peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat,

s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, pour discuter de griefs avec les représentants de l'Employeur. Ces mêmes dispositions s'appliquent lors des rencontres convoquées par les représentants de l'Employeur.

6.03

Tout représentant syndical peut s'absenter de son travail pour la période de temps requise, sans perte de traitement et autres bénéfices, à l'occasion de certaines activités :

- a) pour accompagner un salarié lors de la présentation ou de discussion de griefs;
- b) pour rencontrer l'Employeur lors de la présentation d'avis ou de mesures disciplinaires.

À cette occasion, le représentant syndical peut rencontrer le salarié avant et après la rencontre avec l'Employeur.

6.04

Tout représentant syndical peut s'absenter de son travail aux frais du Syndicat et à la demande de celui-ci, pour être présent à la *Commission des relations du travail*, à une audition d'une instance de la *Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)*, à un arbitrage de grief ou de tout tribunal pour une cause reliée à la présente convention collective. Le salarié requérant pourra s'absenter sans perte de traitement pour être présent au tribunal dans les situations précitées [maximum d'un (1) représentant syndical par grief].

6.05

- a) L'Employeur accorde aux salariés occupant un poste au sein du Syndicat, sur demande écrite, au moins vingt-quatre

(24) heures à l'avance, à la condition que cette absence n'affecte pas de façon sérieuse le bon fonctionnement du Service concerné et sans perte de salaire, les congés nécessaires aux fins syndicales.

- b) À cet effet l'Employeur met à la disposition du Syndicat une banque annuelle cumulative de cent (100) heures par année. Cette banque ne peut dépasser un crédit supérieur à deux cents (200) heures.
- c) Durant ces absences, le salarié est rémunéré au taux de salaire de la fonction qu'il aurait occupée si il avait été au travail, sauf pour la rémunération en travail supplémentaire.
- d) Dans le cas où un salarié représentant le Syndicat soit présent à une rencontre avec l'Employeur au moment où il n'aurait pas normalement travaillé, ce salarié sera rémunéré à même la banque d'heures du Syndicat. L'Employeur s'engage à convoquer les rencontres au moment où un maximum de salariés représentant le Syndicat sont au travail.

Cette disposition ne s'applique pas pour les rencontres de santé et sécurité du travail ainsi que pour les négociations.

- e) Advenant que le solde de la banque d'heures soit épuisé, le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur, sur réception de facture, le salaire des représentants syndicaux ainsi libérés.

ARTICLE 7 – DÉLÉGATION – CONGRÈS SYNDICAL

7.01

Le salarié choisi comme délégué par le Syndicat pour assister à un congrès professionnel ou syndical, ainsi que des sessions de formation parrainées par l'un des organismes auxquels est

affilié le Syndicat, est autorisé à quitter son travail sans perte de traitement. Il pourra s'absenter pour une période maximale de cinq (5) jours par année. Si plusieurs salariés sont choisis comme délégués pour ces activités, l'Employeur pourra restreindre l'accès à ces activités à un (1) seul délégué à la fois.

Dans tous les cas, le Syndicat devra rembourser à l'Employeur le montant du traitement correspondant à l'absence des salariés.

Le Syndicat doit informer, par écrit, l'Employeur cinq (5) jours avant le début de l'absence, du nom du salarié et de la durée de cette absence.

ARTICLE 8 – SALARIÉ ANNUEL

8.01 Préséance

Les salariés annuels sont assujettis à toutes les dispositions de la présente convention collective qui ne sont pas incompatibles avec le présent article.

8.02 Vacances

- a) Le salarié annuel a droit à des vacances rémunérées en fonction de son ancienneté, établies de la façon suivante.
- Moins de trois (3) ans d'ancienneté : dix (10) jours;
 - trois (3) ans ou plus et moins de dix (10) ans d'ancienneté : quinze (15) jours;
 - dix (10) ans ou plus et moins de quinze (15) ans d'ancienneté : vingt (20) jours;
 - quinze (15) ans ou plus d'ancienneté : vingt-cinq (25) jours.

Ces vacances s'acquièrent au prorata des mois travaillés et peuvent être prises par anticipation.

La période de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

- b) Les vacances sont accordées au salarié annuel par ordre d'ancienneté dans chaque fonction, après entente avec le supérieur immédiat.

L'Employeur demande au salarié annuel son choix de vacances à compter du 1^{er} mars de chaque année.

Le salarié annuel doit fixer son choix de vacances dans un délai de dix (10) jours à compter de la date de la demande de l'Employeur. Une copie du formulaire déterminant le choix de vacances est remise au salarié. L'Employeur s'engage à confirmer par écrit le choix de vacances du salarié, et ce, au plus tard le 1^{er} avril.

Toutefois, entre la date d'ouverture du parc et la fête du Travail, la période de vacances peut être limitée à une (1) semaine.

À moins de circonstances extraordinaires, aucune période de vacances n'est autorisée pendant la période des Feux d'artifices.

Des vacances doivent être prises pendant la fermeture de l'entreprise, pendant la période des fêtes de fin d'année jusqu'à concurrence d'une (1) semaine.

8.03 Prime annuelle

Le salarié annuel reçoit une prime annuelle de trois cents dollars (300\$), payable en décembre.

8.04 Congés de maladie

Le salarié annuel a droit à huit (8) jours de congés de maladie payés par année de référence.

En cas d'absence, le salarié annuel doit aviser son supérieur immédiat au moins deux (2) heures avant le début de son quart de travail ou, le plus tôt possible, en cas d'incapacité de le faire.

Ces jours de congés de maladie peuvent être utilisés à titre de congés personnels jusqu'à concurrence de cinq (5) par année de référence. Le salarié annuel doit alors en faire la demande au moins sept (7) jours à l'avance à son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Les jours de congés de maladie non utilisés au 31 décembre sont payés au salarié annuel.

8.05 Jours fériés

Le salarié annuel bénéficie des jours fériés suivants:

- la veille du jour de l'An;
- le jour de l'An;
- le lendemain du jour de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête des Patriotes;
- la fête nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- ainsi que les jours proclamés fêtes civiques ou civiles, ou tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités.

Si le jour férié est un samedi ou un dimanche, il est reporté à la journée ouvrable suivante; toutefois si les journées précédant

Noël et le jour de l'An coïncident avec un samedi ou un dimanche, elles sont reportées au vendredi précédent.

8.06 REER collectif

Le salarié annuel bénéficie d'un REER collectif. L'Employeur s'engage à verser une cotisation égale à six pour cent (6%) du salaire de base du salarié annuel à ce régime.

On entend par «salaire de base», le salaire régulier payé au salarié annuel, à l'exclusion du travail supplémentaire et de tout autre avantage monnayable.

8.07 Assurances collectives

L'Employeur applique aux salariés annuels le régime d'assurance collective applicable à ses cadres annuels. Ce régime comprend une assurance-soins dentaires, une assurance-vie, une assurance-maladie, une assurance-salaire de courte durée et de longue durée, une assurance-voyage et une assurance-annulation de voyage. L'Employeur assume cent pour cent (100%) des cotisations au régime, à l'exception des cotisations pour l'assurance-salaire de courte durée qui sont assumées à cent pour cent (100%) par le salarié.

Advenant que l'Employeur désire changer le régime d'assurance collective actuel pour un régime d'assurance collective comportant le même niveau de protection que le régime actuel, il convient d'en informer au préalable le Syndicat.

En cas de mise à pied, le salarié annuel peut conserver ses protections d'assurance, autres que l'assurance salaire, à la condition de payer la prime totale requise pendant toute la durée de la mise à pied.

8.08 Rappel au travail

Tout salarié annuel mis à pied a priorité sur un salarié saisonnier en cas de rappel au travail, à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste. Si une formation est requise, l'Employeur évalue les possibilités qu'elle soit dispensée dans un délai raisonnable. Dans ce cas, le salarié reprend ses droits et avantages liés à son statut de salarié annuel.

8.09 Travail supplémentaire compensé

Le salarié annuel peut convertir en temps, au taux supplémentaire applicable, le travail rémunéré au taux majoré effectué jusqu'à un maximum de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38 h 45) par année de référence. Les moments de la reprise en temps des heures ainsi accumulées sont déterminés au moins une (1) semaine à l'avance, après entente avec le supérieur immédiat. À défaut d'être pris avant le dernier jour de l'année de référence subséquente, le temps ainsi accumulé est payé selon le traitement au 31 décembre.

ARTICLE 9 – PRÉSENCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention collective n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

ARTICLE 10 – DOCUMENT – AVIS

10.01

L'Employeur transmet au Syndicat une copie :

- a) de tout mémo ou directive émanant de l'Employeur concernant les relations de travail avec le personnel et ayant un

lien avec la convention collective et s'adressant aux salariés;

- b) de toute démission;
- c) de toute nomination;
- d) de toute mesure disciplinaire;
- e) de la liste de rappel en février;
- f) de la liste des salariés mise à jour mensuellement.

Cette liste doit indiquer les noms et les prénoms des salariés, leur date d'entrée en service, leur emploi, leur numéro de matricule, leur statut, leur date de naissance, leur adresse résidentielle et de courriel, ainsi que leur numéro de téléphone.

Si un salarié ne veut pas que sa date de naissance apparaisse sur cette liste, il en avise par écrit l'Employeur et le Syndicat.

10.02

À l'exception de la date de naissance, de l'adresse, de l'adresse de courriel, s'il y a lieu, et du numéro de téléphone, la liste d'ancienneté, en date du 31 décembre de l'année précédente, est disponible sur le site électronique de l'Employeur accessible aux salariés au même moment que le rappel annuel. Toute personne désirant contester l'ancienneté qui lui est attribuée versus les autres salariés, doit le faire par grief, et ce, avant le 1^{er} avril. À l'expiration de ce délai, la liste devient officielle sous réserve des contestations déposées. Les corrections apportées à la liste ne peuvent avoir pour effet que de modifier l'ancienneté d'un salarié et les conséquences de telles modifications ne peuvent rétroagir au-delà du 31 décembre.

10.03

L'Employeur doit remettre à tout nouveau salarié une copie de la convention collective lors de son entrée en service. L'Employeur autorise le Syndicat, après les sessions d'accueil des nouveaux salariés ou après l'embauche si aucune session d'accueil n'a eu lieu, une période de rencontre de trente (30) minutes rémunérée au salarié pour qu'il rencontre son représentant syndical.

ARTICLE 11 – AIDE JUDICIAIRE

11.01

- a) Sous réserve des alinéas b) et c), l'Employeur assume, à ses frais, la défense d'un salarié poursuivi devant les tribunaux en raison d'événements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail et convient de l'indemniser de toute obligation, jugement ou frais résultant d'une telle poursuite, à la condition toutefois que les actes reprochés au salarié ne constituent pas une négligence grossière. Aux fins du présent article, l'Employeur se réserve le choix du ou des procureur(s) devant le représenter. Cependant, le salarié peut s'adjoindre, à ses frais, un ou des procureur(s) de son choix.
- b) Dans le cas où un salarié fait usage, dans l'exercice de son travail, avec l'assentiment de l'Employeur, d'un véhicule automobile appartenant à l'Employeur ou loué par celui-ci, l'Employeur s'engage à tenir ce salarié indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés par l'usage de ce véhicule automobile, sauf s'il est reconnu coupable d'une infraction au *Code criminel* reliée à l'usage de ce véhicule automobile.
- c) La protection prévue à l'alinéa précédent est également accordée par l'Employeur au salarié qui, dans l'exercice de

son travail et avec l'assentiment de l'Employeur, est passer d'un véhicule appartenant à l'Employeur ou loué par ce dernier.

