

CONVENTION COLLECTIVE
intervene le 15 juillet 2013

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



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

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

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



pour la période comprise entre
le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2018

Convention collective de travail

entre le

Parc Six Flags Montréal, S.E.C.

et le

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

Du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2018

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS	1
ARTICLE 3	ACCRÉDITATION	4
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL	4
ARTICLE 5	AFFICHAGE.....	5
ARTICLE 6	CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES	5
ARTICLE 7	TRAVAIL À FORFAIT	7
ARTICLE 8	DOCUMENT – AVIS	7
ARTICLE 9	AIDE JUDICIAIRE	8
ARTICLE 10	HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL	9
ARTICLE 11	COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL ET NÉGOCIATIONS	10
ARTICLE 12	SANTÉ, SÉCURITÉ ET PREMIERS SOINS	12
ARTICLE 13	CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL POUR LE SALARIÉ ANNUEL, SAISONNIER ET OCCASIONNEL	13
ARTICLE 14	CONDITIONS DE TRAVAIL SPÉCIFIQUES AU SALARIÉ ANNUEL	15
ARTICLE 15	CONGÉS SPÉCIAUX	18
ARTICLE 16	CONGÉS SOCIAUX	20
ARTICLE 17	CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES	20
ARTICLE 18	CONGÉS PARENTAUX	21
ARTICLE 19	MESURES DISCIPLINAIRES	25
ARTICLE 20	MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	25
ARTICLE 21	ARBITRAGE	27
ARTICLE 22	VERSEMENT DU SALAIRE	28
ARTICLE 23	PÉRIODE DE REPOS ET REPAS	29
ARTICLE 24	DESCRIPTION DES EMPLOIS	30
ARTICLE 25	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	30
ARTICLE 26	HORAIRE DE TRAVAIL	31
ARTICLE 27	PERTE D'EMPLOI, RAPPEL ET ATTRIBUTION DES HORAIRES DE TRAVAIL	35
ARTICLE 28	TAUX DES EMPLOIS.....	42
ARTICLE 29	ANIMATEUR	43
ARTICLE 30	DURÉE DE LA CONVENTION	46
ANNEXE "A"	CRITÈRES POUR LA SÉLECTION DES CHEFS DE GROUPE ET D'ÉQUIPE	48
ANNEXE "B"	ARTICLE 28 TAUX DES EMPLOIS	49

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 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 de probation prévue à l'article 13.05.

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 emploi dont la description correspond aux tâches effectuées par un salarié selon sa description d'emploi.

c) **AFFECTATION PONCTUELLE** signifie l'attribution d'heures pour combler un remplacement ou un surcroît de travail.

d) **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 et de plus d'un (1) chef d'équipe. Le choix se fait selon les critères établis à l'annexe « A ».

e) **CHEF D'ÉQUIPE** signifie le salarié désigné par l'Employeur pour coordonner le travail d'une équipe de deux (2) à neuf (9) personnes. Le choix se fait selon les critères établis à l'annexe « A ».

f) **EMPLOI** signifie un emploi dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont regroupées sous un même titre.

Les emplois couverts par la présente convention sont :

- Animateur(trice) ;
- Responsable d'équipe - Animation ;
- Commis ;
- Commis boutique-entrepôt ;
- Commis magasinier(ière) ;
- Commis coursier(ière) ;
- Commis comptes recevables ;
- Commis chauffeur ;

- Commis à la gestion des effectifs ;
- Commis passeports-saison ;
- Commis à la perception ;
- Commis permis et uniformes ;
- Commis rapports de recettes ;
- Commis aux modifications ;
- Commis comptes à payer ;
- Hôte(sse) ;
- Inspecteur(trice) ;
- Opérateur(trice) des transmissions ;
- Préposé(e) aux boutiques ;
- Réceptionniste ;
- Sondeur ;
- Surveillant(e) des admissions ;
- Surveillant(e) des admissions – réserviste.

Il est entendu que l'Employeur peut ajouter ou abolir des emplois selon ses besoins. Advenant une abolition d'emploi, l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat cinq (5) jours ouvrables avant ladite abolition.

