

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue le 15 juin 2017

entre

LA SOCIÉTÉ
DU PARC
JEAN-DRAPEAU



et

LE SYNDICAT DES
FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX
DE MONTRÉAL
(SCFP)



Pour la période comprise entre
le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2021

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
intervenue le 15 juin 2017

entre

LA SOCIÉTÉ DU PARC JEAN-DRAPEAU

et

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

Pour la période comprise entre
le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2021

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	Page
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS.....1
ARTICLE 3	ACCREDITATION SYNDICALE3
ARTICLE 4	DROITS DE GÉRANCE5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL6
ARTICLE 6	AFFICHAGE8
ARTICLE 7	CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES8
ARTICLE 8	DÉLÉGATION – CONGRÈS SYNDICAL11
ARTICLE 9	SÉCURITÉ D’EMPLOI.....11
ARTICLE 10	ASSURANCES COLLECTIVES11
ARTICLE 11	PRÉSEANCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE13
ARTICLE 12	DOCUMENT – AVIS13
ARTICLE 13	AIDE JUDICIAIRE14
ARTICLE 14	HARCÈLEMENT16
ARTICLE 15	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL18
ARTICLE 16	LOCAL SYNDICAL19
ARTICLE 17	NÉGOCIATION.....20
ARTICLE 18	HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET PREMIERS SOINS20
ARTICLE 19	CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL23

ARTICLE 20	UNIFORMES ET ACCESSOIRES	27
ARTICLE 21	STATIONNEMENT	27
ARTICLE 22	CONGÉS SPÉCIAUX	27
ARTICLE 23	CONGÉS SOCIAUX	31
ARTICLE 24	CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES	33
ARTICLE 25	CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL	34
ARTICLE 26	MESURES DISCIPLINAIRES	34
ARTICLE 27	MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	36
ARTICLE 28	ARBITRAGE	38
ARTICLE 29	HEURES TRAVAILLÉES	40
ARTICLE 30	PÉRIODE DE REPOS	42
ARTICLE 31	DESCRIPTION DES EMPLOIS	43
ARTICLE 32	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	43
ARTICLE 33	VERSEMENT DU SALAIRE	45
ARTICLE 34	RAPPEL	45
ARTICLE 35	MISE À PIED	51
ARTICLE 36	TAUX MONÉTAIRES	52
ARTICLE 37	DURÉE DE LA CONVENTION, AUGMENTATION SALARIALE ET RÉTROACTIVITÉ	59
ANNEXE « A »	62
ANNEXE « B »	63
ANNEXE « C »	64

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS

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

- a) **ANCIENNETÉ** signifie la date de la dernière embauche sans interruption du lien d'emploi. Lorsque deux (2) employés ont la même date d'embauche, le facteur déterminant pour établir la préséance est 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 employé.
- c) **EMPLOI** signifie un poste ou un groupe de postes dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes.
- d) **EMPLOYÉ** signifie toute personne couverte par l'accréditation syndicale définie à l'article 3 et, le cas échéant, toute personne couverte en vertu des amendements apportés à cette accréditation.

- e) **EMPLOYÉ ANNUEL** signifie un employé dont le travail est requis sur une base annuelle à temps complet.
- f) **EMPLOYÉ SAISONNIER** signifie un employé embauché pour une période déterminée au cours d'une année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- g) **CONJOINT DE L'EMPLOYÉ** signifie la personne qui est soit :
- liée par un mariage ou une union civile et qui cohabite avec l'employé ;
 - de sexe différent ou de même sexe, qui vit maritalement avec l'employé et qui sont les parents d'un même enfant ;
 - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- h) **EMPLOYEUR** signifie la Société du parc Jean-Drapeau, comme défini à l'accréditation syndicale.
- i) **GRIEF** signifie toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective.
- j) **JOUR OUVRABLE** signifie un jour de travail normal pour les services administratifs de la Société du parc Jean-Drapeau, soit du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés.
- k) **POSTE OU POSTE DE TRAVAIL** signifie l'ensemble des tâches exécutées par une seule personne.

- l) SYNDICAT** signifie le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP).
- m) SERVICE** signifie une installation physique où est offerte une ou des activité(s) récréative(s) ou un ensemble d'activités administratives constituant une entité distincte des activités récréatives.
- n) PÉRIODE D'ÉTÉ** signifie la période d'été couverte entre l'ouverture officielle qui débute au plus tôt le deuxième (2^e) samedi précédant le 24 juin et qui se termine au plus tard le lundi de la Fête du Travail.
- o) PRÉ-SAISON** signifie la période du 1^{er} janvier jusqu'au jour précédant le début de la période d'été.
- p) POST-SAISON** signifie la période du lendemain de la période d'été jusqu'au 31 décembre.

ARTICLE 3 ACCRÉDITATION SYNDICALE

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise en vertu du *Code du travail*.

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 employés couverts par l'accréditation syndicale définie à l'article 3.01.

3.04 Un employé cadre ou un employé non compris à l'unité de négociation ne peut effectuer un travail normalement exécuté par un employé compris dans l'unité de négociation sauf en cas d'urgence, dans l'attente d'un employé appelé au travail ou en cas d'entraînement.

3.05

- a) L'Employeur et le Syndicat conviennent que la question des contrats forfaitaires est un sujet qui les préoccupe. D'autre part, ils reconnaissent l'importance de promouvoir la qualité du service à la clientèle de même que celle des activités ainsi que l'amélioration de la compétitivité commerciale, le tout dans le respect des conditions de travail et de vie des employés.
- b) L'Employeur peut octroyer des contrats forfaitaires à la condition que l'octroi de ces contrats n'ait pas pour effet de mettre à pied ou d'empêcher de rappeler au travail les employés dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté générale en date de la signature de la convention collective pour autant que ces employés détiennent les critères spécifiques du poste.
- c) Les parties conviennent de mettre sur pied, dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, un comité de partenariat dont le mandat est le suivant :

- i)** Identifier les activités réalisées par les employés membres du Syndicat et y sélectionner les activités représentant un potentiel intéressant d'amélioration de la productivité et de proposer les recommandations appropriées.
- ii)** D'évaluer tout contrat ou sous-contrat qui affecte l'accréditation syndicale, d'étudier la possibilité de les réaliser à l'interne au meilleur coût possible, en tenant compte de la qualité des services et de faire les recommandations appropriées.
- iii)** De faire rapport aux instances mandatées par les parties.
- d)** Le comité est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. La méthodologie de travail du comité est axée sur le travail en équipe et la résolution des problèmes.
- e)** Pour assurer le succès de la mise en place du Comité de partenariat, les parties conviennent de se rencontrer au minimum une (1) fois par année. La première rencontre annuelle doit se tenir au plus tard trente (30) jours après le début de la saison d'exploitation. Des rencontres subséquentes sont fixées à la demande de l'une ou de l'autre des parties, moyennant un préavis d'au minimum quinze (15) jours.

ARTICLE 4 DROITS DE GÉRANCE

4.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de la Société du parc Jean-Drapeau de gérer, de diriger et d'adminis-

trer ses affaires en conformité avec ses obligations, sa mission et la convention collective.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Tout employé doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, consentir à la retenue par l'Employeur sur chaque paie d'un montant équivalent à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. Le nouvel employé est requis par l'Employeur de signer un formulaire autorisant cette retenue dès sa première paie.

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

5.03 La Société du parc Jean-Drapeau fait remise mensuellement au Syndicat des sommes perçues en vertu des articles 5.01 et 5.02. Ce montant mensuel est accompagné d'un état détaillé de la perception comprenant les noms et prénoms des employés auprès de qui les cotisations ont été perçues, ainsi que du salaire normal et du montant des déductions individuelles correspondant à chaque employé.

5.04 L'Employeur met à la disposition des nouveaux employés une copie de la convention collective lors des rencontres d'accueil. Il est entendu que les employés seront rémunérés pour la période minimale prévue à l'article 32.05. Toutefois, la période pour laquelle les employés seront rémunérés peut être supérieure à la période prévue à l'article 32.05

si la rencontre d'accueil de l'Employeur dépasse ladite période.

De plus, l'Employeur s'engage à informer le Syndicat, dans les 14 jours de calendrier précédant la date de la rencontre d'accueil.