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

11.02

Tout salarié appelé comme témoin, à la demande de l'Employeur ou de la Couronne, dans une cause en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ou dans une cause impliquant l'Employeur, est réputé être au travail.

En aucun cas, le salarié ne recevra une rémunération moindre qu'une période minimale de quatre (4) heures. Si le salarié reçoit des sommes d'argent pour indemnité de salaire, il les remet à l'Employeur.

ARTICLE 12 – HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

12.01

Entente conjointe de l'Employeur et du Syndicat au sujet du harcèlement dans le milieu de travail.

Définition

On entend par harcèlement, une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte

atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Il se manifeste aussi lorsque les gestes posés contre une personne peuvent avoir ou ont comme conséquence, une atteinte au droit à l'égalité dans l'emploi ou à la dignité humaine, ou de pouvoir occasionner la privation ou la perte d'avantages.

Les parties conviennent que tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

L'Employeur ne tolérera pas le harcèlement physique ou verbal des salariés par d'autres salariés, collègues, supérieurs, fournisseurs ou clients. À cet effet, il prendra les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement, traiter avec diligence les plaintes soumises, dans le respect, avec professionnalisme et assurera la confidentialité, afin de corriger la situation résultant d'une plainte fondée.

Par ailleurs, les représentants syndicaux n'exerceront aucune menace, contrainte ou discrimination à l'égard d'un salarié pour les motifs mentionnés précédemment. L'Employeur met à la disposition du Syndicat la politique ainsi que la procédure de traitement des plaintes en vigueur concernant le harcèlement en milieu de travail. Les représentants syndicaux collaboreront avec l'Employeur à la mise en œuvre de la politique en matière

de harcèlement en entreprise. Aucune mesure de représailles ne sera exercée contre tout salarié qui, pour des motifs valables, s'est plaint d'être victime de harcèlement, de discrimination ou de violence ou qui a dénoncé une telle situation. Par contre, le salarié qui fait une fausse dénonciation ou une fausse plainte, sera passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur des exigences professionnelles justifiées pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

Programme d'action

L'Employeur et le Syndicat considèrent que ces situations ne doivent pas exister, ni être tolérées. En conséquence :

- ils s'engagent à collaborer ensemble afin de maintenir une ligne de conduite efficace dans ce domaine;
- ils encouragent tout salarié qui est victime de harcèlement, ou qui s'en croit victime, à s'adresser au représentant identifié du Service des ressources humaines de l'Employeur ou à son représentant syndical pour établir un plan d'action approprié;
- les parties s'engagent à ne pas publier ou distribuer ou tolérer sur les lieux de travail des affiches, avis, brochures et autres documents à caractère sexiste.

ARTICLE 13 – COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

13.01 Comité de relations du travail

Un comité de relations du travail est constitué et composé d'un maximum de trois (3) représentants autorisés du Syndicat et de

trois (3) représentants de l'Employeur. Le comité a pour mandat de discuter de tout problème, grief ou plainte, réel(le) ou anticipé(e) et de tout sujet d'intérêt commun.

Le comité se réunit de façon statutaire à tous les mois entre le 1^{er} mai et le 30 septembre ou au besoin.

Le comité établit ses règles de fonctionnement.

Le Syndicat peut être assisté d'un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

13.02 Demande de rencontre

De plus, en tout temps, les représentants de la partie syndicale peuvent demander, par écrit, de rencontrer les représentants de la partie patronale en vue de traiter de toute question d'intérêt général ou relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective. De la même façon, les représentants de la partie patronale peuvent demander, aux mêmes fins, de rencontrer les représentants de la partie syndicale.

L'ordre du jour de toutes ces réunions doit être transmis par une partie à l'autre au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Ceci n'a pas pour effet d'empêcher l'une ou l'autre des parties d'ajouter d'autres points, en conformité avec les règles de procédure établies par le comité.

13.03 Libération et personne ressource

Les représentants de la partie syndicale mentionnés au présent article peuvent s'absenter du travail sans perte de traitement à l'occasion des rencontres du comité. Chacune des parties peut s'adjoindre une personne ressource de l'extérieur, au besoin.

13.04 Local syndical

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local avec les commodités usuelles (bureau, chaise, téléphone, classeur verrouillable, raccordement internet) sur le site de l'Employeur.

13.05 Négociation

Au moment des rencontres de négociation, de conciliation ou de tout autre rencontre mixte entre l'Employeur et le Syndicat, un maximum de trois (3) représentants syndicaux (excluant les conseillers syndicaux du SCFP) désignés par la partie syndicale peuvent assister aux rencontres. Lors de ces rencontres les représentants sont réputés être au travail pour un maximum de huit (8) heures par jour. Pour chaque journée consacrée en rencontre, une demi-journée de préparation est accordée aux représentants syndicaux sans perte de salaire. Ces demi-journées peuvent être cumulées pour en faire des journées complètes.

ARTICLE 14 – SANTÉ, SÉCURITÉ ET PREMIERS SOINS

14.01

L'Employeur convient de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les salariés.

L'Employeur s'engage à maintenir des conditions convenables de sécurité, de santé, de salubrité, d'aération, de température, d'humidité et d'éclairage dans tous les endroits où travaillent un (1) ou des salarié(s).

14.02

- a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de créer et de maintenir un comité mixte de santé et de sécurité du travail.
- b) Ce comité se réunit une (1) fois par mois entre le 1^{er} mai et le 30 septembre, ou sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.
- c) Ce comité est composé d'un maximum de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.
- d) Ce comité a pour mandat :
 - 1- d'étudier les causes des accidents survenus au cours du mois écoulé;
 - 2- de s'assurer que les conditions prévues au paragraphe 14.01 ainsi que dans les différentes lois en vigueur en matière de santé et sécurité du travail soient respectées;
 - 3- d'élaborer des moyens correctifs et préventifs et d'en recommander l'application à la direction de l'Employeur;
 - 4- de recommander à l'Employeur toutes les mesures préventives et correctives en rapport avec les accidents ou les maladies professionnelles, ainsi que des mesures générales en matière de santé et de sécurité;
 - 5- de recommander les équipements de protection individuelle requis dans le cadre du travail;

- 6- de s'assurer que l'Employeur fasse en sorte que des personnes qualifiées, pour donner les premiers soins aux malades ou aux blessés, soient désignées à des endroits particuliers;
- 7- de participer à une inspection générale annuelle de sécurité.

14.03

Le comité se réunit pendant les heures de travail et les représentants du Syndicat sont réputés être au travail lors des réunions ou des travaux exigés par le comité.

14.04

Lorsque nécessaire, l'Employeur fait transporter, à ses propres frais chez le médecin le plus proche ou à l'hôpital, les salariés victimes d'un accident de travail ou ceux subitement et sérieusement malades durant l'horaire de travail.

14.05

L'Employeur fournit gratuitement, et en quantité suffisante, les équipements de protection individuelle requis dans le cadre du travail.

14.06

L'Employeur met à la disposition des salariés des trousse de premiers soins réparties sur les lieux de travail de façon adéquate ainsi que dans chacun des véhicules moteurs utilisés dans le cadre du travail.

14.07

Après avoir demandé l'autorisation au Directeur des ressources humaines, lequel ne peut refuser sans motif valable, un (1)

représentant du Syndicat, membre du comité de santé et de sécurité du travail, peut s'absenter de son travail, et être réputé au travail pour enquêter, en compagnie d'un représentant de l'Employeur ou de la CSST, sur toute situation qui a causé, ou qui aurait été susceptible de causer, un accident du travail ou une maladie professionnelle.

ARTICLE 15 – CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

15.01 Paie des vacances

L'Employeur s'engage à verser au salarié saisonnier, en même temps que la paie hebdomadaire, une paie de vacances égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné ou de six pour cent (6%) pour le salarié qui justifie de cinq (5) années et plus d'ancienneté.

15.02 Prime

Les salariés saisonniers qui demeurent en fonction jusqu'à la fin de la saison d'exploitation ou jusqu'à leur licenciement par l'Employeur, sauf dans les cas de congédiement pour juste cause, bénéficient d'une prime équivalant à cinq pour cent (5%) du salaire gagné. À compter du 1^{er} janvier 2009, cette prime est portée à six pour cent (6 %). Cette prime est payable au plus tard le 1^{er} décembre.

15.03 Consultation du dossier personnel

Le salarié désirant consulter son dossier personnel en fait la demande à l'Employeur qui lui fixe un rendez-vous à cette fin dans les dix (10) jours suivants. Cette consultation se fait en présence du représentant de l'Employeur ou de son substitut. Le salarié peut se présenter à ce rendez-vous seul ou accompagné d'un (1) représentant syndical.

15.04 Certificat de travail

L'Employeur remet au salarié, sur demande, un certificat de travail.

15.05 Période d'essai

Lors de son embauche, le salarié bénéficie d'une période d'essai de cent vingt (120) heures travaillées à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs. Cette période peut être prolongée après entente avec le Syndicat.

Si l'Employeur met un terme à la période d'essai d'un salarié parce qu'il juge que ce dernier n'a pas les qualifications requises et les aptitudes nécessaires, le salarié cesse de recevoir son traitement et il doit être immédiatement remercié de ses services. Cette décision ne peut faire l'objet d'un grief.

Pour le salarié qui obtient un nouvel emploi, tant le salarié que l'Employeur bénéficient d'une période d'essai de quatre-vingts (80) heures de travail pour décider si le salarié peut satisfaire aux exigences normales du poste ou s'il en est satisfait. Le cas échéant, le salarié réintègre son ancien emploi.

15.06 Nouveaux outils de travail

Lors de l'introduction de nouveaux outils de travail, l'Employeur dispensera une formation adéquate aux salariés occupant le ou les poste(s) concerné(s) par ce changement.

15.07 Casier

Selon les besoins, l'Employeur met gratuitement à la disposition de chaque salarié un casier pour qu'il puisse ranger ses effets personnels de façon sécuritaire.

15.08 Uniformes et accessoires

- a) L'Employeur remet au Syndicat la liste des différents uniformes et accessoires requis et exigés selon les différents titres d'emploi.
- b) Les uniformes doivent être adaptés à la taille du salarié.
- c) L'Employeur fournit les oreillettes pour les radios portatifs à tous les salariés qui utilisent ce type d'équipement.

15.09 Transport du salarié

L'Employeur assure le transport du salarié à son domicile, à l'intérieur d'une distance raisonnable, quand il ne peut prendre le métro à temps à la fin de son quart régulier de travail ou après une période de travail supplémentaire.

L'Employeur n'est pas tenu d'assurer ce transport lorsqu'il a offert un covoiturage.

15.10 Stationnement

Pour tout salarié qui en fait la demande, l'Employeur convient de fournir gratuitement un emplacement à l'intérieur du site (après le poste de contrôle) pour stationner le véhicule de ce dernier.