- g) **EMPLOYEUR** signifie Parc Six Flags Montréal, S.E.C., comme défini à l'accréditation.
- h) **GRIEF** signifie toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective.
- i) **SALARIÉ** signifie toute personne couverte par l'accréditation définie à l'article 3.01 et, le cas échéant, toute personne couverte en vertu des amendements apportés à ladite accréditation.
- j) **SALARIÉ ANNUEL** signifie une personne qui occupe un emploi dont les tâches sont réparties au cours d'une année civile complète, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- k) **SALARIÉ SAISONNIER** signifie une personne embauchée pour une période temporaire au cours d'une année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre. Ce salarié bénéficie d'un horaire de travail et est détenteur d'un poste.
- l) **SALARIÉ OCCASIONNEL** signifie une personne ayant un lien d'emploi, mais non-détentrice d'un poste. Ce salarié voit son nom inscrit à la liste de rappel prévue à l'article 27.07. Il est ainsi appelé pour effectuer du travail à la demande de l'Employeur. Il est entendu que ce salarié ne bénéficie pas d'un horaire.
- m) **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 sont les parents d'un même enfant ;
3. De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- n) **SYNDICAT** signifie le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) comme défini à l'accréditation.
- o) **PÉRIODE D'OPÉRATION** signifie la période qui débute le jour d'ouverture de La Ronde et qui se termine le jour de fermeture de La Ronde.
- p) **UNITÉ ADMINISTRATIVE** signifie l'entité identifiée dans la structure d'une organisation ayant pour mission d'atteindre des objectifs déterminés et possédant une certaine autonomie d'action. Au moment de la signature de la présente convention collective, et sous réserve de changements possibles, les unités administratives sont les suivantes :
- Admissions ;
 - Animation ;
 - Contrôle de transmission ;
 - Boutique ;
 - Encaissement et finance ;
 - Entrepôt ;
 - Protection des ressources ;
 - Ressources humaines ;
 - Vente et marketing.

q) **Équipes A/B**

Alternance de deux (2) équipes de travail basée sur un horaire de quatorze (14) jours. Les équipes A/B sont mises en place le ou vers le 1^{er} juin, et ce, jusqu'à la période de relâche. À titre d'exemple, le modèle des équipes A/B est le suivant :

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
B	B	A	A	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A

- r) **PÉRIODE DE RELÂCHE** signifie la période vers la fin août.
- s) **SAISON ESTIVALE** signifie la période couverte du dimanche qui précède le 24 juin, ou le 24 juin si cette journée tombe un dimanche, et ce, jusqu'au samedi précédant la fête du Travail.
- t) **POSTE** signifie l'ensemble des tâches exécutées par un seul salarié dans un emploi.

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 la nomination.

3.03 La convention collective s'applique à tous les salariés couverts par l'accréditation définie à l'article 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 et qu'aucun employé chef d'équipe ou chef de groupe ne soit disponible pour effectuer ce travail dans leur unité administrative pour laquelle ils sont affectés pour cette journée.

3.06 Préséance 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 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 articles 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 Affaires syndicales

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

6.03 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.

6.04 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.

6.05 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.

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

- a) Pour accompagner un salarié lors de la présentation ou de discussion de griefs ;
- b) Pour accompagner un salarié lors de rencontres disciplinaires, tel que prévu à l'article 19.02. À cette occasion, le représentant syndical peut rencontrer le salarié avant et après la rencontre avec l'Employeur ;
- c) Pour rencontrer l'Employeur lors d'un comité de santé et sécurité au travail.

6.07 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 lésions professionnelles* (CLP), à un arbitrage de grief ou de tout tribunal pour une cause reliée à la présente convention collective.

Le salarié requérant (visé par le recours) pourra s'absenter sans perte de traitement pour être présent au tribunal dans les situations précitées.

6.08 Libérations syndicales

- 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 période de référence (janvier à décembre). 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 l'emploi qu'il aurait occupé s'il avait été au travail, sauf pour la rémunération en travail supplémentaire.
- d) Dans le cas où un salarié représentant le Syndicat est 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 est 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 factures, le salaire des représentants syndicaux ainsi libérés.

6.09 Congrès et formation

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 7 TRAVAIL À FORFAIT

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

7.02 L'octroi de contrat à forfait ne peut avoir pour effet d'entraîner de mise à pied, de réduire les heures durant lesquelles les salariés, régis par les présentes, sont au travail ou d'empêcher le rappel au travail de salariés en vertu de l'article 27.03.