Au moment de faire la convocation des employés pour la rencontre d'accueil ou de formation de l'Employeur, l'Employeur s'engage à les inviter également pour la séance d'information syndicale.

- a)** Pour la durée de la convention, Le Syndicat bénéficie d'une banque de huit-cent-cinquante (850) heures maximum qui servira principalement à des fins d'activités syndicales, de formation et d'information à la suite de la rencontre d'accueil, ou à tout autre moment après entente avec l'Employeur.

Toutes les libérations syndicales faisant référence à l'article 5.04 doivent faire l'objet d'une demande à la personne désignée du Service des ressources humaines. Les demandes de libération syndicale doivent être effectuées dans les cinq (5) jours ouvrables avant la libération excluant les fins de semaine.

- b)** Malgré l'article 32 de la convention collective, les employés assistant aux rencontres seront rémunérés à taux régulier par l'Employeur et chaque heure sera déduite de la banque d'heures syndicales prévue à cet effet. Pour que les employés présents soient rémunérés, le Syndicat fournira à

l'Employeur les noms des employés ayant assisté à la rencontre ainsi que les heures à rémunérer pour chacun.

- c) Pour les rencontres suivant l'accueil des employés, l'Employeur mettra à la disposition du Syndicat un local aux fins de rencontre ou de formation, et ce, pour la durée complète de la rencontre.

ARTICLE 6 AFFICHAGE

6.01 Dans les bureaux où travaille au moins un (1) employé, l'Employeur autorise le Syndicat à 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.

ARTICLE 7 CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

7.01 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.

- a) Le représentant syndical peut également s'absenter pour d'autres activités syndicales, et ce, aux frais du Syndicat.

- b) Après entente entre le représentant de l'Employeur et le Syndicat, l'employé 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 du service des ressources humaines pour recevoir les demandes de libération syndicale. Les demandes de libération syndicale sont envoyées par télécopieur ou par courriel à la personne désignée par l'Employeur. Dans tous les cas, une demande de libération syndicale doit être faite au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance sauf en cas d'urgence.

7.02 Un maximum de deux (2) représentants autorisés du Syndicat peuvent, après avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, s'absenter de leur travail, sans perte de traitement et autres bénéfiques 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.

7.03 Tout représentant syndical peut s'absenter de son travail pour la période de temps requis, sans perte de traitement et autres bénéfiques, après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, à l'occasion de certaines activités :

- a) pour accompagner un employé lors de la présentation ou de discussion de griefs ;

- b) pour rencontrer l'Employeur lors de présentation d'avis ou de mesures disciplinaires.

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

7.04 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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou de tout tribunal pour une cause reliée à la présente convention collective.

7.05 Au 1^{er} janvier de chaque année, le Syndicat bénéficie d'une banque annuelle de quatre-vingt-dix (90) heures cumulables d'année en année, mais cette banque accumulée est ramenée à un maximum de quatre-vingt-dix (90) heures au 15 mai qui suit l'expiration de la convention collective. Malgré l'article 32 de la présente convention collective, la rémunération sera versée à taux régulier. Il est entendu que pour bénéficier de cette banque, l'employé doit être au travail.

Les heures consacrées aux rencontres du Comité de relations de travail (tel que défini à l'article 15.01) et du Comité de partenariat (tel que défini à l'article 3.05 c)) où les parties sont en présence l'une de l'autre sont exclues de la banque annuelle.

Toutes les libérations syndicales doivent faire l'objet d'une demande à la personne désignée du Service des ressources humaines pour recevoir les demandes de libération syndicale vingt-quatre (24) heures à l'avance, excluant les fins de semaine.

ARTICLE 8 DÉLÉGATION – CONGRÈS SYNDICAL

8.01 L'employé choisi comme délégué par le Syndicat pour assister à un congrès professionnel ou syndical ainsi qu'à 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 et autres bénéfices. Dans ce cas, le Syndicat doit rembourser à l'Employeur le montant du traitement correspondant à l'absence de l'employé incluant le salaire et les avantages sociaux.

Le Syndicat doit informer par écrit la personne désignée du service des ressources humaines, cinq (5) jours ouvrables avant le début de l'absence, du nom de l'employé et de la durée de cette absence.

ARTICLE 9 SÉCURITÉ D'EMPLOI

9.01 Les employés annuels qui sont à l'emploi de la Société du parc Jean-Drapeau au moment de la signature de la convention collective ne peuvent être remerciés de leurs services ou mis à pied par manque de travail ou à cause d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou le système administratif de la Société du parc Jean-Drapeau ainsi que dans les procédés de travail.

ARTICLE 10 ASSURANCES COLLECTIVES

10.01 L'Employeur convient que, pendant la durée de la présente convention collective, il maintiendra en vigueur pour les employés annuels le régime d'assurances collectives actuel

de la Société du parc Jean-Drapeau. Ce régime comprend une assurance soins dentaires, une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance voyage et une assurance annulation voyage. Advenant que l'Employeur désire changer le régime d'assurances collectives actuel pour un régime d'assurances collectives comportant le même niveau de protection que le régime actuel, il convient d'en discuter au préalable avec le Syndicat.

Tous les employés annuels admissibles, selon les conditions prévues au régime d'assurances collectives, doivent y adhérer comme condition du maintien de leur emploi.

	QUOTE-PART DE L'EMPLOYEUR	QUOTE-PART DE L'EMPLOYÉ
Assurance soins dentaires	100 %	
Assurance vie de base	100 %	
Assurance maladie	100 %	
Assurance salaire de courte durée		100 %
Assurance salaire de longue durée		100 %
Assurance voyage	100 %	
Assurance annulation voyage	100 %	

Une copie du régime d'assurances collectives est remise annuellement au Syndicat.

ARTICLE 11 PRÉSÉANCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

11.01 L'Employeur ne peut, par résolution ou autrement, déroger aux dispositions de la convention collective.

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

ARTICLE 12 DOCUMENT – AVIS

12.01 L'Employeur transmet au Syndicat 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 employés ;
- b) de toute démission ;
- c) de toute nomination ;
- d) de toute mesure disciplinaire ;
- e) de la liste des employés mise à jour mensuellement ; cette liste doit indiquer les noms et prénoms des employés, leur date d'embauche, leur emploi, leur numéro de matricule, leur statut, leur adresse, ainsi que leur numéro de téléphone ;

f) de la liste de rappel produite en février.

12.02 L'Employeur doit remettre à chaque employé qui en fait la demande une copie de la convention collective.

12.03 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 prévue à 12.01 e) est affichée durant la deuxième semaine qui suit l'ouverture officielle. La liste est affichée pendant quatorze (14) jours civils et, à l'expiration de la période d'affichage, la liste devient officielle sous réserve des contestations déposées. Les corrections apportées à la liste ne peuvent avoir pour effet de modifier l'ancienneté d'un employé et les conséquences de telles modifications ne peuvent rétroagir au-delà du premier (1^{er}) jour de l'affichage de la liste.

ARTICLE 13 AIDE JUDICIAIRE

13.01

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

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

- b) Dans le cas où un employé 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 cet employé indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés par l'usage de ce véhicule automobile, sauf si cet employé est reconnu coupable d'une infraction au *Code criminel* reliée à l'usage de ce véhicule automobile ou ne possède pas un permis de conduire valide.
- c) La protection prévue à l'alinéa précédent est également accordée par l'Employeur à l'employé qui, dans l'exercice de son travail et avec l'assentiment de l'Employeur, est passager d'un véhicule appartenant à l'Employeur ou loué par ce dernier.
- d) Dans le cas où un employé 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.

13.02 Tout employé appelé comme témoin devant les tribunaux judiciaires dans une cause en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ou dans une cause impliquant l'Employeur et qui n'a pas de lien avec une contestation en vertu de la présente convention collective ne subit aucune perte de traitement.

Si cette convocation a lieu en dehors des heures de travail ou durant la période de mise à pied ou durant un jour de congé,

l'Employeur paie jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour à raison de périodes minimales de quatre (4) heures.

Si l'employé reçoit des sommes d'argent pour une indemnité de salaire, il les remet à l'Employeur.

ARTICLE 14 HARCÈLEMENT

14.01 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 de l'employé 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 l'employé.