Pour les salariés dont l'emploi est relié à la sécurité ou aux enquêtes (ex. : opérateur aux transmissions, enquêteur à la prévention des pertes, etc.), des espaces de stationnement au P-32 leurs sont réservés.

Pour les salariés dont l'emploi est relié aux encaissements, des espaces de stationnement au P-33 leurs sont réservés.

ARTICLE 16 – TRAVAIL À FORFAIT

16.01

L'Employeur et le Syndicat conviennent que le travail à forfait et l'octroi de contrat en sous-traitance est un sujet de préoccupation pour les parties.

16.02

L'octroi de contrat à forfait ne peut avoir pour effet d'entraîner de mise à pied ou de réduire les heures durant lesquelles les salariés, régis par les présentes, sont au travail.

16.03

L'Employeur s'engage à informer le Syndicat et les salariés de l'octroi de tout contrat ou sous-contrat pouvant affecter le rappel au travail, et ce, dans les dix (10) jours suivants la signature d'un tel contrat ou au plus tard, le 30 avril de chaque année selon la première des éventualités.

ARTICLE 17 – CONGÉS SPÉCIAUX

17.01

Un salarié peut obtenir un congé sans traitement pour une raison valable, s'il en fait la demande au représentant de l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

17.02

Un congé sans solde est accordé à tout salarié dans les quatre (4) cas suivants et ce congé n'est pas considéré comme une interruption de service aux fins de l'application du paragraphe 15.02 et de l'article 29 de la présente convention collective.

- a) Pour se présenter à un examen de reprise : le jour de l'examen.
- b) Pour suivre un cours requis par l'institution d'enseignement à titre de condition d'admission : la période entre le début et la fin du cours ou les jours de cours au choix du salarié. Dans ce dernier cas, l'Employeur ne peut refuser sans motif valable le congé sans solde. Le congé doit être pris à raison d'une (1) journée et le salarié ne peut bénéficier d'un (1) congé sans solde supérieur à cinquante pour cent (50%) de son horaire de travail.
- c) Pour reprendre ses cours réguliers avant la fin de la saison d'exploitation ou les terminer après le début de ladite saison, à compter ou jusqu'à la date fixée par l'institution d'enseignement que fréquente le salarié.
- d) Pour effectuer un stage obligatoire en vue de l'obtention d'un diplôme d'une institution d'enseignement.

Dans tous les cas, le salarié doit fournir une pièce justificative de l'institution d'enseignement qu'il fréquente.

Aux fins des alinéas b), c) et d), lorsque le salarié délaisse son poste et qu'il y a un poste vacant qu'il peut occuper, le salarié en fait la demande par écrit au représentant désigné par l'Employeur.

17.03

Le salarié qui justifie de trois (3) ans ou moins d'ancienneté a droit à trois (3) jours de congé personnel durant la période d'opération. Le salarié ayant quatre (4) ans ou plus d'ancienneté a droit à quatre (4) jours de congé personnel durant la période d'opération.

Ces journées sont aux frais du salarié et elles nécessitent, préalablement, une entente avec le supérieur immédiat.

17.04

Un salarié peut obtenir un (1) congé sans solde d'une période maximale d'une (1) saison. Ce congé n'est pas considéré comme une interruption de service aux fins de l'application de l'article 29 de la présente convention collective.

ARTICLE 18 – CONGÉS SOCIAUX

18.01

a) Le salarié peut bénéficier d'une absence motivée dans les cas suivants.

- 1- À l'occasion de son mariage : trois (3) jours consécutifs, y compris le jour du mariage dont un (1) jour est rémunéré.
- 2- À l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère ou de l'enfant du conjoint, d'un frère ou d'une sœur : cinq (5) jours consécutifs dont un (1) jour est rémunéré.
- 3- À l'occasion du décès d'un grand-parent, de l'oncle, de la tante, de la belle-sœur, du beau-frère, de la belle-mère, du beau-père, du gendre, de la bru, d'un petit enfant ou d'un grand-parent du conjoint : le jour des funérailles ou trois (3) jours consécutifs si ces personnes habitent sous le même toit que le salarié.
- 4- À l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou du père, de la mère ou d'un enfant de son conjoint : le jour du mariage.

- 5- À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours, dont deux (2) jours sont rémunérés.
- 6- À l'occasion de l'ordination d'un frère ou d'un fils ou de la prononciation des vœux par une sœur, un frère ou un enfant : le jour des cérémonies.

Dans les cas précités, si le mariage, les funérailles, l'ordination ou la prononciation des vœux ont lieu à plus de quatre-vingts (80) kilomètres de Montréal, le salarié a droit à un (1) jour additionnel.

- b) Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

ARTICLE 19 – CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES

19.01

- a) Sur demande écrite, l'Employeur accorde un congé sans traitement d'au plus soixante (60) jours ouvrables à tout salarié qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- b) Le salarié élu bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat d'office comme député fédéral ou provincial. À la fin de son mandat d'office, il revient à un emploi identique ou équivalent à celui qu'il détenait lors de son départ.

Le salarié élu conseiller ou maire d'une municipalité bénéficie d'un congé sans traitement le temps nécessaire pour effectuer les charges de son mandat.

Les périodes d'absences prévues au présent alinéa ne peuvent excéder huit (8) ans ou la durée de deux (2) mandats selon la plus longue période.

Ces absences autorisées sont jugées valables aux termes du paragraphe 29.02.

ARTICLE 20 – CONGÉS PARENTAUX

Congé de maternité

20.01

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité de dix-huit (18) semaines continues. La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

20.02

La salariée donne un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Le certificat médical peut, dans le cas présent, être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

Malgré ce qui précède, l'avis écrit peut être de moins de trois (3) semaines s'il est appuyé d'un certificat médical attestant du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

20.03

Si la salariée ne présente pas l'avis prévu au paragraphe 20.02, elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de l'accouchement et bénéficie du congé de maternité conformément au nombre de semaines prévues au paragraphe 20.01 du présent article.

20.04

Malgré l'avis prévu à l'article 20.02, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

20.05

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse 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, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 20.01 à compter du début de la quatrième (4^{ième}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

20.06

Lorsque la santé de la salariée enceinte ou du fœtus est mise en danger à la suite de déclaration d'un cas de maladie infectieuse dans l'établissement où la salariée est affectée, ou lorsque la salariée est exposée à des radiations ou autres conditions mettant effectivement en danger sa santé ou celle du fœtus, la salariée doit être affectée à des tâches ou dans un endroit où sa santé ou celle du fœtus n'est pas mise en danger. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de la réaffecter dans d'autres tâches ou dans un autre lieu, la salariée bénéficie d'un congé avec salaire pour toute la durée où il y a danger pour elle et le fœtus.

20.07

À la fin d'un congé de maternité, l'Employeur doit réintégrer la salariée au poste qu'elle occupait au moment de son départ ou au poste de la fonction qu'elle a obtenu, à sa demande, durant son congé.

20.08

Durant son congé de maternité de dix-huit (18) semaines, la salariée a droit aux avantages suivants.

- a) Le versement des prestations de maternité, pour autant qu'elle soit admissible au *Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)*.
- b) Le maintien et l'accumulation de son ancienneté.
- c) Le paiement de la différence entre le salaire régulier de la salariée et la prestation de maternité pour les jours de fête chômés et payés coïncidant avec cette période d'assurance parentale. Ce différentiel est payé lors du retour au travail de la salariée mais si elle ne revient pas au travail, elle n'a pas droit à ce paiement.
- d) Le maintien de son quantum de vacances et de son crédit d'heures de maladie.
- e) Le maintien des régimes d'assurance collective et du régime complémentaire de retraite dans la mesure où la salariée assume le coût de sa participation.
- f) Le droit, pour la salariée de soumettre sa candidature à un poste vacant régulier ou temporaire mais, dans ce dernier cas, la salariée doit être disponible au moment où le remplacement doit être effectué.

20.09

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^{ième}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^{ième}) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité conformément au paragraphe 18.08, d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'évènement.

En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner un avis écrit à l'Employeur l'informant de la date de l'évènement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'évènement.

20.10

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé peut, pour cette raison ou pour d'autres raisons, revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le terminer lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, ce congé peut être suspendu après entente sur les modalités avec l'Employeur pendant la durée de cette hospitalisation.

Congé de paternité

20.11

Le salarié qui est père d'un nouveau-né a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

20.12

À la fin d'un congé de paternité, l'Employeur doit réintégrer le salarié au poste qu'il occupait au moment de son départ ou au poste de la fonction qu'il a obtenu, à sa demande, durant son congé.

20.13

Dans le cas d'un congé de paternité de cinq (5) semaines le salarié a droit aux avantages suivants.

- a) Le versement des prestations de paternité, en autant que le salarié soit admissible au *Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)*.
- b) Le maintien et l'accumulation de son ancienneté.
- c) Le paiement de la différence entre le salaire régulier et la prestation de paternité pour les jours de fête chômés et payés coïncidant avec la période d'assurance parentale. Ce différentiel est payé lors du retour au travail du salarié mais s'il ne revient pas au travail, le salarié n'a pas droit à tel paiement.

- d) Le maintien de son quantum de vacances et de son crédit d'heures de maladie.
- e) Le maintien des régimes d'assurance collective et de retraite dans la mesure où le salarié (assume, rembourse ou paie) le coût de sa participation.
- f) Le droit pour le salarié de poser sa candidature à un poste vacant régulier ou temporaire mais, dans ce dernier cas, le salarié doit être disponible au moment où le remplacement doit être effectué.

Congé parental

20.14

Le salarié qui est père ou mère d'un nouveau-né ou qui adopte un enfant mineur a droit à un congé parental d'au plus cinquante-deux (52) semaines.

Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

20.15

La prise de congé débute après que le salarié ait avisé par écrit l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date du début de ce congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas

échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé. Également, si le salarié a l'intention de revenir au travail avant l'expiration du congé, il doit aviser par écrit l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance.

20.16

À la fin d'un congé parental, l'Employeur doit réintégrer le salarié au poste qu'il occupait au moment de son départ ou au poste de la fonction qu'il a obtenu, à sa demande, durant son congé.

20.17

Dans le cas d'un congé parental, le salarié a droit aux avantages suivants pour la durée prévue de son congé.

- a) Le versement des prestations parentales ou d'adoption, en autant qu'il soit admissible au *Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)*.
- b) Le maintien et l'accumulation de son ancienneté.
- c) Le paiement de la différence entre le salaire régulier et la prestation parentale ou d'adoption, pour les jours de fête chômés et payés coïncidant avec cette période d'assurance parentale. Ce différentiel est payé lors du retour au travail du salarié mais s'il ne revient pas au travail, le salarié n'a pas droit à tel paiement.
- d) Le maintien de son quantum de vacances et de son crédit d'heures de maladie.
- e) Le maintien des régimes d'assurance collective et du régime complémentaire de retraite dans la mesure où le salarié assume le coût de sa participation.

- f) Le droit pour le salarié de poser sa candidature à un poste vacant régulier ou temporaire mais, dans ce dernier cas, le salarié doit être disponible au moment où le remplacement doit être effectué.

20.18

Lors d'un congé de maternité, de paternité ou parental, le salarié peut, à son choix, prendre ses vacances annuelles avant le début ou à la suite du congé, après entente avec le directeur du Service, au moins un (1) mois à l'avance.