7.03 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 suivant la signature d'un tel contrat ou au plus tard, le 30 avril de chaque année, selon la première des éventualités.

ARTICLE 8 DOCUMENT – AVIS

8.01 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 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.

8.02 Liste affichée

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.

8.03 Accueil des nouveaux membres

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 9 AIDE JUDICIAIRE

9.01

- a) Sous réserve des paragraphes 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 procureurs devant le représenter. Cependant, le salarié peut s'adjoindre, à ses frais, un ou des procureurs 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* liée 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 passager 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.

9.02 Tout salarié appelé comme témoin, à la demande de l’Employeur ou de la Couronne, dans une cause n’ayant aucun lien avec l’application de la présente convention collective, mais 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 10 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

10.01 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 et aux modifications, le cas échéant. 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 emploi 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 discriminatoire.

ARTICLE 11 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL ET NÉGOCIATION

11.01 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 ou anticipé 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).

11.02 Demande de rencontre

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.

11.03 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.

11.04 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.

11.05 Négociation

Au moment des rencontres de négociation, de conciliation ou de toute 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 12 SANTÉ, SÉCURITÉ ET PREMIERS SOINS

12.01 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 ou des salariés.

12.02 Comité de santé et sécurité

- 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 à l'article 12.01 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.

12.03 Transport d'urgence

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.

12.04 Équipement de sécurité

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

12.05 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 le véhicule du coursier.

12.06 Enquête d'accidents

Après avoir demandé l'autorisation au Directeur des ressources humaines, lequel ne peut refuser sans motif valable, un 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 13 CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL POUR SALARIÉ ANNUEL, SAISONNIER ET OCCASSIONNEL

13.01 Paie des vacances pour les salariés saisonniers et occasionnels.

L'Employeur s'engage à verser au salarié saisonnier et occasionnel, 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.

13.02 Prime

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

13.03 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 représentant syndical.

13.04 Certificat de travail

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

13.05 Période de probation

Lors de son embauche, le salarié bénéficie d'une période de probation de cent vingt (120) heures travaillées à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs ou de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté. Cette période peut être prolongée après entente avec le Syndicat.

Si l'Employeur met un terme à la période de probation 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.

13.06 Période d'essai pour un nouvel emploi

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 de l'emploi ou s'il en est satisfait. S'il ne satisfait pas aux exigences normales de l'emploi ou qu'il est insatisfait, le cas échéant, le salarié réintègre son ancien emploi.

13.07 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 emplois concernés par ce changement.

13.08 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.

13.09 Uniforme 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. Le salarié est responsable de son uniforme.
- c) Un montant de soixante-quinze dollars (75,00 \$) sera pris sur la paie du salarié. À cet égard, un pourcentage de cinq pour cent (5 %) sera déduit par paie jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (75,00 \$). En cas de vol, le salarié doit aviser le plus tôt possible l'Employeur. Le montant de soixante-quinze dollars (75,00 \$) ne sera pas déduit pour le premier vol.

Ce montant lui est remboursé dès le retour de l'uniforme.

13.10 Transport du salarié

L'Employeur débourse un montant maximal de quarante dollars (40,00 \$) pour assurer le transport du salarié à son domicile quand il ne peut prendre le métro à temps à la fin de son quart de travail. Ce montant n'est pas déboursé si le salarié se voit offrir le transport par un employé cadre. Le déboursement doit préalablement être approuvé par le supérieur immédiat.

Cependant, le salarié affecté à l'unité administrative des encaissements et finances et qui possède un poste de soir doit être en mesure de retourner par ses propres moyens à son domicile.

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

13.11 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 leur sont réservés.

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

ARTICLE 14 CONDITIONS DE TRAVAIL SPÉCIFIQUES AU SALARIÉ ANNUEL

14.01 Préséance

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

14.02 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 emploi, 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'artifice.

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

14.03 Prime annuelle

Le salarié annuel reçoit une prime annuelle de trois cents dollars (300,00 \$), payable en décembre.

14.04 Congés de maladie

Le salarié annuel a droit à huit (8) jours de congé 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 congé 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 congé de maladie non utilisés au 31 décembre sont payés au salarié annuel.

14.05 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 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.

14.06 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.

14.07 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.