14.02 Les parties reconnaissent que toute personne 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, l'origine ethnique ou nationale, la langue, le sexe, la grossesse, l'état civil, la condition sociale, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions politiques, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap, les activités syndicales, ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

14.03 L'Employeur ne tolérera pas le harcèlement physique ou verbal de ses employés par d'autres employés, 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, le professionnalisme et 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 employé 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. Aucune mesure de représailles ne sera exercée contre tout employé 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.

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 afin de maintenir une ligne de conduite efficace dans ce domaine ;
- ils encouragent tout employé qui est victime de harcèlement, ou qui s'en croit victime, à s'adresser aux représentants identifiés dans la politique et/ou à son représentant syndical ;
- les parties s'engagent à ne pas publier ou distribuer ou tolérer sur les lieux de travail des affiches, des avis, des brochures et tout autre document à caractère sexiste.

ARTICLE 15 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

15.01 Comité de relations de travail

Un comité de relations de travail est constitué et composé de deux (2) représentants autorisés du Syndicat et de deux (2) représentants désignés par l'Employeur. Le comité a pour mandat de discuter de tout problème, grief ou plainte, réel ou anticipé, et de tout sujet d'intérêt commun. Les parties doivent désigner leurs représentants à ce comité au plus tard sept (7) jours après la signature de la présente convention collective.

Le comité établit ses règles de fonctionnement.

Les parties peuvent s'adjoindre une personne ressource à leur frais avec un maximum de trois (3) personnes par partie.

L'Employeur accepte qu'un troisième représentant autorisé du Syndicat puisse assister à titre d'observateur à une rencontre du Comité de relations de travail, pour un maximum de deux (2) rencontres par année, et ce, pour autant que lesdites rencontres aient lieu entre le 1^{er} avril et le 30 septembre.

15.02 Demande de rencontre

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre au besoin et l'ordre du jour de toutes ces réunions doit être transmis par une partie à l'autre partie 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.

15.03 Libérations et personne-ressource

Les libérations des représentants syndicaux qui assisteront au comité de relations de travail ne seront rémunérées que dans le cas où la personne aurait normalement travaillé n'eût été la libération.

Toutefois, entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre, un représentant du Syndicat en congé hebdomadaire, mis à pied ou en dehors de ses heures de travail est réputé être au travail pour les rencontres avec l'Employeur prévues pour le comité de relations de travail. Cet employé peut, à son choix, être payé à taux régulier pour le temps que dure la rencontre, ou reprendre son temps en congé payé.

Malgré l'alinéa précédent, un représentant syndical reconnu comme employé annuel est toujours réputé être au travail pour les rencontres avec l'Employeur.

ARTICLE 16 LOCAL SYNDICAL

16.01 L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat un local selon la disponibilité des locaux et des activités d'exploitation estivale. Le local sera mis à la disposition du Syndicat une (1) semaine avant le début de la saison d'exploitation, et ce, jusqu'à la fin de la saison d'exploitation. L'Employeur convient également de mettre à la disposition du Syndicat les commodités usuelles (bureau, chaise, téléphone si possible et classeur fermant à clé).

ARTICLE 17 NÉGOCIATION

17.01 Au moment des rencontres de négociation ou de conciliation entre l'Employeur et le Syndicat relative à la négociation, les heures des représentants syndicaux sont déduites de la banque de libération prévue à l'article 7.05 s'ils sont au travail.

Le nombre de représentants syndicaux pouvant bénéficier de ces heures est de deux (2) à la fois.

Toutefois, lors du renouvellement de la convention collective, les employés en congé ou mis à pied peuvent être rémunérés pour un temps maximal de trente (30) heures qui seront déduites de la banque prévue à l'article 7.05.

ARTICLE 18 HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET PREMIERS SOINS

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

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

18.02

a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de créer et de maintenir un comité conjoint d'hygiène et de santé et sécurité du travail.

- b)** Ce comité se réunit suivant les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.
- c)** Ce comité est composé d'un maximum de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.
- d)** Ce comité a pour mandat :
- d'étudier les causes des accidents survenus au cours du mois écoulé ;
 - de s'assurer que les conditions prévues à l'article 18.01 ainsi que par les différentes lois et les différents règlements en matière de santé et sécurité sont respectées ;
 - d'élaborer des moyens correctifs et préventifs et d'en recommander l'application à la direction de l'Employeur ;
 - 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 d'hygiène et de sécurité ;
 - de recommander les équipements de protection individuelle requis dans le cadre du travail ;
 - de s'assurer que l'Employeur fasse en sorte que des personnes qualifiées, pour donner les premiers soins aux malades ou blessés, soient désignées à des endroits particuliers ;
 - de participer à l'inspection générale annuelle si une des parties en fait la demande.

18.03 Les libérations des représentants syndicaux qui assisteront aux comités de santé et sécurité du travail ne seront

rémunérées que dans le cas où la personne aurait normalement travaillé n'eût été la libération.

Toutefois, entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre, un représentant du Syndicat en congé hebdomadaire, mis à pied ou en dehors de ses heures de travail est réputé être au travail pour les rencontres avec l'Employeur prévues pour le comité de santé et sécurité du travail. Cet employé peut à son choix, être payé à taux régulier pour le temps que dure la rencontre, ou prendre son temps en congé payé.

Malgré l'alinéa précédent, un représentant syndical reconnu comme étant un employé annuel est toujours réputé être au travail pour les rencontres avec l'Employeur prévues à l'article 18.02.

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

18.05 L'Employeur fournit gratuitement aux employés tous les moyens et équipements de protection individuels requis dans le cadre du travail.

18.06 L'Employeur met à la disposition des employés des trousse de premiers soins réparties sur les lieux de travail de façon adéquate ainsi que dans chacun des véhicules moteurs utilisés à des fins de travail. L'Employeur renouvellera le contenu des trousse de premiers soins lorsque nécessaire.

18.07 Après avoir demandé l'autorisation à la personne désignée du service des ressources humaines, lequel ne peut refuser sans motif valable, un représentant du Syndicat, membre du comité d'hygiène et de santé et sécurité du travail peut s'absenter de son travail sans perte de traitement, pour enquêter, en compagnie d'un représentant de l'Employeur ou de la CNESST, sur toute situation qui a causé, ou qui aurait été susceptible de causer, un accident du travail ou une maladie professionnelle.

ARTICLE 19 CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

19.01

- a) L'Employeur s'engage à verser à l'employé, en même temps que la paie hebdomadaire, une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4 %) du salaire gagné ou de six pour cent (6 %) pour l'employé ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté.
- b) Les employés qui demeurent en fonction jusqu'à la fin de la période d'été ou jusqu'à leur mise à pied par l'Employeur, sauf dans les cas de congédiement pour cause, bénéficient d'une prime équivalant à cinq pour cent (5 %) du salaire gagné pour tenir lieu d'avantages sociaux. Cette prime est payable au plus tard le 15 novembre.
- c) Toutefois, pour les employés annuels, l'indemnité de vacances n'est pas versée à chacune des périodes de paie, mais de la façon suivante :
- moins de trois (3) ans d'ancienneté : dix (10) jours ;

- trois (3) ans ou plus et moins de cinq (5) ans d'ancienneté : quinze (15) jours ;
- cinq (5) ans ou plus et moins de quinze (15) ans d'ancienneté : vingt (20) jours ;
- quinze (15) ans ou plus et moins de vingt (20) ans d'ancienneté : vingt-cinq (25) jours ;
- vingt (20) ans ou plus d'ancienneté : trente (30) 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. Les vacances peuvent être prises en tout temps durant l'année sous réserve des besoins de l'Employeur. Une telle demande doit être faite au moins trente (30) jours à l'avance auprès du supérieur immédiat.

19.02 L'employé désirant consulter son dossier personnel ou faire des photocopies de son dossier 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. L'employé peut se présenter à ce rendez-vous seul ou accompagné d'un représentant syndical. Les photocopies sont aux frais de l'Employeur.

19.03 L'Employeur remet à l'employé, sur demande, un certificat de travail.

19.04 Le nouvel employé bénéficie d'une période d'essai de deux-cent-vingt (220) heures effectivement travaillées à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs ou

d'une période correspondant à vingt-quatre (24) mois d'ancienneté, et ce, indépendamment du nombre d'heures travaillées. Cette période peut être prolongée après entente avec le Syndicat. De plus, toute absence de quelque nature que ce soit de plus de trente (30) jours, tels le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental, le congé sans solde, l'absence pour lésions professionnelles et/ou maladie n'est pas comptabilisée dans cette période de douze (12) à vingt-quatre (24) mois.