Un salarié qui bénéficie d'un congé de maternité ou parental en vertu des lois et règlements en vigueur, peut faire suivre son congé par une absence sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

ARTICLE 21 – MESURES DISCIPLINAIRES

21.01 Congédiement ou suspension

Dans les quarante (40) jours civils qui suivent un congédiement ou une suspension, le Syndicat peut formuler un grief écrit en deux (2) copies, au représentant désigné de l'Employeur. Dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date du dépôt du grief, le représentant désigné de l'Employeur doit recevoir les représentants du Syndicat [maximum deux (2)].

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le représentant désigné de l'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat de sa décision dans un délai de quinze (15) jours civils à compter de la date de son entrevue avec les représentants du Syndicat. À défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure établie à l'article 21.

21.02 Autres mesures disciplinaires

Dans les quinze (15) jours civils qui suivent une mesure disciplinaire, le Syndicat peut demander la convocation d'un comité d'enquête formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. Le comité peut faire témoigner toutes les personnes susceptibles de l'éclairer et fait des recommandations au Directeur des ressources humaines dont la décision est finale. Dans tous les cas, la mesure est réputée être contestée et elle le demeure jusqu'à ce qu'elle soit effacée du dossier ou arbitrée en regard de suspension ou de congédiement subséquent à la mesure disciplinaire.

21.03

Les seules mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées sont : l'avis écrit, la suspension et le congédiement.

21.04

En imposant une mesure disciplinaire, l'Employeur doit, par écrit, communiquer au salarié concerné et au Syndicat, les raisons et les faits motivant sa décision.

21.05

Une mesure disciplinaire doit être imposée dans les vingt-et-un (21) jours civils de la date du manquement ou de sa connaissance par l'Employeur.

21.06

Seule la remise ou la réception par le salarié d'un avis d'une mesure disciplinaire peut servir de point de départ au calcul du délai prévu aux paragraphes 21.01 et 21.02. Tout envoi postal est fait à la dernière adresse fournie à l'Employeur.

21.07

Toute mesure disciplinaire portée au dossier d'un salarié ne peut être invoquée après une période de dix-huit (18) mois de la commission du manquement reproché, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'autres fautes de même nature commises durant cette période.

21.08

La suspension d'un salarié pour raison disciplinaire ne constitue pas une interruption de service.

21.09

Seules les mesures disciplinaires non effacées et pour lesquelles le salarié a été avisé par écrit, peuvent être déposées comme preuve à charge lors de l'arbitrage.

ARTICLE 22 – MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

22.01

C'est le ferme désir de l'Employeur et du Syndicat de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief relatif aux traitements et aux conditions de travail.

22.02

Un maximum de deux (2) représentants autorisés du Syndicat peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail sans perte de traitement, pour discuter de griefs avec les représentants de l'Employeur. Ces mêmes dispositions s'appliquent lors de rencontres convoquées par les représentants de l'Employeur.

22.03

Tout salarié accompagné du représentant syndical peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. À défaut d'entente, le salarié peut soumettre son grief de la manière ci-après établie.

a) **Première étape**

Tout salarié qui se croit lésé, soumet par écrit, son grief au comité des griefs du Syndicat, lequel l'étudie, fait l'enquête requise durant les heures de travail et décide du genre d'action et des moyens à prendre pour résoudre le grief ainsi transmis à ce comité.

b) **Deuxième étape**

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis, par écrit, au représentant désigné de l'Employeur en deux (2) copies, dans les quarante (40) jours civils de la date de l'événement qui a donné naissance au grief. Dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date de dépôt du grief, le représentant désigné de l'Employeur doit recevoir les représentants du Syndicat.

c) **Troisième étape**

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le représentant désigné de l'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat de sa décision dans un délai de quinze (15) jours civils à compter de la date de son entrevue avec les représentants du Syndicat. À défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut déférer le grief à l'arbitrage selon la procédure indiquée à l'article 21, dans un délai de quarante (40) jours civils de la date du dépôt du grief.

22.04

Les limites de temps déterminées au paragraphe précédent peuvent être prolongées après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

22.05

L'Employeur et le Syndicat peuvent, d'un commun accord et par écrit, déroger à la présente procédure.

22.06

Tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective constitue un grief qui peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 23.

Malgré toute disposition contraire, le Syndicat a le loisir de soumettre directement à l'Employeur tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective.

Dans ces cas, les deuxième (2^{ième}) et troisième (3^{ième}) étapes du mode de règlement des griefs s'appliquent.

Tout salarié qui présente un grief ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

ARTICLE 23 – ARBITRAGE

23.01

- a) Les griefs sont déférés à un arbitre unique. L'Employeur et le Syndicat désignent, pour la durée de la présente convention, monsieur Pierre N. Dufresne pour agir comme arbitre dans les griefs concernant l'évaluation des emplois.

- b) Les deux parties désignent messieurs François Hamelin et Noël Mallette pour entendre les autres griefs.
- c) L'arbitre à qui un grief est déposé doit pouvoir entendre les parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivants le dépôt à l'arbitrage. Si l'arbitre ne peut entendre le grief à l'intérieur de ce délai, il doit le signifier aux parties et celles-ci peuvent s'entendre pour demander au ministère du Travail de nommer un autre arbitre qui serait en mesure de respecter ces délais.

23.02

Les présentes dispositions n'empêchent pas les parties de déférer à un autre arbitre, par un commun accord, tout grief.

23.03

Les pouvoirs de l'arbitre se limitent à celui de décider des griefs en respectant la lettre et l'esprit de la convention collective. L'arbitre n'a, en aucun cas, l'autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.

23.04

L'arbitre procède avec diligence à l'instruction de l'affaire soumise selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés. Les séances d'arbitrage sont publiques; l'arbitre peut, toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis-clos.

23.05

Dans les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

23.06

L'arbitre peut, dans les cas de mesures disciplinaires, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

23.07

Sur demande des parties ou de l'arbitre, les témoins sont assignés par ordre écrit signé par l'arbitre qui peut leur demander une affirmation solennelle.

23.08

En tout temps avant la décision finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire qu'il croit juste et utile.

23.09

L'arbitre rend la décision dans les trente (30) jours civils qui suivent la dernière journée d'audition.

23.10

La décision arbitrale est finale et lie les parties et celles-ci doivent s'y conformer sans délai.

23.11

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

23.12 Procédure sommaire d'arbitrage

Malgré ce qui précède, après entente entre les parties, un grief peut être soumis à la procédure sommaire d'arbitrage, de la manière prévue ci-après.

- a) L'audition est tenue devant M^e Germain Jutras.
- b) L'audition des griefs assujettis par cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Aucune sentence arbitrale ou notes écrites ne peuvent être déposées lors de l'audition.
- c) L'arbitre doit entendre le grief sur le fond et aucune objection préliminaire ne peut être soulevée par l'une ou l'autre des parties.
- d) La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent.
- e) L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours civils suivants la date où il est saisi du grief et il doit rendre sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours civils suivants.

ARTICLE 24 – HEURES TRAVAILLÉES ET HORAIRE DE TRAVAIL

24.01

- a) La semaine normale de travail est du lundi au vendredi.
- b) La journée normale de travail est d'un maximum de douze (12) heures.
- c) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures, du dimanche au samedi.

Pour les salariés dont l'horaire est établi sur deux (2) semaines, la semaine normale de travail est basée sur une période de quatorze (14) jours, du dimanche au samedi, pour un maximum de dix (10) jours de travail et de quatre-vingts (80) heures.

- d) Tout horaire de travail doit comporter un minimum de deux (2) jours consécutifs de congé par période de quatorze (14) jours.
- e) Aucun horaire de travail sur une base quotidienne ne peut être inférieur à quatre (4) heures.

De plus l'Employeur s'engage à jumeler toutes les heures de travail compatibles afin de maximiser les opportunités d'accomplir le nombre maximum d'heures de la semaine normale de travail.

Pour les préposés aux boutiques, l'Employeur s'engage à effectuer minimalement, une rotation à chaque deux (2) semaines.

24.02

Les horaires de travail en rotation sont établis selon la formule d'un horaire dit «de fin de semaine» pour la période précédant ou succédant la saison d'exploitation. À l'exception des horaires particuliers prévus en annexe, les horaires 7/14, ou 14/21 sont ceux applicables pour la saison d'exploitation. On retrouve, en annexe, un modèle des différents horaires.

Un horaire 8/6 peut être mis en place si les parties en conviennent. L'horaire 8/6 devra faire l'objet de discussions quant à son maintien ou retrait ou à ces ajustements pour les saisons subséquentes.

Tout autre type d'horaire peut être constitué, après entente avec le Syndicat.

24.03

Au début de la saison d'exploitation, l'Employeur remet aux personnes salariées l'horaire de travail qui leur sera applicable.

La même information est également transmise au Syndicat.

24.04

Tous les postes pourvus lors du rappel annuel au travail ne peuvent être abolis pour la saison d'exploitation. Le salarié saisonnier rappelé en vertu de l'alinéa 29.03 a) bénéficie d'une garantie minimum quotidienne de quatre (4) heures de rémunération selon l'horaire applicable, et ce, pour l'ensemble de la saison d'exploitation; à l'exception de cinq (5) jours où l'Employeur peut interrompre ou diminuer ses activités pour autant que le salarié en soit avisé dans un intervalle se situant entre la troisième (3^{ième}) et la deuxième (2^{ième}) heure qui précède le début de son quart de travail ou lorsque l'Employeur a pu laisser un message, plus tôt, au salarié selon le moyen retenu par ce dernier.

Le salarié doit informer l'Employeur du moyen (répondeur, téléavertisseur, cellulaire, courriel, etc.) par lequel il souhaite être joint, lui fournir ses coordonnées et s'assurer de la disponibilité et du bon fonctionnement de ce moyen.

24.05

Si l'Employeur modifie ses besoins en vertu du nombre d'heures prévues à l'horaire selon les dispositions de l'alinéa 29.03 a) ou de l'attribution des heures de travail et du rappel ponctuel au travail comme stipulé au paragraphe 29.04, l'Employeur doit aviser le salarié au moins trois (3) heures

avant le début de son quart de travail. Autrement le salarié bénéficie d'un minimum de quatre (4) heures de rémunération.

24.06

Il est loisible à deux (2) salariés d'un même titre d'emploi, d'échanger entre eux leur horaire de travail tel qu'établis, et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Cette disposition ne peut avoir pour effet d'accorder du travail supplémentaire autrement que celui déjà autorisé par l'Employeur.

24.07

L'Employeur convient qu'il n'offrira pas d'horaire de travail comportant des heures brisées.

24.08

L'Employeur transmet mensuellement au Syndicat, un état détaillé des heures de travail effectuées par le salarié.

ARTICLE 25 – PÉRIODE DE REPOS

25.01

Une période de repos d'au moins dix (10) heures trente (30) minutes doit séparer deux (2) journées de travail rémunérées à taux horaire simple. À défaut qu'une telle période de repos soit respectée, le salarié est rémunéré au taux du travail supplémentaire pour la différence entre la période de dix (10) heures trente (30) minutes et le temps réel de repos.