14.08 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 de l'emploi. 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.

14.09 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.

14.10 Période d'essai

Le salarié annuel bénéficie d'une période d'essai ou de probation, selon le cas, tel que prévu à l'article 13.05 ou 13.06.

ARTICLE 15 CONGÉS SPÉCIAUX

15.01 Congés sans traitement pour une (1) saison

Un salarié peut obtenir un congé sans traitement (pour la période d'opération complète uniquement), pour une raison valable, s'il en fait la demande lorsqu'il remplit le formulaire de rappel. L'Employeur ne peut refuser sans motif valable.

Ce congé n'est pas considéré comme une interruption de service aux fins de l'application de l'article 27.01 de la présente convention collective. Durant le congé sans solde, le salarié ne cumule aucun avantage.

15.02 Congé-études

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 de l'article 27.01 de la présente convention collective :

- a) Pour se présenter à un examen de reprise : le jour de l'examen ;

- b) Pour suivre un cours d'été obligatoire ou un cours de reprise ;
- c) Pour reprendre ses cours réguliers avant la fin de la saison estivale ;
- d) Pour effectuer un stage obligatoire ou un programme crédité en vue de l'obtention d'un diplôme scolaire d'une institution d'enseignement reconnue.

Dans tous les cas, le salarié doit fournir une pièce justificative de l'institution d'enseignement qu'il fréquente et la demande doit être faite dans les dix (10) jours ouvrables, lorsque possible.

Pour les périodes visées aux paragraphes b), c) et d) pour une absence de plus de trois (3) semaines, lors du retour au travail, le salarié revient avec le statut de salarié occasionnel pour le reste des périodes visées aux articles 27.04 i), ii) et 27.05.

15.03 Congés personnels sans traitement

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

Le salarié ayant quatre (4) ans ou plus d'ancienneté a droit à cinq (5) jours de congé personnel non rémunéré durant la période d'opération.

Dans tous les cas, il doit en faire la demande au moins cinq (5) jours à l'avance au supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Toutefois, aucune absence n'est permise les journées de feux d'artifice et à partir du mois d'octobre, sauf pour motif valable, sous réserve des besoins opérationnels et que cette demande soit effectuée quinze (15) jours de calendrier avant l'absence.

15.04 Congé sans traitement

Un congé sans solde peut être accordé en cours de période d'opération pour les motifs suivants :

- Pour des raisons familiales (articles 79.7 et 79.8 de la *Loi sur les normes du travail*). Il est entendu que les conditions prévues à la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent pour l'octroi de ces congés ;
- Pour des raisons autres jugées suffisantes par l'Employeur. Ce dernier motif ne peut faire l'objet de grief. Cette demande doit être présentée dix (10) jours ouvrables à l'avance. Pour une absence de plus de trois (3) semaines, lors du retour au travail, le salarié revient avec le statut de salarié occasionnel pour le reste des périodes visées aux articles 27.04 i) ii) et 27.05.

Le remplacement se fait selon l'article 27.06 ou 27.07, selon le choix de l'Employeur.

ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX

16.01

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, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur¹ : 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 ou d'un neveu ou d'une nièce : 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 soeur 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. Pour fins de calcul, le point de départ est le site de La Ronde.

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

ARTICLE 17 CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES

17.01

- 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.

¹ Personnes qui ont le même père, mais une mère différente ; ou la même mère, mais un père différent.

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 de l'article 27.01.

ARTICLE 18 CONGÉS PARENTAUX

Congé de maternité

18.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité de quinze (15) ou 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.

18.02 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.

18.03 Si la salariée ne présente pas l'avis prévu à l'article 18.02, 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 à l'article 18.01 du présent article.

18.04 Malgré l'avis prévu à l'article 18.02, 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.

18.05 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 à l'article 18.01 à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

18.06 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.

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

18.08 Durant son congé de maternité, la salariée a droit aux avantages suivants :

- a) Le versement des prestations de maternité, en 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 pour un poste vacant régulier ou temporaire mais, dans ce dernier cas, la salariée doit être disponible au moment où le remplacement doit être effectué.

18.09 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) 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^e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité conformément à l'article 18.01, d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

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'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

18.10 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

18.11 Le salarié qui est père d'un nouveau-né a droit à un congé de paternité de trois (3) ou de 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.