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

19.05 Lors de l'introduction de nouveaux outils de travail, l'Employeur dispensera une formation adéquate aux employés occupant le ou les poste(s) concerné(s) par ce changement. Toute formation offerte par l'Employeur nécessite obligatoirement la présence de l'employé.

Tous les employés visés par les entraînements doivent se présenter à un minimum de quatre (4) séances d'entraînement durant la période d'été. L'employé qui désire s'absenter lors d'une journée d'entraînement doit utiliser une journée de congé prévue à sa banque conformément à l'article 22.02 et respecter la procédure de demande de congé.

19.06 Casiers

L'Employeur met gratuitement à la disposition de chaque employé un casier pour que celui-ci puisse ranger ses effets personnels de façon sécuritaire, et ce, pour les périodes où les employés sont appelés à travailler. (p. ex., période d'été, période d'hiver)

L'Employeur ne peut exiger qu'un employé partage sa case avec un autre employé. À défaut de casiers disponibles, les employés utilisent les casiers du public en général.

19.07 Pour chaque employé, l'Employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais de requalification, certificats ou toutes autres requalifications exigées pour occuper un emploi.

Seuls les employés saisonniers ayant travaillé une saison d'exploitation complète et qui sont de retour la saison suivante dans un emploi pour lequel lesdits certificats sont exigés sont admissibles au montant forfaitaire. Seuls les renouvellements au cours de l'année, précédant l'ouverture de la saison donnant droit au remboursement, sont reconnus aux fins du remboursement.

La demande de paiement avec preuve des frais de requalification doit être déposée au plus tard lors de la première journée de travail de la deuxième saison ou des saisons subséquentes. L'Employeur effectuera le paiement des sommes dans les trente (30) jours suivant l'ouverture de la saison d'exploitation.

ARTICLE 20 UNIFORMES ET ACCESSOIRES

20.01

- a) L'Employeur fournit, en quantité suffisante, les uniformes et les accessoires qu'il exige d'un employé dans l'exercice de ses fonctions.
- b) Les uniformes doivent être adaptés à la taille de l'employé.
- c) La liste des différents types de vêtements ou accessoires figure à l'annexe « A » de la présente convention collective.
- d) Les animateurs de foule et de public sont exclus de l'application de l'annexe « A ».

ARTICLE 21 STATIONNEMENT

21.01 L'Employeur met gratuitement à la disposition de l'employé un emplacement de stationnement pour chaque employé qui en fait la demande. À cette fin, l'Employeur remet une vignette de stationnement à chacun des employés.

Toutefois, cet avantage sera déclaré par l'Employeur aux autorités fiscales comme étant un avantage imposable pour l'employé, tel que requis par les lois en vigueur.

ARTICLE 22 CONGÉS SPÉCIAUX

22.01 Un congé sans solde aux fins d'étude est accordé à tout employé dans les six (6) cas suivants et ce congé n'est pas considéré comme une interruption de service aux fins de l'ap-

plication de l'article 19.01 b) et de l'article 34 de la présente convention.

- i)** pour se présenter à un examen de reprise : le jour de l'examen, pour une séance d'information obligatoire ou un examen d'admission demandé par une institution d'enseignement ;
- ii)** pour suivre un cours requis par l'institution d'enseignement à titre de condition d'admission : le reste de la saison ;
- iii)** pour reprendre ses cours réguliers avant la fin de la saison d'exploitation de la Société du parc Jean-Drapeau : à compter de la date fixée par l'institution d'enseignement ;
- iv)** pour un stage obligatoire en vue de l'obtention d'un diplôme d'une institution d'enseignement ;
- v)** pour compléter ses cours réguliers après le début de la saison d'exploitation, mais sans excéder le 24 juin ;
- vi)** si les cours réguliers mentionnés en v) se prolongent au-delà du 24 juin sans toutefois excéder le 30 juin, l'Employeur s'engage à considérer la demande si cela n'affecte pas ses besoins opérationnels et n'engendre pas d'heures supplémentaires.

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

Aux fins de l'alinéa ii), s'il y a un poste vacant qu'il peut occuper et que l'employé en fait la demande par écrit,

l'Employeur réembauche cet employé pour le reste de la saison. Cela ne peut être interprété comme créant un droit de supplantation.

22.02

- a)** Sous réserve du nombre maximum de jours prévus à 22.02 b), un employé peut obtenir un congé personnel, s'il en fait la demande par écrit, au représentant de l'Employeur, au moins sept (7) jours à l'avance. Toutefois, l'Employeur ne peut refuser d'accorder un congé sans motif valable.

Dans le cas d'un refus pour motif valable, l'Employeur doit informer l'employé dans un délai de quatre (4) jours suivant la demande de congé.

- b)** L'employé nouvellement embauché a droit à quatre (4) jours de congé personnel au cours d'une année civile, chaque absence étant d'une journée et considérée comme une (1) fois.

Les années subséquentes, l'employé a droit à sept (7) jours de congé personnel.

Ces journées sont aux frais de l'employé et nécessitent une entente au préalable avec son supérieur immédiat.

- c)** Malgré l'alinéa a) qui précède, l'employé annuel a droit à huit (8) jours de congé de maladie payés par année de référence. En cas d'absence, l'employé 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 congé de maladie peuvent être utilisés à titre de congés personnels jusqu'à concurrence de cinq (5) par année de référence. L'employé 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 congé de maladie non utilisés au 31 décembre sont payés à l'employé.

- d)** Lorsque l'Employeur exige un billet médical, l'Employeur rembourse un maximum de 40 \$ par billet médical sur présentation de la facture.

22.03 Un employé peut obtenir un congé sans solde d'une période maximale d'un (1) an et ce congé n'est pas considéré comme une interruption de service aux fins d'application de l'article 34 de la présente convention.

Ce congé sans solde doit être demandé par l'employé, par courrier électronique ou par courrier certifié, entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} mars de chaque année et doit être remis à l'Employeur au plus tard le 1^{er} mars. Il doit y être indiqué la date de départ et de retour. Si l'employé n'utilise pas son congé, en tout ou en partie, l'Employeur peut, à sa discrétion, faire travailler ou non l'employé. Auquel cas, l'employé ne peut exercer son droit de déplacement et il est alors considéré comme ayant pris son congé en totalité.

L'employé qui a bénéficié d'un tel congé doit, par la suite, revenir au travail durant les trois (3) années consécutives avant de pouvoir obtenir à nouveau un autre congé sans solde.

22.04 À compter de la signature de la présente, les employés annuels bénéficient des jours fériés suivants :

- la veille du jour de l'An (demi-journée) ;
- 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 (demi-journée) ;
- 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 demi-journées précédant Noël et le jour de l'An coïncident avec un samedi ou un dimanche, elles sont reportées au vendredi précédent.

ARTICLE 23 CONGÉS SOCIAUX

23.01

a) L'employé peut bénéficier d'une absence motivée sans traitement dans les cas suivants :

- à l'occasion de son mariage : trois (3) jours consécutifs, y compris le jour du mariage ;
- à l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint,

- d'un enfant, de l'enfant du conjoint, d'un frère ou d'une sœur : quatre (4) jours consécutifs ;
- 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 : un (1) jour ;
 - toutefois, l'employé peut bénéficier de trois (3) jours consécutifs si ces personnes habitent sous le même toit ;
 - à l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint : le jour du mariage ;
 - à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : cinq (5) jours ;
 - 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 ci-dessus, si le mariage, les funérailles, l'ordination ou la prononciation des vœux ont lieu à plus de quatre-vingts (80) kilomètres de Montréal, l'employé a droit à un (1) jour additionnel.

- b)** Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.
- c)** Malgré l'alinéa a) du présent article, l'employé peut s'absenter du travail sans réduction de salaire dans les cas suivants :
- à l'occasion de son mariage : un (1) jour ;
 - à l'occasion du décès ou des funérailles de son père, de sa mère, de son conjoint, d'un enfant, ou de l'enfant du

- conjoint, d'un frère ou d'une sœur : deux (2) jours ;
- à l'occasion du décès ou des funérailles du père ou de la mère du conjoint : un (1) jour.