25.02

Tout salarié dont l'horaire comporte plus de cinq (5) heures consécutives de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes.

Pour les préposés aux boutiques, pour chaque période de travail supérieure à cinq (5) heures, une pause repas d'une (1) heure est accordée dont trente (30) minutes sont rémunérées.

25.03

L'Employeur met à la disposition non exclusive des salariés un local servant de salle de repos. Cette salle climatisée comprend : des tables, des chaises, un réfrigérateur, un micro-ondes et l'eau courante.

ARTICLE 26 – DESCRIPTION DES EMPLOIS

À REVOIR EN FONCTION DES TRAVAUX
RÉALISÉS EN ÉQUITÉ SALARIALE

26.01

Dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente, l'Employeur soumet au Syndicat une description sommaire de chacun des emplois apparaissant à l'article 30 de la présente convention.

26.02

Une description sommaire de tout nouvel emploi ou de tout emploi modifié doit être soumise par l'Employeur au Syndicat dans les trente (30) jours de sa création ou de sa modification.

26.03

Lorsqu'une ou des modification(s) sont apportées à un emploi existant ou lors de la création d'un nouvel emploi, le Syndicat peut soumettre cet emploi au comité mixte pour évaluation.

- a) Un comité mixte est chargé d'évaluer tout emploi, nouveau ou modifié, en se référant à un système de points et facteurs.

- b) À défaut d'entente quant à l'évaluation de tel emploi, le Syndicat peut soumettre le litige à un arbitre unique, lequel est prévu à l'alinéa 23.01 a) et dont la décision est finale et exécutoire.

ARTICLE 27 – TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

27.01

Toutes les heures exécutées en sus de la journée normale de travail ou en sus de la semaine normale de quarante (40) heures ou en sus de quatre-vingt (80) heures par deux (2) semaines pour les salariés travaillant selon un horaire réparti sur deux (2) semaines, sont payées au taux de cent cinquante pour cent (150%).

27.02

Le travail supplémentaire est facultatif. Aucun salarié ne peut être réprimandé, importuné ou faire l'objet de quelque mesure de représailles que ce soit pour le motif qu'il refuse ou a refusé d'effectuer du travail supplémentaire.

27.03

Le travail supplémentaire est accompli d'abord par le salarié qui accomplit habituellement les tâches pour lesquelles on requiert un tel travail. En cas de refus de celui-ci, l'Employeur offre le travail, par ancienneté, parmi les salariés occupant le même emploi.

En cas d'impossibilité ou de refus de ces salariés, le travail est offert, par ancienneté, à l'ensemble des salariés qui peuvent accomplir le travail.

27.04

Si le salarié est rappelé par l'Employeur après qu'il ait quitté le travail et qu'il reprend le travail la même journée ou après avoir complété sa journée ou sa semaine normale de travail, ce salarié sera alors rémunéré un minimum de quatre (4) heures. Les dispositions du paragraphe 25.01 s'appliquent.

27.05

Si la présence de ce salarié est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de quatre (4) heures, celui-ci ne peut réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures. Son travail supplémentaire est comptabilisé à compter du premier appel.

ARTICLE 28 – VERSEMENT DU SALAIRE

28.01

Le salarié reçoit sa paie par dépôt direct à chaque jeudi matin. Le bulletin de paie remis aux salariés doit indiquer au moins les informations suivantes :

- le nom et le prénom du salarié;
- l'emploi occupé par le salarié;
- le salaire brut;
- le salaire net;
- la période couverte par le dépôt direct;
- le travail supplémentaire effectué et les sommes correspondantes;
- les primes;
- les déductions prévues à la convention collective ou aux lois et aux règlements en vigueur;
- les montants cumulatifs;
- le montant alloué pour les vacances.

28.02

Les salariés sont payés tous les jeudis pour la semaine se terminant le deuxième (2^{ème}) samedi précédent.

28.03

Si le jour de paie coïncide avec un jour férié, les salariés reçoivent leur paie par dépôt direct le jour ouvrable précédent.

ARTICLE 29 – RAPPEL

29.01 Droit de rappel

Le salarié qui était au service de l'Employeur à la date de fermeture de la saison d'exploitation ou qui a complété la période d'essai prévue au paragraphe 15.05 acquiert un droit de rappel pour la saison suivante.

Le salarié qui, pour des raisons jugées valables par l'Employeur (ex. : maladie, manque de travail, maternité, etc.) n'est plus au service de l'Employeur lors de la fermeture de la saison d'exploitation conserve son droit de rappel.

29.02 Perte du droit de rappel et d'ancienneté

Le salarié perd son droit de rappel dans les cas suivants.

- a) Lors du rappel annuel, un salarié qui refuse trois (3) fois consécutives un (1) poste qui lui est offert en fonction de son droit de rappel et des choix exprimés ou omet de se présenter au travail après avoir accepté un poste.
- b) Lorsque le salarié omet de donner suite à la lettre ou au courriel de l'Employeur, comme prévu au paragraphe 29.03.

- c) Lorsque le salarié démissionne ou est congédié pour cause juste et suffisante.
- d) Lorsque le salarié n'est pas rappelé au travail dans les vingt-quatre (24) mois suivants sa mise à pied.
- e) Lorsque le salarié n'a pas accumulé plus de cent-vingt (120) heures travaillées au cours d'une même saison d'exploitation et qu'il a eu la possibilité de le faire.

29.03 Processus de rappel annuel

Le rappel annuel vise à pourvoir, selon la procédure et les étapes prévues au présent article, les postes vacants.

- a) Période d'opération allant jusqu'à la fin de la saison d'exploitation
 - 1. Entre le premier (1^{er}) et le trente-et-un (31) janvier de chaque année, l'Employeur fait parvenir par courrier électronique à chacun des salariés pour lesquels il détient l'adresse de courrier électronique et qui bénéficie d'un droit de rappel, un formulaire sur lequel le salarié indique son choix d'emploi [maximum de trois (3) emplois indiqué par ordre de priorité] et ses disponibilités conformément à ce qui est demandé sur le formulaire. Ce formulaire est transmis par courrier aux salariés qui ne disposent pas d'une adresse électronique.
 - 2. Au plus tard le 15 mars, le salarié fait parvenir à l'Employeur le formulaire précité, soit par courrier électronique, soit par saisie directement en ligne, soit par courrier ou il le remet, de main à main, et s'assure d'obtenir un accusé de réception. Dans le cas d'un envoi électronique, l'Employeur confirme aussi par voie électronique la réception du formulaire.

3. Entre le premier (1^{er}) et le cinq (5) mars, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des salariés qui n'ont pas encore répondu.
4. Pour les postes de :
 - commis aux comptes à payer;
 - commis aux rapports recettes;
 - commis aux comptes à recevoir;
 - commis à la paie;
 - commis – coordination manège;
 - commis – coordination accueil;
 - commis – coordination aux encaissements;

le salarié doit être disponible pour toute la saison d'opération.

Si plus d'une (1) personne occupe le poste, au moins une (1) de ces personnes salariées doit être disponible afin de pourvoir le poste.

Pour les autres postes, les horaires sont établis en respectant l'ancienneté selon les étapes suivantes.

Étape 1

Le salarié possédant le plus d'ancienneté dans l'emploi qu'il détenait au moment de sa mise à pied, pour lequel il a acquis un droit de rappel et qui est disponible toutes les fins de semaine avant le début de la saison d'exploitation. Si un salarié n'a pas détenu un (1) poste régulier pendant la saison précédente, il conserve son droit de rappel en regard du dernier emploi détenu.

Étape 2

Le salarié possédant le plus d'ancienneté dans l'emploi qu'il détenait au moment de sa mise à pied et pour lequel

il a acquis un droit de rappel, et ce, à partir du moment où il est disponible à temps complet avant le début de la saison d'exploitation.

Étape 3

Le salarié possédant le plus d'ancienneté dans l'emploi qu'il détenait au moment de sa mise à pied, pour lequel il a acquis un droit de rappel et qui est disponible à temps complet à compter de la date de l'ouverture officielle.

Étape 4

Advenant que des postes restent à pourvoir, l'Employeur s'engage à rappeler le salarié sans poste possédant le plus d'ancienneté, pour autant qu'il soit apte à occuper l'emploi.

L'Employeur doit avoir complété l'attribution des postes et déterminé l'horaire applicable avant le 15 avril.

- b) Pour la semaine précédant la fête du Travail, les horaires de travail continuent de s'appliquer. Cependant, pour le salarié démontrant que ses activités scolaires ont débuté au cours de cette semaine, il se voit retirer de l'horaire. Son remplacement est effectué selon le paragraphe 29.04.
- c) Période d'opération suivant la fin de la saison d'exploitation.

Étape 1

Au plus tard le 15 août, l'Employeur recueille, sur le formulaire prévu à cet effet, les disponibilités des salariés pour la période d'opération qui suit la fête du Travail.

Étape 2

L'Employeur élabore les horaires de travail des salariés selon les étapes établies au sous alinéa 29.03 a) étape 4.

Étape 3

L'Employeur doit avoir complété l'attribution des postes et déterminé l'horaire applicable sept (7) jours avant le début dudit horaire.

- d) Les salariés disponibles au travail seront inscrits sur la liste de rappel.

29.04 Attribution des heures de travail et affectation ponctuelle

- a) Les salariés ayant obtenu un poste dont le nombre d'heures est inférieur au nombre d'heures de la semaine normale de travail pourront, s'ils le désirent, compléter leurs heures de travail selon les modalités prévues au présent article. Les salariés n'ayant pas obtenu de poste ou dont le nom ne figure pas sur la liste de rappel au travail, devront s'inscrire selon les étapes suivantes.

1. En informant, par écrit, avant le 1^{er} mai, le Service des ressources humaines à l'aide du formulaire prévu à cet effet et en y indiquant leur disponibilité.
2. La disponibilité s'exprime en jour de la semaine et en plage horaire prédéterminée. Cette disponibilité demeure en vigueur pour la saison à moins d'un avis écrit du salarié la modifiant.
3. Le salarié indique les emplois pour lesquels il souhaite combler les heures. Un salarié peut inscrire ses disponibilités pour plus d'un emploi.

b) Les rappels s'effectuent selon les étapes suivantes.

1. Les salariés détenteurs d'un poste seront appelés, par ancienneté et par titre d'emploi :
 - dans le poste qu'ils occupent;
 - pour tout autre poste pour lequel il satisfait aux exigences normales de l'emploi.
2. Les salariés non détenteurs de poste, par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de l'emploi.

29.05

Toute mise à pied est effectuée par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés détenant un même emploi.

29.06

Lorsqu'un nouveau poste est créé ou devient vacant en cours de saison, l'Employeur convient de favoriser, par ancienneté :

- a) les salariés déjà à son service pour pourvoir ce poste;
- b) les salariés non détenteurs de poste mais possédant un droit de rappel;
- c) l'embauche d'une personne de l'extérieur.

29.07

L'Employeur affiche les postes nouvellement créés ou vacants en cours de saison dans la salle de repos des salariés ou dans un endroit facilement accessible à ceux-ci.

ARTICLE 30 – TAUX DES EMPLOIS

- a) À compter du 1^{er} janvier 2006, le taux horaire de l'échelon 3 des emplois est augmenté de trois pour cent (3%). L'écart entre les échelons pour tous les emplois est fixé à cinquante cents (0,50\$) et le salarier est rémunéré selon l'échelon qui lui est applicable.