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

18.13 Dans le cas d'un congé de paternité, 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 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

18.14 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.

18.15 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.

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

18.17 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.

18.18 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 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 19 MESURES DISCIPLINAIRES

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

19.02 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. Sous réserve de l'article 20.03 b) (dépôt d'un grief), la mesure disciplinaire 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.

Si une rencontre disciplinaire a lieu, le salarié peut être accompagné par un délégué syndical, s'il le désire.

19.03 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.

19.04 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 à l'article 20.03 b). Tout envoi postal est fait à la dernière adresse fournie à l'Employeur.

19.05 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.

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

19.07 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 20 MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

20.01 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.

20.02 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.

20.03 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 en 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.

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

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

20.06 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 21.

20.07 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, et ce, dans le même délai que mentionné à l'article 20.03 b).

Dans ces cas, la troisième (3^e) étape du mode de règlement des griefs s'applique.

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

ARTICLE 21 ARBITRAGE

21.01

- a) Les griefs sont déférés à un arbitre unique.
- b) Les deux parties désignent messieurs François Hamelin, Robert Choquette ou madame Francine Lamy pour entendre les griefs.

L'Employeur et le Syndicat désignent, pour la durée de la présente convention, M^e Nathalie Faucher pour agir comme arbitre dans les griefs concernant l'évaluation des emplois (article 24).

- c) L'arbitre à qui un grief est déposé doit pouvoir entendre les parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils 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 serait en mesure de respecter ces délais.

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

21.03 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.

21.04 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.

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

21.06 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.

21.07 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.

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

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

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

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

21.12 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 Nathalie Faucher ;
- b) L'audition des griefs assujettis par cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Aucune sentence arbitrale ou note écrite ne peut 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 quinze (15) jours civils suivant la date où il est saisi du grief et il doit rendre sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours civils suivants.

ARTICLE 22 VERSEMENT DU SALAIRE

22.01 Le salarié reçoit sa paie par dépôt direct chaque mercredi matin, et ce, pour la semaine se terminant le deuxième samedi précédent. Si le jour de paie coïncide avec un jour férié, le salarié reçoit sa paie par dépôt direct le jour ouvrable précédent.

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.

ARTICEL 23 PÉRIODE DE REPOS ET REPAS

23.01 Période de repos

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.

23.02 Période de repas et période de pause

- i. Tout salarié a droit à une période de repas et de pause selon les modalités suivantes :
 - Trente (30) minutes non rémunérées au-delà d'une période de travail de cinq (5) heures consécutives ;
 - Une pause quinze (15) minutes rémunérées, au-delà d'une période de travail de dix (10) heures consécutives.
- ii. En plus des périodes de repas et pauses mentionnées ci-dessus, pour les salariés occupant les emplois de commis passeports-saison, surveillant(e) des admissions et de commis aux modifications, ils ont droit à la pause suivante :
 - S'ils travaillent entre six (6) heures une (1) minute et dix (10) heures : quarante-cinq (45) minutes non rémunérées.
- iii. 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.

23.03 Salle de repas

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 24 DESCRIPTION DES EMPLOIS

24.01 Une description sommaire de chacun des emplois apparaissant à l'article 2.01 f) de la présente convention est remise au Syndicat. Les descriptions d'emploi sont à titre indicatif.

24.02 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.

24.03 Lorsqu'une ou des modifications 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 21.01 b) et dont la décision est finale et exécutoire.

ARTICLE 25 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

25.01 Travail supplémentaire par horaire

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-vingts (80) heures par deux (2) semaines pour les salariés travaillant selon un horaire réparti sur deux (2) semaines (A/B) sont payées au taux de cent cinquante pour cent (150 %).

25.02 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.

Après avoir demandé à tous les salariés par ordre d'ancienneté, le temps supplémentaire est obligatoire pour une période maximale de deux (2) heures à la fin du quart de travail du salarié à l'occasion des jours où se tiennent les feux d'artifice ou pour des besoins opérationnels lors de la fermeture. Auquel cas, les salariés y sont affectés par ordre inverse d'ancienneté, compte tenu des exigences normales de la tâche.

25.03 Distribution du temps supplémentaire

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.

25.04 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 de l'article 25.01 s'appliquent.