ARTICLE 24 CONGÉ POUR AFFAIRES PUBLIQUES

24.01

- a) Sur demande écrite, l'Employeur accorde un congé sans traitement d'au plus soixante (60) jours ouvrables à tout employé qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- b) L'employé 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.

L'employé 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'absence 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 au terme de l'article 34.03.

- c) L'employé élu à un poste de conseiller ou de maire à la Ville de Montréal doit démissionner.

ARTICLE 25 CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL

25.01 Une employée qui bénéficie d'un congé de maternité en vertu des lois et règlements en vigueur peut faire suivre son congé de maternité par une absence sans traitement par l'Employeur d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Cette absence autorisée est jugée valable aux termes de l'article 34.03.

Sur demande, l'Employeur fournit les informations utiles pour les congés de maternité et les congés parentaux.

ARTICLE 26 MESURES DISCIPLINAIRES

26.01 Employé annuel

- a) L'employé annuel peut soumettre à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 28 tout grief relatif à une mesure disciplinaire.
- b) L'Employeur doit imposer une mesure disciplinaire par écrit à l'employé annuel concerné en indiquant les principaux motifs justifiant sa décision.
- c) Toute mesure disciplinaire portée au dossier d'un employé annuel ne peut lui être opposée après une période de dix-huit (18) mois de la commission du manquement reproché, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire commise durant cette période.

- d) La suspension d'un employé annuel pour raison disciplinaire ne constitue pas une interruption de service.
- e) Toutes mesures disciplinaires sont réputées être contestées et elles le demeurent jusqu'à ce qu'elles soient discutées par les représentants des deux parties. En cas de désaccord, le dossier sera référé selon les protocoles établis à l'article 27.

26.02 Employé saisonnier

- a) L'employé saisonnier peut soumettre à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 28 tout grief relatif à une suspension ou à un congédiement.
- b) Dans le cas des autres mesures disciplinaires, elles sont réputées contestées et elles le demeurent jusqu'à ce qu'elles soient supprimées du dossier de l'employé ou jusqu'à ce qu'elles soient arbitrées en regard à une suspension ou à un congédiement subséquent à la mesure disciplinaire.
- c) L'Employeur doit imposer une mesure disciplinaire par écrit à l'employé saisonnier concerné en indiquant les principaux motifs justifiant sa décision.
- d) Toute mesure disciplinaire portée au dossier d'un employé saisonnier ne peut lui être opposée après une période de dix-huit (18) mois de la commission du manquement reproché, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire commise durant cette période.

26.03 Représentant syndical

Dans tous les cas où l'Employeur souhaite rencontrer un employé pour lui remettre un avis disciplinaire, l'employé a droit d'être accompagné d'un représentant syndical. Toutefois, si le représentant syndical ne peut être présent dans les quarante-huit (48) heures de la demande de l'Employeur, celui-ci peut remettre l'avis disciplinaire au salarié et doit en faire parvenir une copie au Syndicat par courrier électronique. Ce délai peut être prolongé après entente entre les parties.

Par représentant syndical, on entend toute personne élue ou nommée pour occuper une fonction syndicale.

ARTICLE 27 MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

27.01 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.

27.02 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 et autres bénéfices applicables 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.

27.03 Tout employé accompagné du représentant syndical peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème

avec son chef immédiat. À défaut d'entente, l'employé peut soumettre son grief en la manière ci-après établie.

a) Première 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 soixante (60) jours civils de la date de l'événement qui a donné naissance au grief. Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de dépôt du grief, le représentant désigné de l'Employeur doit recevoir les représentants du Syndicat.

b) Deuxième 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 la décision de l'Employeur dans un délai de dix (10) jours ouvrables 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 indiquée à l'article 28, dans un délai de quarante (40) jours civils de la date du dépôt du grief.

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

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

27.06 Tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention constitue un grief qui peut être soumis à l'arbitrage en la manière prévue à l'article 28.

27.07 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 première et deuxième étapes du mode de règlement des griefs s'appliquent.

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

ARTICLE 28 ARBITRAGE

28.01

- a) Les griefs sont soumis à un arbitre unique.
- b) Les deux parties désignent M^e Maureen Flynn et M^e Jean Barrette, à tour de rôle, pour entendre les griefs,
- c) L'arbitre devant qui un grief est déposé doit pouvoir entendre les parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le dépôt à l'arbitrage. Si l'arbitre ne peut entendre le grief à l'intérieur de ce délai, il doit le signifier aux parties et celles-ci peuvent s'entendre pour demander au ministère du Travail de nommer un autre arbitre qui pourrait respecter lesdits délais.

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

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

28.04 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.

28.05 Sur demande des parties ou de l'arbitre, les témoins sont assignés par ordre écrit signé par l'arbitre qui peut leur faire prêter serment.

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

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

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

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

28.10 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 les arbitres dont les noms sont inscrits à l'article 28.01 b).
- b) L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une journée par grief. Aucune sentence arbitrale ou note écrite ne peuvent être déposée 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 dix (10) jours suivant la date où il est saisi du grief et doit rendre sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours suivants.

ARTICLE 29 HEURES TRAVAILLÉES

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

29.02 Les horaires de travail sont accordés par ancienneté et les choix sont faits au moins deux (2) semaines à l'avance. Une copie de ces horaires est transmise au Syndicat.

Malgré le premier alinéa, le chef d'équipe désigné par l'Employeur respectera l'horaire établi par ce dernier.

Toutefois, ceci ne doit pas être interprété comme pouvant permettre des choix d'équipe ou de poste.

29.03 Si l'Employeur désire modifier les horaires, l'employé est avisé par écrit au moins trois (3) jours à l'avance, sauf en cas d'urgence ou s'il y consent. La modification ne peut avoir pour effet de réduire le nombre d'heures que l'employé devait effectuer selon l'horaire établi sauf s'il y consent, en cas de fermeture du service complet ou partiel où l'employé devait travailler, en cas de mauvaise température ou de situation imprévisible.

Si l'Employeur désire modifier les horaires comprenant une séance d'entraînement, il doit aviser les employés visés par cet entraînement deux (2) semaines à l'avance

Toutefois, l'employé qui s'est présenté au travail et dont la présence n'est plus requise conformément au premier alinéa ne pourra être rémunéré pour une période inférieure à quatre (4) heures.

29.04 L'Employeur peut attribuer des horaires comportant des heures brisées si l'employé y consent.

29.05 Dans tous les cas où l'Employeur effectue un remplacement suite à l'absence d'un employé ou lorsqu'il désire ajouter un quart de travail additionnel à l'horaire, il doit offrir le quart de travail à combler selon la procédure suivante :

- a) Par ancienneté parmi les employés qui exercent leurs fonctions, sans que cela n'entraîne de temps supplémentaire.
- b) En cas d'impossibilité ou de refus de ces derniers, le quart de travail est offert, par ancienneté, parmi les employés qui répondent aux exigences du poste sans que cela n'entraîne de temps supplémentaire.

29.06 Les échanges de quarts de travail peuvent être autorisés et la demande doit être effectuée par écrit dans un délai minimal de trois (3) jours ouvrables avant la 1^{re} journée de l'échange.

ARTICLE 30 PÉRIODE DE REPOS

30.01 L'employé peut prendre une période de repos de dix heures trente (10 h 30) entre deux (2) journées de travail.

30.02 À la plage, les sauveteurs ont droit à soixante (60) minutes de repos par jour, dont quarante (40) minutes rémunérées.

30.03 Les pauses repas / repos, de trente (30) minutes, se prennent entre la troisième (3^e) et la sixième (6^e) heure de chaque quart de travail.

- a) Si pour une urgence, durant cette période, l'employé doit retourner au travail à la demande de l'Employeur, l'Employeur s'engage à lui permettre de continuer sa pause dans les délais prévus à 30.03 ;

- b) Si l'Employeur est dans l'impossibilité d'octroyer la pause repas / repos dans les délais prévus à 30.03 alors celle-ci sera rémunérée à 150 %, et ce, pour toute la période, n'excédant pas trente (30) minutes par jour.

ARTICLE 31 DESCRIPTION DES EMPLOIS

31.01 Dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente, l'Employeur transmet au Syndicat une description sommaire de chacun des emplois apparaissant à l'article 36 de la présente convention.