Poste	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Préposé(e) aux relations publiques	11,18\$	11,68\$	12,18\$	12,68\$	13,18\$
Commis	11,85\$	12,35\$	12,85\$	13,35\$	13,85\$
Commis magasinier(ière)	11,85\$	12,35\$	12,85\$	13,35\$	13,85\$
Commis coursier(ière)	11,85\$	12,35\$	12,85\$	13,35\$	13,85\$
Commis chauffeur	11,85\$	12,35\$	12,85\$	13,35\$	13,85\$
Commis à la paie	11,85\$	12,35\$	12,85\$	13,35\$	13,85\$
Commis à la gestion des effectifs	12,06\$	12,56\$	13,06\$	13,56\$	14,06\$
Surveillant(e) aux admissions	12,06\$	12,56\$	13,06\$	13,56\$	14,06\$
Commis à la perception	12,11\$	12,61\$	13,11\$	13,61\$	14,11\$

Poste	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Commis aux permis et uniformes	12,11\$	12,61\$	13,11\$	13,61\$	14,11\$
Commis aux rapports de recettes	12,21\$	12,71\$	13,21\$	13,71\$	14,21\$
Réceptionniste	12,40\$	12,90\$	13,40\$	13,90\$	14,40\$
Commis aux modifications	12,90\$	13,40\$	13,90\$	14,40\$	14,90\$
Commis aux comptes à payer	13,01\$	13,51\$	14,01\$	14,51\$	15,01\$
Opérateur(trice) des transmissions	13,66\$	14,16\$	14,66\$	15,16\$	15,66\$
Chef de groupe - Admissions	13,71\$	14,21\$	14,71\$	15,21\$	15,71\$
Inspecteur(trice)	14,00\$	14,50\$	15,00\$	15,50\$	16,00\$
Animateur(trice)	14,08\$	14,58\$	15,08\$	15,58\$	16,08\$
Préposé(e) au secrétariat	14,49\$	14,99\$	15,49\$	15,99\$	16,49\$
Chef de groupe animation	15,91\$	16,41\$	16,91\$	17,41\$	17,91\$

- b) À compter du 1^{er} janvier 2007, le taux horaire de l'échelon 3 des emplois est augmenté de trois pour cent (3%). L'écart entre les échelons pour tous les emplois est fixé à cinquante cents (0,50\$) et le salarié est rémunéré selon l'échelon qui lui est applicable.

Pour les préposés aux boutiques, les taux applicables pour 2007 sont comme suit.

-160 heures 9,14\$	+160 heures 10,29\$	1 à 3 ans 10,59\$	4 à 7 ans 11,12\$
------------------------------	-------------------------------	-----------------------------	-----------------------------

Poste	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Préposé(e) aux relations publiques	11,55\$	12,05\$	12,55\$	13,05\$	13,55\$
Commis	12,24\$	12,74\$	13,24\$	13,74\$	14,24\$
Commis magasinier(ière)	12,24\$	12,74\$	13,24\$	13,74v	14,24\$
Commis coursier(ière)	12,24\$	12,74\$	13,24\$	13,74\$	14,24\$
Commis chauffeur	12,24\$	12,74\$	13,24\$	13,74\$	14,24\$
Commis à la paie	12,24\$	12,74\$	13,24\$	13,74\$	14,24\$
Commis à la gestion des effectifs	12,45\$	12,95\$	13,45\$	13,95\$	14,45\$
Surveillant(e) aux admissions	12,45\$	12,95\$	13,45\$	13,95\$	14,45\$

Poste	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Commis à la perception	12,50\$	13,00\$	13,50\$	14,00\$	14,50\$
Commis aux permis et uniformes	12,50\$	13,00\$	13,50\$	14,00\$	14,50\$
Commis aux rapports de recettes	12,60\$	13,10\$	13,60\$	14,10\$	14,60\$
Réceptionniste	12,80\$	13,30\$	13,80\$	14,30\$	14,80\$
Commis aux modifications	13,32\$	13,82\$	14,32\$	14,82\$	15,32\$
Commis aux comptes à payer	13,43\$	13,93\$	14,43\$	14,93\$	15,43\$
Opérateur(trice) des transmissions	14,10\$	14,60\$	15,10\$	15,60\$	16,10\$
Chef de groupe - Admissions	14,16\$	14,66\$	15,16\$	15,66\$	16,16\$
Inspecteur(trice)	14,45\$	14,95\$	15,45\$	15,95\$	16,45\$
Animateur(trice)	14,53\$	15,03\$	15,53\$	16,03\$	16,53\$
Préposé(e) au secrétariat	14,96\$	15,46\$	15,96\$	16,46\$	16,96\$
Chef de groupe animation	16,41\$	16,91\$	17,41\$	17,91\$	18,41\$

- c) À compter du 1^{er} janvier 2008, le taux horaire de l'échelon 3 des emplois est augmenté de deux pour cent (2%). L'écart entre les échelons pour tous les emplois est fixé à cinquante cents (0,50\$) et le salarié est rémunéré selon l'échelon qui lui est applicable comme spécifié au tableau ci-dessous.

Poste	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Préposé(e) aux boutiques	11,80\$	12,30\$	12,80\$	13,30\$	13,80\$
Préposé(e) aux relations publiques	11,80\$	12,30\$	12,80\$	13,30\$	13,80\$
Commis	12,50\$	13,00\$	13,50\$	14,00\$	14,50\$
Commis magasinier(ière)	12,50\$	13,00\$	13,50\$	14,00\$	14,50\$
Commis coursier(ière)	12,50\$	13,00\$	13,50\$	14,00\$	14,50\$
Commis chauffeur	12,50\$	13,00\$	13,50\$	14,00\$	14,50\$
Commis à la paie	12,50\$	13,00\$	13,50\$	14,00\$	14,50\$
Commis à la gestion des effectifs	12,72\$	13,22\$	13,72\$	14,22\$	14,72\$
Surveillant(e) aux admissions	12,72\$	13,22\$	13,72\$	14,22\$	14,72\$

Poste	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Commis à la perception	12,77\$	13,27\$	13,77\$	14,27\$	14,77\$
Commis aux permis et uniformes	12,77\$	13,27\$	13,77\$	14,27\$	14,77\$
Commis aux rapports de recettes	12,88\$	13,38\$	13,88\$	14,38\$	14,88\$
Réceptionniste	13,08\$	13,58\$	14,08\$	14,58	15,08\$
Commis aux modifications	13,61\$	14,11\$	14,61\$	15,11\$	15,61\$
Commis aux comptes à payer	13,72\$	14,22\$	14,72\$	15,22\$	15,72\$
Opérateur(trice) des transmissions	14,40\$	14,90\$	15,40\$	15,90\$	16,40\$
Chef de groupe - Admissions	14,46\$	14,96\$	15,46\$	15,96\$	16,46\$
Inspecteur(trice)	14,76\$	15,26\$	15,76\$	16,26\$	16,76\$
Animateur(trice)	14,84\$	15,34\$	15,84\$	16,34\$	16,84\$
Préposé(e) au secrétariat	15,27\$	15,77\$	16,27\$	16,77\$	17,27\$
Chef de groupe animation	16,76\$	17,26\$	17,76\$	18,26\$	18,76\$

d) À compter du 1^{er} janvier 2009, le taux horaire de l'échelon 3 des groupes de traitement est augmenté de deux virgule cinq pour cent (2,5%). L'écart entre les échelons pour tous les emplois est fixé à cinquante cents (0,50\$) et le salarié est rémunéré selon l'échelon qui lui est applicable comme spécifié au tableau ci-dessous.

Poste	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Préposé(e) aux boutiques	12,12\$	12,62\$	13,12\$	13,62\$	14,12\$
Préposé(e) aux relations publiques	12,12\$	12,62\$	13,12\$	13,62\$	14,12\$
Commis	12,84\$	13,34\$	13,84\$	14,34\$	14,84\$
Commis magasinier(ière)	12,84\$	13,34\$	13,84\$	14,34\$	14,84\$
Commis coursier(ière)	12,84\$	13,34\$	13,84\$	14,34\$	14,84\$
Commis chauffeur	12,84\$	13,34\$	13,84\$	14,34\$	14,84\$
Commis à la paie	12,84\$	13,34\$	13,84\$	14,34\$	14,84\$
Commis à la gestion des effectifs	13,06\$	13,56\$	14,06\$	14,56\$	15,06\$
Surveillant(e) aux admissions	13,06\$	13,56\$	14,06\$	14,56\$	15,06\$
Commis à la perception	13,11\$	13,61\$	14,11\$	14,61\$	15,11\$

Poste	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Commis aux permis et uniformes	13,11\$	13,61\$	14,11\$	14,61\$	15,11\$
Commis aux rapports de recettes	13,22\$	13,72\$	14,22\$	14,72\$	15,22\$
Réceptionniste	13,43\$	13,93\$	14,43\$	14,93\$	15,43\$
Commis aux modifications	13,97\$	14,47\$	14,97\$	15,47\$	15,97\$
Commis aux comptes à payer	14,08\$	14,58\$	15,08\$	15,58\$	16,08\$
Opérateur(trice) des transmissions	14,78\$	15,28\$	15,78\$	16,28\$	16,78\$
Chef de groupe - Admissions	14,85\$	15,35\$	15,85\$	16,35\$	16,85\$
Inspecteur(trice)	15,15\$	15,65\$	16,15\$	16,65\$	17,15\$
Animateur(trice)	15,24\$	15,74\$	16,24\$	16,74\$	17,24\$
Préposé(e) au secrétariat	15,68\$	16,18\$	16,68\$	17,18\$	17,68\$
Chef de groupe animation	17,21\$	17,71\$	18,21\$	18,71\$	19,21\$

- e) À compter du 1^{er} janvier 2010, le taux horaire de l'échelon 3 des groupes de traitement est augmenté de deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75%). L'écart entre les échelons pour tous les emplois est fixé à cinquante cents (0,50\$) et le salarier est rémunéré selon l'échelon qui lui est applicable comme spécifié au tableau ci-dessous.