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

31.03 Lorsqu'une ou des modification(s) sont apportée(s) à un emploi existant, le Syndicat peut soumettre cet emploi au comité conjoint pour évaluation.

- a) Un comité conjoint est chargé d'évaluer tout emploi, nouveau ou modifié, se référant à un système de rangement.
- b) À défaut d'entente quant à l'évaluation de tel emploi, le Syndicat peut soumettre le litige à un arbitre unique dont la décision est finale et exécutoire.

ARTICLE 32 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

32.01 Toutes les heures exécutées en sus de quarante (40) heures par semaine sont payées au taux de cent-cinquante pour

cent (150 %) et en sus de quatre-vingts (80) heures par deux (2) semaines pour les employés travaillant sur horaire A-B.

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

32.03 Dans tous les cas où l'Employeur n'a pas été en mesure de combler un quart de travail selon l'article 29.05, il peut l'offrir en temps supplémentaire, parmi les employés présents, selon la procédure suivante :

- a) Par ancienneté à tour de rôle parmi les employés qui exercent la fonction ;
- b) En cas d'impossibilité ou de refus de ces derniers, le quart de travail est offert par ancienneté à tour de rôle parmi les employés qui répondent aux exigences du poste.

32.04 Malgré ce qui précède et si aucun employé n'est volontaire pour effectuer du travail supplémentaire, en cas d'urgence ou lorsque la sécurité du public est en jeu ou celle des installations de la Société du parc Jean-Drapeau, cette dernière peut obliger les employés déjà au travail à effectuer du travail supplémentaire, mais ce, pour une période n'excédant pas deux (2) heures.

32.05 L'employé obligé de revenir au travail en dehors de son horaire régulier est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures.

Il est entendu que cet article n'est pas applicable lors de tests ou de l'audition où l'employé a postulé afin d'obtenir un poste ou des tâches. Dans ce cas, l'employé est rémunéré pour la durée du test ou de l'audition, et ce, pour un minimum d'une (1) heure.

ARTICLE 33 VERSEMENT DU SALAIRE

33.01 Le salaire de l'employé est payé par dépôt direct ou par chèque chaque jeudi matin.

Le bulletin de paie remis aux employés doit indiquer au moins les renseignements suivants :

- le nom et le prénom de l'employé ;
- le salaire brut ;
- le salaire net ;
- la date du paiement et la période de travail correspondant au paiement ;
- le travail supplémentaire effectué et les sommes correspondantes ;
- les primes ;
- les déductions prévues à la convention collective ou par les lois et les règlements ;
- les montants cumulatifs.

33.02 Les employés sont payés tous les jeudis pour la semaine se terminant le deuxième samedi précédent.

ARTICLE 34 RAPPEL

34.01 L'employé qui était à l'emploi de l'Employeur à la date de fermeture de la saison d'exploitation ou qui a complété

la période d'essai prévue à l'article 19.04 acquiert, pour la suivante, un droit de rappel. Ce rappel se fait par ordre d'ancienneté dans l'emploi qu'il occupait la saison précédente. De plus, dans le cas des animateurs, l'Employeur peut exiger que l'employé détienne les critères spécifiques du poste.

Le rappel vise à pourvoir, selon la procédure et les étapes prévues au présent article, les postes vacants à temps complet ou à temps partiel.

Le rappel se fait comme suit :

- L'employé, par ancienneté, dans l'emploi qu'il occupait au moment de sa dernière mise à pied.

L'étape mentionnée ci-dessus s'applique en cas de rappel ponctuel, sauf pour les animateurs.

34.02 Lorsqu'il existe des postes qui n'ont pu être comblés par le rappel tel qu'effectué à l'article 34.01, l'Employeur offre ces postes, en premier lieu, aux employés, par ancienneté, qui ont demandé leur transfert à ces postes, selon la formule de rappel pour l'année et, en deuxième lieu, aux autres employés. Un employé doit toujours avoir les exigences normales du poste pour y être transféré.

L'employé et l'Employeur bénéficient d'une période d'essai de quatre-vingts (80) heures de travail pour décider si l'Employé satisfait aux exigences normales du poste ou, dans le cas d'un employé, s'il est satisfait du poste. Le cas échéant, l'employé réintègre son ancien poste de travail.

34.03 Cependant, l'employé qui, pour des raisons jugées valables par l'Employeur (p. ex., maladie, manque de travail, maternité, etc.) n'est plus à l'emploi de l'Employeur lors de la fermeture de la saison d'exploitation, conserve son droit de rappel.

La mise à pied d'un employé ne doit pas être interprétée comme une interruption au sens de l'alinéa a) de l'article 2.01.

34.04 S'il n'y a pas de poste disponible dans son emploi au moment du rappel, l'employé dont le nom est inscrit sur la liste d'ancienneté obtient préséance sur les nouveaux employés pour être embauché dans un autre emploi qu'il est apte à occuper.

Malgré le premier alinéa, l'Employeur n'est pas tenu d'offrir aux animateurs un poste dans un autre emploi à moins que l'employé en fasse la demande à même le formulaire prévu à l'alinéa 34.05 b).

34.05

a) Pour la période d'été :

- i)** Entre le 1^{er} janvier et le 31 janvier de chaque année, l'Employeur fait parvenir, par courrier certifié ou par courriel, à chacun des employés ayant un droit de rappel un formulaire sur lequel l'employé inscrit les renseignements requis.

Lors de cet envoi, l'Employeur leur fait également parvenir la liste des emplois.

- ii) Au plus tard le 1^{er} mars, l'employé fait parvenir à l'Employeur ledit formulaire indiquant sa date de disponibilité et son choix d'emploi autre que celui qu'il détenait au moment de sa mise à pied [maximum deux (2) en ordre de priorité] par courriel ou courrier certifié, ou le remet de main à main avec un accusé de réception.
- iii) Entre le 20 et le 25 février, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des employés qui n'ont pas encore répondu.

b) uniquement pour les animateurs :

- i) Entre le 1^{er} et le 30 septembre de chaque année, l'Employeur fait parvenir, par courrier certifié ou par courriel à chacun des employés ayant un droit de rappel, un formulaire sur lequel l'employé inscrit les renseignements requis.

Lors de cet envoi, l'Employeur leur fait également parvenir la liste des emplois.

- ii) Au plus tard le 1^{er} novembre, l'employé fait parvenir à l'Employeur ledit formulaire, indiquant sa date de disponibilité, par courriel ou par courrier certifié, ou le remet de main à main avec un accusé réception.
- iii) Entre le 20 et le 25 octobre, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des employés qui n'ont pas répondu.

34.06 Perte de droit de rappel et perte de l'emploi

- a) Lorsque l'employé ne détient plus les qualifications de l'emploi lors de sa première journée de travail ;
- b) Lorsqu'il refuse trois (3) fois consécutives un poste qui lui est offert ou qu'il omet de se présenter au travail après avoir accepté un poste ;
- c) Lorsque l'employé omet de donner suite au courrier certifié ou au courrier électronique de l'Employeur, tel que prévu à l'article 34.05 ;
- d) Lorsque l'employé démissionne ou est congédié pour cause juste et suffisante ;
- e) Lorsque l'employé n'est pas rappelé au travail dans les vingt-quatre (24) mois suivant sa mise à pied ;
- f) Lorsque l'employé n'a pas accumulé plus de cent-soixante (160) heures travaillées au cours d'une même saison d'exploitation et qu'il a eu l'opportunité de le faire ;
- g) S'il s'absente plus de trois (3) fois de son travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, sans raison valable et sans avoir averti préalablement ; dans le cas de contestation par grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur. L'employé est avisé par écrit à chacune des absences et une copie est transmise au Syndicat.

34.07 Disponibilité

a) Période d'été

Conformément à l'article 34.05, un employé doit indiquer, sur le formulaire en usage, ses disponibilités.

Un employé peut offrir les disponibilités suivantes :

- une disponibilité à temps complet ; ou
- une disponibilité à temps partiel qui doit inclure minimalement :
 - i)** quatre (4) jours par semaine, incluant le samedi ou le dimanche, ou
 - ii)** deux (2) jours par semaine, incluant le samedi et le dimanche.

b) Présaison

Un employé peut offrir les disponibilités suivantes :

- une disponibilité à temps complet ; ou
- une disponibilité à temps partiel qui doit inclure minimalement deux (2) journées par semaine incluant le samedi ou le dimanche ; ou
- indisponibilité.

c) Post-saison

Un employé peut offrir les disponibilités suivantes :

- une disponibilité à temps complet ; ou
- une disponibilité à temps partiel qui doit inclure minimalement 2 journées par semaine incluant le samedi ou le dimanche ; ou
- indisponibilité.

- Malgré l'article 35.01, les mises à pied, y compris les mises à pied journalières, sont d'abord effectuées par ordre inverse d'ancienneté.

Un employé qui a offert une disponibilité pour la période d'été peut la modifier en faisant parvenir au Service des ressources humaines un formulaire modifié au plus tard le 1^{er} mai. Après cette date, l'employé doit respecter la disponibilité telle que remise à l'Employeur. L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un employé qui ne respecte pas sa disponibilité.

L'Employeur n'est pas tenu d'embaucher les employés qui offrent une disponibilité à temps partiel.

ARTICLE 35 MISE À PIED

35.01 Toute mise à pied est effectuée par ordre inverse d'ancienneté dans un même emploi.

ARTICLE 36 TAUX MONÉTAIRES

36.01

a) Les taux horaires des **emplois saisonniers** sont les suivants
au **1^{er} janvier 2016** :

Titre	Échelon 1 De 0 à moins de 2 ans	Échelon 2 De 2 ans à moins de 3 ans	Échelon 3 De 3 ans à moins de 4 ans	Échelon 4 4 ans et plus
Commis	13,78 \$	14,64 \$	15,47 \$	16,30 \$
Surveillant aux admissions	13,78 \$	14,64 \$	15,47 \$	16,30 \$
Surveillant premiers soins	12,37 \$	13,21 \$	14,05 \$	14,89 \$
Sauveteur	14,62 \$	15,48 \$	16,32 \$	17,15 \$
Sauveteur plage	14,23 \$	15,08 \$	15,91 \$	16,74 \$
Opérateur aux transmissions	14,29 \$	15,07 \$	15,91 \$	16,74 \$
Animateur	13,58 \$	14,41 \$	15,26 \$	16,09 \$

*L'employé saisonnier progresse d'un échelon à l'autre à sa date
anniversaire d'embauche donnant droit à la progression d'éche-
lon.*

b) Les taux horaires des **emplois annuels** sont les suivants au
1^{er} janvier 2016 :

Titre	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Préposé au traitement administratif	14,14 \$	15,22 \$	16,27 \$	17,31 \$	17,97 \$	20,09 \$
Commis	13,78 \$	14,64 \$	15,47 \$	16,30 \$	16,55 \$	16,85 \$

*L'employé annuel progresse d'un échelon à l'autre au 1^{er} janvier de
chaque année.*

a) Les taux horaires des **emplois saisonniers** sont les suivants au **1^{er} janvier 2017** :

Titre	Échelon 1 De 0 à moins de 2 ans	Échelon 2 De 2 ans à moins de 3 ans	Échelon 3 De 3 ans à moins de 4 ans	Échelon 4 4 ans et plus
Commis	14,12 \$	15,00 \$	15,86 \$	16,71 \$
Surveillant aux admissions	14,12 \$	15,00 \$	15,86 \$	16,71 \$
Surveillant premiers soins	12,68 \$	13,54 \$	14,40 \$	15,26 \$
Sauveteur	14,98 \$	15,87 \$	16,73 \$	17,57 \$
Sauveteur plage	14,58 \$	15,45 \$	16,31 \$	17,16 \$
Opérateur aux transmissions	14,65 \$	15,45 \$	16,31 \$	17,16 \$
Animateur	13,92 \$	14,77 \$	15,64 \$	16,49 \$

L'employé saisonnier progresse d'un échelon à l'autre à sa date anniversaire d'embauche donnant droit à la progression d'échelon.

b) Les taux horaires des **emplois annuels** sont les suivants au **1^{er} janvier 2017** :

Titre	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Préposé au traitement administratif	14,49 \$	15,60 \$	16,68 \$	17,74 \$	18,42 \$	20,60 \$
Commis	14,12 \$	15,00 \$	15,86 \$	16,71 \$	16,96 \$	17,27 \$

L'employé annuel progresse d'un échelon à l'autre au 1^{er} janvier de chaque année.

a) Les taux horaires des emplois saisonniers sont les suivants au 1^{er} janvier 2018 :

Titre	Échelon 1 De 0 à moins de 2 ans	Échelon 2 De 2 ans à moins de 3 ans	Échelon 3 De 3 ans à moins de 4 ans	Échelon 4 4 ans et plus
Commis	14,41 \$	15,30 \$	16,18 \$	17,04 \$
Surveillant aux admissions	14,41 \$	15,30 \$	16,18 \$	17,04 \$
Surveillant premiers soins	12,94 \$	13,81 \$	14,68 \$	15,57 \$
Sauveteur	15,28 \$	16,19 \$	17,06 \$	17,93 \$
Sauveteur plage	14,88 \$	15,76 \$	16,64 \$	17,50 \$
Opérateur aux transmissions	14,94 \$	15,76 \$	16,64 \$	17,50 \$
Animateur	14,19 \$	15,07 \$	15,95 \$	16,82 \$

L'employé saisonnier progresse d'un échelon à l'autre à sa date anniversaire d'embauche donnant droit à la progression d'échelon.

b) Les taux horaires des emplois annuels sont les suivants au 1^{er} janvier 2018 :

Titre	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Préposé au traitement administratif	14,78 \$	15,91 \$	17,01 \$	18,10 \$	18,79 \$	21,01 \$
Commis	14,41 \$	15,30 \$	16,18 \$	17,04 \$	17,30 \$	17,62 \$

L'employé annuel progresse d'un échelon à l'autre au 1^{er} janvier de chaque année.

a) Les taux horaires des **emplois saisonniers** sont les suivants au **1^{er} janvier 2019** :

Titre	Échelon 1 De 0 à moins de 2 ans	Échelon 2 De 2 ans à moins de 3 ans	Échelon 3 De 3 ans à moins de 4 ans	Échelon 4 4 ans et plus
Commis	14,70 \$	15,61 \$	16,50 \$	17,38 \$
Surveillant aux admissions	14,70 \$	15,61 \$	16,50 \$	17,38 \$
Surveillant premiers soins	13,19 \$	14,09 \$	14,58 \$	15,88 \$
Sauveteur	15,59 \$	16,51 \$	17,40 \$	18,28 \$
Sauveteur plage	15,17 \$	16,08 \$	16,97 \$	17,85 \$
Opérateur aux transmissions	15,24 \$	16,07 \$	16,97 \$	17,85 \$
Animateur	14,48 \$	15,37 \$	16,27 \$	17,15 \$

L'employé saisonnier progresse d'un échelon à l'autre à sa date anniversaire d'embauche donnant droit à la progression d'échelon.

b) Les taux horaires des **emplois annuels** sont les suivants au **1^{er} janvier 2019** :

Titre	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Préposé au traitement administratif	15,08 \$	16,23 \$	17,35 \$	18,46 \$	19,17 \$	21,43 \$
Commis	14,70 \$	15,61 \$	16,50 \$	17,38 \$	17,65 \$	17,97 \$

L'employé annuel progresse d'un échelon à l'autre au 1^{er} janvier de chaque année.

a) Les taux horaires des emplois saisonniers sont les suivants au 1^{er} janvier 2020 :

Titre	Échelon 1 De 0 à moins de 2 ans	Échelon 2 De 2 ans à moins de 3 ans	Échelon 3 De 3 ans à moins de 4 ans	Échelon 4 4 ans et plus
Commis	15,06 \$	16,00 \$	16,91 \$	17,82 \$
Surveillant aux admissions	15,06 \$	16,00 \$	16,91 \$	17,82 \$
Surveillant premiers soins	13,52 \$	14,44 \$	15,35 \$	16,28 \$
Sauveteur	15,98 \$	16,92 \$	17,84 \$	18,74 \$
Sauveteur plage	15,55 \$	16,48 \$	17,39 \$	18,30 \$
Opérateur aux transmissions	15,62 \$	16,48 \$	17,40 \$	18,30 \$
Animateur	14,84 \$	15,75 \$	16,68 \$	17,58 \$