Poste	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Préposé(e) aux boutiques	12,48\$	12,98\$	13,48\$	13,98\$	14,48\$
Préposé(e) aux relations publiques	12,48\$	12,98\$	13,48\$	13,98\$	14,48\$
Commis	13,22\$	13,72\$	14,22\$	14,72\$	15,22\$
Commis magasinier(ière)	13,22\$	13,72\$	14,22\$	14,72\$	15,22\$
Commis coursier(ière)	13,22\$	13,72\$	14,22\$	14,72\$	15,22\$
Commis chauffeur	13,22\$	13,72\$	14,22\$	14,72\$	15,22\$
Commis à la paie	13,22\$	13,72\$	14,22\$	14,72\$	15,22\$
Commis à la gestion des effectifs	13,45\$	13,95\$	14,45\$	14,95\$	15,45\$
Surveillant(e) aux admissions	13,45\$	13,95\$	14,45\$	14,95\$	15,45\$

Poste	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Commis à la perception	13,50\$	14,00\$	14,50\$	15,00\$	15,50\$
Commis aux permis et uniformes	13,50\$	14,00\$	14,50\$	15,00\$	15,50\$
Commis aux rapports de recettes	13,61\$	14,11\$	14,61\$	15,11\$	15,61\$
Réceptionniste	13,83\$	14,33\$	14,83\$	15,33\$	15,83\$
Commis aux modifications	14,38\$	14,88\$	15,38\$	15,88\$	16,38\$
Commis aux comptes à payer	14,50\$	15,00\$	15,50\$	16,00\$	16,50\$
Opérateur(trice) des transmissions	15,22\$	15,72\$	16,22\$	16,72\$	17,22\$
Chef de groupe - Admissions	15,28\$	15,78\$	16,28\$	16,78\$	17,28\$
Inspecteur(trice)	15,59\$	16,09\$	16,59\$	17,09\$	17,59\$
Animateur(trice)	15,69\$	16,19\$	16,69\$	17,19\$	17,69\$
Préposé(e) au secrétariat	16,14\$	16,64\$	17,14\$	17,64\$	18,14\$
Chef de groupe animation	17,71\$	18,21\$	18,71\$	19,21\$	19,71\$

- f) À compter du 1^{er} janvier 2011, le taux horaire de l'échelon 3 des groupes de traitement est augmenté de trois pour cent (3%). L'écart entre les échelons pour tous les emplois est fixé à cinquante cents (0,50\$) et le salarier est rémunéré selon l'échelon qui lui est applicable comme spécifié au tableau ci-dessous.

Poste	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Préposé(e) aux boutiques	12,88\$	13,38\$	13,88\$	14,38\$	14,88\$
Préposé(e) aux relations publiques	12,88\$	13,38\$	13,88\$	14,38\$	14,88\$
Commis	13,65\$	14,15\$	14,65\$	15,15\$	15,65\$
Commis magasinier(ière)	13,65\$	14,15\$	14,65\$	15,15\$	15,65\$
Commis coursier(ière)	13,65\$	14,15\$	14,65\$	15,15\$	15,65\$
Commis chauffeur	13,65\$	14,15\$	14,65\$	15,15\$	15,65\$
Commis à la paie	13,65\$	14,15\$	14,65\$	15,15\$	15,65\$
Commis à la gestion des effectifs	13,88\$	14,38\$	14,88\$	15,38\$	15,88\$
Surveillant(e) aux admissions	13,88\$	14,38\$	14,88\$	15,38\$	15,88\$

Poste	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Commis à la perception	13,94\$	14,44\$	14,94\$	15,44\$	15,94\$
Commis aux permis et uniformes	13,94\$	14,44\$	14,94\$	15,44\$	15,94\$
Commis aux rapports de recettes	14,05\$	14,55\$	15,05\$	15,55\$	16,05\$
Réceptionniste	14,27\$	14,77\$	15,27\$	15,77\$	16,27\$
Commis aux modifications	14,85\$	15,35\$	15,85\$	16,35\$	16,85\$
Commis aux comptes à payer	14,96\$	15,46\$	15,96\$	16,46\$	16,96\$
Opérateur(trice) des transmissions	15,70\$	16,20\$	16,70\$	17,20\$	17,70\$
Chef de groupe - Admissions	15,77\$	16,27\$	16,77\$	17,27\$	17,77\$
Inspecteur(trice)	16,09\$	16,59\$	17,09\$	17,59\$	18,09\$
Animateur(trice)	16,19\$	16,69\$	17,19\$	17,69\$	18,19\$
Préposé(e) au secrétariat	16,65\$	17,15\$	17,65\$	18,15\$	18,65\$
Chef de groupe animation	18,27\$	18,77\$	19,27\$	19,77\$	20,27\$

- g) Advenant que le taux d'augmentation de l'IPC-Québec pour l'année 2008 soit plus élevé que deux pour cent (2%), l'augmentation du taux horaire de l'échelon 3, pour l'année 2009, est augmenté de la différence entre le taux réel d'augmentation de l'IPC-Québec et le taux consenti ajouté au taux de 2009, et ce, pour un maximum de deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75%).
- h) Advenant que le taux d'augmentation de l'IPC-Québec pour l'année 2009 soit plus élevé que celui consenti à l'alinéa 30.01 d), l'augmentation du taux horaire de l'échelon 3, pour l'année 2010 est augmenté de la différence entre le taux réel d'augmentation de l'IPC-Québec et le taux consenti ajouté au taux 2010, et ce, pour un maximum de trois pour cent (3%).
- i) Dans le cas où les taux horaires applicables pour les années 2009 et 2010 soient majorés comme stipulé à la disposition relative à l'indice des prix à la consommation (IPC), les taux horaires applicables pour 2010 et 2011 seront ceux majorés.

30.02

- a) Le salarié saisonnier embauché en cours d'année est rémunéré selon le taux de l'échelon 1 de son emploi.
- b) Le salarié saisonnier qui en est à sa deuxième (2^{ième}) ou troisième (3^{ième}) saison de travail est rémunéré selon le taux de l'échelon 2 de son emploi.
- c) Le salarié saisonnier qui en est à sa quatrième (4^{ième}) ou cinquième (5^{ième}) saison de travail est rémunéré selon le taux de l'échelon 3 de son emploi.

- d) Le salarié saisonnier qui en est à sa sixième (6^{ième}) ou septième (7^{ième}) saison de travail est rémunéré selon le taux de l'échelon 4 de son emploi.
- e) Le salarié saisonnier, qui en est à sa huitième (8^{ième}) saison de travail ou plus, est rémunéré selon le taux de l'échelon 5 de son emploi.

30.03 Emploi annuel

- a) Le salarié annuel progresse d'un échelon à l'autre au 1^{er} janvier de chaque année. Les taux horaires de l'emploi annuel sont les suivants.

Année	%	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
2006	3	12,24\$	13,16\$	14,08\$	14,99\$	15,56\$	17,39\$
2007	3	12,60\$	13,56\$	14,50\$	15,44\$	16,03\$	17,91\$
2008	2	12,86\$	13,83\$	14,79\$	15,74\$	16,35\$	18,27\$
2009	2,5	13,18\$	14,18\$	15,16\$	16,14\$	16,76\$	18,72\$
2010	2,75	13,54\$	14,57\$	15,58\$	16,58\$	17,22\$	19,24\$
2011	3	13,95\$	15,00\$	16,05\$	17,08\$	17,74\$	19,81\$

- b) Advenant que le taux d'augmentation de l'IPC-Québec pour l'année 2008 soit plus élevé que deux pour cent (2%) l'augmentation du taux horaire de l'échelon 3, pour l'année 2009, est augmenté de la différence entre le taux réel d'augmentation de l'IPC-Québec et le taux consenti ajouté au taux de l'année 2009, et ce, pour un maximum de deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75%).

- c) Advenant que le taux d'augmentation de l'IPC-Québec pour l'année 2009 soit plus élevé que celui consenti à l'alinéa 30.03 a), l'augmentation du taux horaire de l'échelon 3, pour l'année 2010, est augmenté de la différence entre le taux réel d'augmentation de l'IPC-Québec et le taux consenti ajouté au taux de l'année 2010, et ce, pour un maximum de trois pour cent (3%).
- d) Dans le cas où les taux horaires applicables pour les années 2009 et 2010 soient majorés comme stipulé à la disposition relative à l'indice des prix à la consommation (IPC), les taux horaires applicables pour les années 2010 et 2011 seront ceux majorés.

30.04 Méthode de calcul du taux d'augmentation de l'IPC-Québec

Aux fins du présent paragraphe, le taux d'augmentation de l'IPC-Québec est égal à la moyenne arithmétique des taux mensuels de variation de l'indice des prix à la consommation pour la province de Québec, publiés par Statistiques Canada sur la base 1992 = 100, pour les mois de janvier à décembre de l'année précédente.

30.05

Le facteur déterminant dans le choix du salarié appelé à occuper l'emploi de chef d'équipe ou de chef de groupe réside dans sa capacité à occuper l'emploi. Pour tout salarié possédant les capacités, l'ancienneté prime.

Pour l'application du premier paragraphe de 30.05, le fait qu'un salarié ait déjà occupé un poste de chef d'équipe ou de chef de groupe confirme sa capacité à occuper l'emploi.

30.06

Le choix du salarié appelé à exercer la fonction de chef d'équipe ou de chef de groupe s'effectue à la suite d'un

affichage de poste parmi le groupe des salariés occupant l'emploi pour lequel un chef d'équipe ou un chef de groupe est nécessaire. Dans le cas où il n'y a aucun salarié intéressé parmi le groupe de salariés occupant l'emploi, les candidatures des salariés seront considérées pour autant qu'ils détiennent les exigences du poste.

30.07 Prime de nuit

Le salarié affecté au quart de nuit et celui dont les heures de travail excède minuit, reçoit 10% de son taux horaire applicable pour chaque heure normale accomplie au cours de la période comprise entre 0h00 et 8h00. Cette prime ne s'applique pas au salarié qui touche déjà la majoration pour le travail supplémentaire.

ARTICLE 31 – DURÉE DE LA CONVENTION

31.01

La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2011.

31.02

Les modifications apportées à la convention collective en vigueur le 31 décembre 2005 ne prennent effet qu'à compter de la date de la signature de la présente convention sauf disposition contraire dans l'un ou l'autre des paragraphes de la présente convention collective.

31.03

Les augmentations de traitement prévues aux alinéas 30.01 a), 30.01 b) et 30.01 c) et au paragraphe 30.03 sont accordées rétroactivement aux salariés qui sont au service de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention collective ainsi qu'au salarié dont le nom apparaît sur la liste de rappel.

31.04

En cas de dénonciation, les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à la date de la signature de la prochaine convention collective.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal ce 27 jour de novembre 2008.

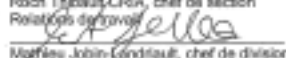
POUR LE PARC SIX FLAGS, SEC (LA RONDE)




Marc Tremblay, président



Roch Thibault, CPRA, chef de section
Relations de travail



Mathieu Jobin-Lindault, chef de division
Service à la clientèle



Nicole Gabelestin, responsable
Excelsionnement et support aux ventes



Mathys Gagné, chef de division
Spectacles et Flux



Martin Lelièvre, chef de section
Boutiques

POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFM)



Monique Côté, présidente




André Dufresne, secrétaire général



Lina Desjardins, infirmière-archiviste




Françoise Boulanger, vice-présidente



Christophe Vallancourt,
directeur syndical



Jod Lévesque-Bernard, délégué syndical



Bruno Tremblay,
conseiller syndical du SCFM

ANNEXE «A» MODÈLES D'HORAIRE DE TRAVAIL

Horaire 7/14 débutant le dimanche

Semaine 1						Semaine 2										
A	B	B	A	A	B	B				B	A	A	B	B	A	A

Horaire 14/21 débutant le dimanche (alternance 2)

Semaine 1						Semaine 2						Semaine 3											
A	A	A	B	B	A	A				A	B	B	A	A	A	A	B	A	A	A	B	B	
B	C	C	C	C	B	B				C	C	C	B	B	C	C	C	C	B	B	C	C	C

Horaire 14/21 débutant le dimanche (alternance 3)

Semaine 1						Semaine 2						Semaine 3														
C	A	A	A	C	C	B				B	B	C	C	A	A	A				A	C	B	B	B	C	
B	B	C	C	A	A	A				A	C	B	B	B	C	C				C	A	A	A	C	C	B
D	C	D	D	D	C	C				C	D	D	D	C	C	D				D	D	C	C	C	D	D

C : CONGÉ

Horaire 8/6 débutant le samedi

Semaine 1						Semaine 2											
A	A	B	B	A	A	B				B	A	A	A	B	B	A	A

Annexe «B» ANIMATEURS

Les salariés occupant l'emploi d'animateur sont assujettis aux dispositions de la présente convention collective à l'exception de celles-ci.

Définitions

Répétitions : heures de travail que l'animateur consacre à la préparation d'un spectacle, en salle de répétition, excluant la mémorisation du texte.

Non représentation : période de temps hors spectacle servant aux déplacements, à la récupération des animateurs, à l'entretien des costumes, aux retouches de maquillage, aux différents préparatifs et ajustements du spectacle, à la modification ou ajustements des textes, à la prise du repas, etc.

Représentation : chaque manifestation publique d'un ou de plusieurs spectacle(s).

Spectacle : toute manifestation publique organisée autour d'un texte, ou d'une chorégraphie précise nécessitant la participation d'un ou de plusieurs animateur(s).

Animation libre : toute manifestation publique organisée autour d'un thème mais dont l'exécution est laissée à l'improvisation et nécessitant la participation de un ou plusieurs animateur(s).

Concept d'animation : spectacle ou animation libre autour d'un thème donné.

Heures travaillées

Les horaires de travail et de répétitions des animateurs sont déterminés par l'Employeur selon les besoins de la program-

mation de la saison et communiqués deux (2) semaines avant le retour au travail. Un minimum de quinze (15) heures/personne par spectacle de trente (30) minutes est alloué pour les répétitions de la programmation à l'exclusion de la mémorisation initiale des textes. Si les exigences professionnelles sont respectées, les parties conviennent que les heures minimales peuvent alors être réduites.

Les horaires de travail sont accordés par rôle, par ancienneté selon la grille suivante débutant le dimanche.

A	A	A	B	B	B	B	A	A	A	A	B	B	B
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Une période raisonnable de préparation est prévue à l'intérieur de la journée de travail, laquelle est considérée comme du temps travaillé.

Il est loisible à deux (2) salariés qui jouent le même rôle d'échanger entre eux leur horaire de travail comme établi, et ce, avec le consentement du supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Cette disposition ne peut avoir pour effet d'accorder du travail supplémentaire autrement que celui déjà autorisé.

Période de non représentation

L'animateur bénéficie d'une période de non-représentation équivalente au temps de représentation. L'Employeur s'engage à favoriser des blocs de non représentation d'au moins une demi-heure. L'animateur dont le costume recouvre complètement le corps, incluant le visage (ex. : mascotte) est toujours considéré en représentation, sauf lors des répétitions.

L'animateur bénéficie d'une période de non-représentation d'un minimum de 15% du temps en animation libre. L'Employeur s'engage à favoriser des blocs de non représentation d'au moins une demi-heure.

Les temps d'attente occasionnés par les besoins organisationnels font partie intégrante de l'horaire de travail et ne peuvent être comptabilisés aux fins du calcul des périodes de non-représentation.

Travail supplémentaire

Le travail supplémentaire est facultatif. Il est accompli par le salarié qui joue le rôle. Dans le cas où le salarié refuse, l'Employeur offre le travail, par ancienneté, parmi les salariés qui correspondent aux exigences du rôle.

Rappel

L'Employeur reconnaît qu'il est à son avantage de favoriser le renouvellement de sa programmation en considérant les animateurs à son service.

- a) Pour les concepts d'animation existants, les modalités prévues à l'article 29 s'appliquent en substituant le terme emploi par concept d'animation.

Le salarié animateur qui était au service de l'Employeur à la date de fermeture de la saison d'exploitation ou qui a complété la période d'essai prévue au paragraphe 15.05, acquiert un droit de rappel pour la saison d'exploitation suivante dans le concept d'animation pour lequel il détenait un rôle. Dans le cas où le concept d'animation est modifié ou que le nombre de rôle est diminué, l'ancienneté du salarié animateur qui n'obtient pas de rôle sera considérée pour un autre concept d'animation, à la condition que le salarié détienne les exigences normales du rôle.

Le salarié animateur aura l'opportunité de poser sa candidature pour un «rôle» disponible dans un autre concept

d'animation pour autant qu'il détienne les exigences normales du rôle. Le salarié animateur déjà au service de l'Employeur aura priorité sur un autre salarié animateur ayant moins d'ancienneté.

Le salarié animateur qui n'obtient pas de «rôle» pour une saison donnée, pourra à son choix laisser son nom sur la liste de rappel pour des «rôles» à la pigo s'il détient les exigences normales du rôle.

Le salarié animateur affecté à un «rôle» de mascotte devra correspondre aux caractéristiques physiques du personnage (grandeur de la personne).

- b) Pour tout nouveau concept d'animation, les nouveaux rôles seront offerts aux salariés animateurs déjà au service de l'Employeur, par ancienneté. L'attribution des rôles doit s'effectuer par ancienneté pourvu que le salarié animateur détienne les exigences normales du rôle. Les rôles qui demeurent vacants seront pourvus à l'externe.

Le salarié animateur qui n'obtient pas de «rôle» pour une saison donnée, pourra, à son choix, laisser son nom sur la liste de rappel à la pigo et obtenir un autre «rôle» s'il détient les exigences normales du rôle.

- c) S'il y a diminution du nombre de représentation, l'Employeur effectue les mises à pied selon l'ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés qui jouent le même rôle.

Si l'Employeur doit diminuer le nombre de salariés animateurs faisant partie de l'animation libre, il effectue les mises à pied selon l'ordre inverse d'ancienneté.

d) Si des besoins spécifiques pour un nouveau concept d'animation sont nécessaires, les termes devant s'appliquer doivent faire l'objet d'une entente entre les parties.

Congé pour affaires syndicales

Le représentant syndical peut s'absenter pour activités syndicales pour autant que la demande de libération soit soumise à l'Employeur trois (3) jours à l'avance afin de permettre le remplacement.

Le représentant syndical libéré en dehors de ses heures de travail, est réputé être au travail pour les rencontres prévues à la convention collective.

Aux fins d'application de l'article 7 – Délégation – Congrès syndical, l'absence pourra être approuvée dans la mesure où elle ne génère pas de travail supplémentaire.

Cette disposition ne peut avoir pour effet d'accorder du travail supplémentaire autrement que celui déjà autorisé.

Annexe «C» HORAIRES DE TRAVAIL PARTICULIERS

Prévention des pertes

L'horaire de travail est conçu sur une période de sept (7) jours. À chaque jeudi, les salariés donnent à leur supérieur immédiat, leur disponibilité pour la semaine à venir selon les blocs d'heures établis. Les salariés doivent être disponibles minimalement pour un bloc horaire par semaine.

Les horaires de travail pour la semaine sont alors établis selon les disponibilités des salariés:

1. par ancienneté, parmi les salariés disponibles à temps complet;
2. par ancienneté, parmi les salariés disponibles à temps partiel.

Les horaires de travail sont affichés au plus tard le samedi midi.

Contrôle des transmissions

L'horaire de travail est conçu sur une base de sept (7) jours par période d'un (1) mois à la fois. Deux (2) semaines avant le début de la période, la grille horaire est affichée et les salariés sont invités, par ancienneté, à inscrire leur choix.

L'horaire de travail pour le mois est alors établi selon les disponibilités des salariés. Les salariés doivent être disponible minimalement pour un (1) bloc horaire par semaine ou pour un minimum de quarante (40) heures par mois.

ANNEXE «D» LISTE DES EMPLOIS SANS MOBILITÉ OU AVEC CERTIFICATION

Emplois sans mobilité

- Commis modifications
- Commis aux rapports de recettes
- Commis à la paie
- Commis aux comptes à payer
- Opérateur (trice) contrôle des transmissions
- Inspecteur(trice) prévention des pertes
- Animateur(trice)

Emplois avec certification

- Commis à la perception
- Commis aux boutiques

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX (SCFP) ET LE PARC SIX FLAGS, SEC (LA RONDE)

Objet : Évaluation des emplois créés depuis le 1^{er} janvier 2002

CONSIDÉRANT QUE l'application de la *Loi sur l'équité salariale* a fait l'objet d'une entente entre les parties;

CONSIDÉRANT QUE l'Employeur a créé plusieurs postes depuis afin de répondre à ses besoins de main-d'œuvre;

CONSIDÉRANT QUE ces nouveaux postes doivent être évalués dans le cadre du maintien de l'équité salariale;

les parties s'entendent sur les dispositions suivantes.

- L'Employeur s'engage à fournir les descriptifs et l'évaluation des postes à évaluer dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective;
- à finaliser les travaux d'ici le 30 septembre 2008;
- que l'emploi de préposé(e) aux boutiques et celui de préposé(e) à l'entrepôt, bénéficient d'ici les résultats de l'exercice de la présente, de la rémunération de traitement de l'emploi de préposé(e) aux relations publiques;
- que les postes de chef d'équipe et chef de groupe (ceux non identifiés actuellement dans les emplois à l'article 30)

continuent de bénéficier de la prime prévue aux paragraphes 32.05 et 32.06 de la convention collective 2002-2005.

À titre de référence, les parties dressent une liste non exhaustive des postes à évaluer :


- commis – passe saison (2002)
- commis – sondage (2002)
- commis – relations publiques (2002)
- inspecteur(trice) auditeur(trice) – prévention des pertes (2002)
- commis – coordination (2004)
- commis aux comptes à recevoir
- chef d'équipe
- chef de groupe
- préposé(e) aux boutiques
- préposé(e) à l'entrepôt

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal ce 27 jour de novembre 2008.

**POUR LE PARC SIX FLAGS, SEC
(LA RONDE)**




Marc Tremblay, président



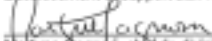
Roch Thibault, CRJA, chef de section
Relations de travail




Mathieu Jobin-Gendreau, chef de division
Service à la clientèle



Nicole Sabourin, responsable
Équipement et support aux ventes



Martine Gagnon, chef de division
Spectacles et fêtes



Martin Lelièvre, chef de section
Boutiques

**POUR LE SYNDICAT DES
FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX
DE MONTRÉAL (SCFP)**



Monique Côté, présidente




André Dabo, secrétaire général



Line Desjardins, trésorière-archiviste




Francine Bouliane, vice-présidente



Christophe Vallancourt,
directeur syndical



Jocelyne Bouchard, délégué syndical



Bruno Tremblay,
conseiller syndical du SCFP

An aerial photograph of a theme park. On the left, a large white Ferris wheel stands prominently. To its right, a roller coaster with a blue and red track curves through the trees. In the foreground, there is a body of water with several wooden docks and a small boat. The background shows a large body of water under a clear sky, with some industrial structures visible on the far left.

**Le Syndicat des fonctionnaires
municipaux de Montréal (SCFP)**

429, rue de La Gauchetière Est,
Montréal (Québec) H2L 2M7

Téléphone : 514•842•9463

Télécopieur 514•842•3683

www.sfmm429.qc.ca