L'employé saisonnier progresse d'un échelon à l'autre à sa date anniversaire d'embauche donnant droit à la progression d'échelon.

b) Les taux horaires des emplois annuels sont les suivants au 1^{er} janvier 2020 :

Titre	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Préposé au traitement administratif	15,38 \$	16,55 \$	17,70 \$	18,83 \$	19,55 \$	21,86 \$
Commis	14,99 \$	15,92 \$	16,83 \$	17,73 \$	18,00 \$	18,33 \$

L'employé annuel progresse d'un échelon à l'autre au 1^{er} janvier de chaque année.

a) Les taux horaires des emplois saisonniers sont les suivants au 1^{er} janvier 2021 :

Titre	Échelon 1 De 0 à moins de 2 ans	Échelon 2 De 2 ans à moins de 3 ans	Échelon 3 De 3 ans à moins de 4 ans	Échelon 4 4 ans et plus
Commis	15,29 \$	16,24 \$	17,17 \$	18,08 \$
Surveillant aux admissions	15,29 \$	16,24 \$	17,17 \$	18,08 \$
Surveillant premiers soins	13,73 \$	14,66 \$	15,58 \$	16,52 \$
Sauveteur	16,22 \$	17,18 \$	18,11 \$	19,02 \$
Sauveteur plage	15,79 \$	16,73 \$	17,65 \$	18,57 \$
Opérateur aux transmissions	15,86 \$	16,72 \$	17,66 \$	18,58 \$
Animateur	15,06 \$	15,99 \$	16,93 \$	17,85 \$

L'employé saisonnier progresse d'un échelon à l'autre à sa date anniversaire d'embauche donnant droit à la progression d'échelon.

b) Les taux horaires des emplois annuels sont les suivants au 1^{er} janvier 2021 :

Titre	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Préposé au traitement administratif	15,69 \$	16,88 \$	18,05 \$	19,20 \$	19,94 \$	22,29 \$
Commis	15,29 \$	16,24 \$	17,17 \$	18,08 \$	18,36 \$	18,69 \$

L'employé annuel progresse d'un échelon à l'autre au 1^{er} janvier de chaque année.

36.02 L'employé appelé à occuper un autre emploi que le sien pour une période minimale d'une (1) heure est rémunéré au taux horaire en vigueur pour l'emploi effectivement occupé.

Toutefois, cela ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération à laquelle l'employé aurait eu droit n'eut été de ce changement temporaire d'emploi.

L'employé appelé, durant une même journée de travail, à occuper différents emplois, reçoit le taux horaire de l'emploi le mieux rémunéré, pourvu qu'il l'ait occupé durant au moins la moitié de sa journée de travail.

36.03 Si l'Employeur désigne un employé chef d'équipe pour superviser de deux (2) à neuf (9) employés, celui-ci reçoit une prime d'un dollar treize cents (1,13 \$) l'heure en plus du taux horaire régulier de son emploi

36.04 Si l'Employeur désigne un employé chef de groupe pour superviser de dix (10) à vingt-cinq (25) employés, celui-ci reçoit une prime d'un dollar trente-neuf cents (1,39 \$) l'heure en plus du taux horaire régulier de son emploi.

36.05 Les primes applicables sont majorées rétroactivement comme suit :

- à compter du 1^{er} janvier 2016, de deux pour cent (2 %),
- à compter du 1^{er} janvier 2017, de deux virgule cinq pour cent (2,5 %),
- à compter du 1^{er} janvier 2018, de deux pour cent (2 %),
- à compter du 1^{er} janvier 2019, de deux pour cent (2 %),
- à compter du 1^{er} janvier 2020, de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) et,

- à compter du 1^{er} janvier 2021, de deux pour cent (2 %).

36.06 L'employé dont l'horaire comprend des heures entre 22 h et 6 h reçoit une prime de soixante-sept cents (0,67 \$) l'heure en plus du taux horaire régulier de son emploi, et ce, pour les heures prévues entre 22 h et 6 h.

36.07 L'Employeur verse annuellement au REER des employés annuels un montant équivalent à six pour cent (6 %) du total de la rémunération reçue entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. Ce montant est versé au plus tard le 20 février de l'année suivante.

ARTICLE 37 DURÉE DE LA CONVENTION, AUGMENTATION SALARIALE ET RÉTROACTIVITÉ

37.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2021

37.02 Les taux horaires seront majorés comme suit;

- à compter du 1^{er} janvier 2016, de deux pour cent (2 %),
- à compter du 1^{er} janvier 2017, de deux virgule cinq pour cent (2,5 %),
- à compter du 1^{er} janvier 2018, de deux pour cent (2 %),
- à compter du 1^{er} janvier 2019, de deux pour cent (2 %),
- à compter du 1^{er} janvier 2020, de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) et,
- à compter du 1^{er} janvier 2021, de deux pour cent (2 %).

37.03

a) La rétroactivité salariale sur les heures travaillées, sera ver-

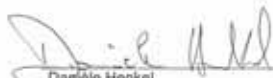
sée aux salariés dans les trente (30) jours suivants la première journée travaillée après la date de la signature de la convention collective ;

b) L'article 37.03 a) s'applique également à tous les salariés ayant travaillé durant la Fête des neiges 2017.

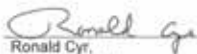
37.04 En cas de dénonciation, les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à la date de la signature de la prochaine convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce 15 jour du mois
juin 2017.

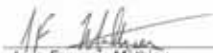
POUR LA SOCIÉTÉ DU
PARC JEAN-DRAPEAU



Danièle Henkel,
Présidente du Conseil d'administration



Ronald Cyr,
Directeur général



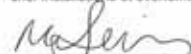
Jean-François Mathieu,
Directeur de l'administration



Céline Morellon,
Chef, ressources humaines

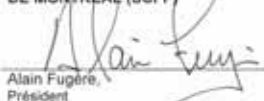


Patrick Léveillé,
chef installations et événements sportifs

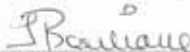


Marie-Alex Lenis,
Technicienne ressources humaines

POUR LE SYNDICAT DES
FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX
DE MONTRÉAL (SCFP)



Alain Fugère,
Président



Francine Bouliane,
Secrétaire générale



Gilles Maheu,
Trésorier-archiviste



Patrick Dubois,
Vice-président



Dall Lavoie,
Directeur syndical



Olivier Lachapelle,
Délégué syndical



Dominic Boyer,
Conseiller SCFP

ANNEXE « A »

TYPES DE VÊTEMENTS OU D'ACCESSOIRES FOURNIS PAR LA SOCIÉTÉ DU PARC JEAN-DRAPEAU

ÉTÉ

T-shirt saisonnier (5 qui incluent 2 camisoles pour les sauveteurs)

Short cargo (3)

Short sauveteur (3)

Coupe-vent (1)

Polar (1)

Pantalon de pluie (1)

Casquette ou chapeau réversible (1)

Bas

Lanière

Maillot de bain (1)

Casque de vélo (1)

Cuissard (1)

Sifflet (sauveteurs) (1)

Pantalons (opérateurs aux transmissions) (3)

HIVER

Manteau (1)

Salopette (1)

Tuque (1)

Mitaine (une paire)

Cache-col (1)

Bottes (une paire)

ANNEXE « B »

**COMITÉ PARITAIRE DE SÉLECTION
DES UNIFORMES**

Soixante (60) jours après la signature de la présente, l'Employeur convient de former un comité dont le mandat est de choisir le type de vêtements et accessoires fournis et exigés par la Société parmi trois (3) modèles présentés par l'Employeur en conformité avec l'annexe « A ».

Le comité se réunit deux (2) fois par année soit, en début de saison et à la fin de la saison.

ANNEXE « C »

TRANSPORT

L'Employeur offre un transport aux personnes salariées dont l'horaire de travail se termine alors qu'il n'y a pas de transport en commun au parc Jean-Drapeau afin qu'elles se rendent au transport en commun ouvert le plus près.



Société du parc Jean-Drapeau

1, circuit Gilles-Villeneuve
Montréal (Québec) H3C 1A9
Téléphone : 514 872-6120
parcjeandrapeau.com



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

8790, avenue du Parc
Montréal (Québec) H2N 1Y6
Téléphone : 514 842-9463
Télécopieur : 514 842-3683
sfmm429.qc.ca