25.05 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 26 HORAIRE DE TRAVAIL

26.01 Type d'horaire

a) La semaine normale de travail est du dimanche au samedi. À l'exception de l'emploi de commis chauffeur, l'Employeur convient qu'il n'offrira pas d'horaire de travail comportant des heures brisées.

La journée normale de travail est d'un maximum de douze (12) heures ;

b) Il existe trois types d'horaire chez l'Employeur :

i. La semaine normale de travail est de quarante (40) heures, du dimanche au samedi ;

ii. Un 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 (Horaire A/B) ;

iii. Un horaire temporaire A/B ou quarante (40) heures en raison de besoins ponctuels dus à un surcroît de travail. Les salariés occasionnels seront appelés à combler ces horaires, sous réserve des principes édictés à l'article 27.06 ii) ;

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

c) Tout horaire de travail doit comporter un minimum de deux (2) jours consécutifs de congé par période de quatorze (14) jours ;

d) Sous réserve de l'article 26.03, aucun horaire de travail sur une base quotidienne ne peut être inférieur à quatre (4) heures ;

e) **Particularité pour les horaires pour les préposés aux boutiques**

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

f) **Horaire particulier pour la prévention des pertes**

L'horaire de travail est conçu sur une base de sept (7) jours. Chaque jeudi, les salariés donnent à leur supérieur immédiat leur disponibilité pour la semaine à venir. Les salariés disponibles pour travailler à temps complet ont priorité. Les salariés qui sont disponibles pour travailler à temps partiel pour la semaine à venir pourront être à l'horaire de travail.

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

- Par ancienneté, parmi les salariés disponibles à temps complet ;
- Par ancienneté, parmi les salariés disponibles à temps partiel.

Les horaires de travail sont affichés au plus tard sept (7) jours avant le début de l'horaire ;

g) **Horaire particulier pour le 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 suivantes :

- D'abord, par ancienneté, parmi les salariés disponibles à temps complet ;
- Par la suite, par ancienneté, parmi les salariés disponibles à temps partiel, et ce, afin de combler les heures de travail encore disponibles.

26.02 Remise de l'horaire applicable

Sauf pour les salariés visés aux paragraphes f) et g) de l'article 26.01, vers le début de la période d'opération, l'Employeur remet aux salariés l'horaire de travail qui leur sera applicable.

La même information est également transmise au Syndicat.

26.03 Période minimum d'emploi quotidien

Tous les emplois pourvus lors du rappel annuel au travail ne peuvent être abolis durant la saison estivale.

Le salarié saisonnier rappelé en vertu de l'alinéa 27.03 bénéficie d'une garantie minimum quotidienne de cinq (5) heures de rémunération selon l'horaire applicable, et ce, pour l'ensemble de la saison estivale, à l'exception des emplois suivants :

i. Commis modification ;

Sauf pour le salarié le plus ancien pour l'emploi lors du rappel, et ce, par équipe.

Au moment d'établir officiellement les horaires de travail, l'Employeur offre en priorité aux salariés détenant le plus d'ancienneté dans l'emploi de commis modification la possibilité de changer d'équipe si leur choix initial les empêche de bénéficier des heures garanties.

S'il y a vacance en cours de saison, l'Employeur offre en priorité aux salariés détenant le plus d'ancienneté dans l'emploi la possibilité de changer d'équipe si leur choix initial les empêche de bénéficier des heures garanties.

ii. Commis passeports-saison ;

Sauf pour le salarié le plus ancien pour l'emploi lors du rappel, et ce, par équipe.

Au moment d'établir officiellement les horaires de travail, l'Employeur offre en priorité aux salariés détenant le plus d'ancienneté dans l'emploi de commis passeports-saison la possibilité de changer d'équipe si leur choix initial les empêche de bénéficier des heures garanties.

S'il y a vacance en cours de saison, l'Employeur offre en priorité aux salariés détenant le plus d'ancienneté dans l'emploi la possibilité de changer d'équipe si leur choix initial les empêche de bénéficier des heures garanties.

iii. Surveillant(e) des admissions ;

Sauf pour les (2) deux salariés le plus ancien pour l'emploi lors du rappel, et ce, par équipe.

Au moment d'établir officiellement les horaires de travail, l'Employeur offre en priorité aux salariés détenant le plus d'ancienneté dans l'emploi de surveillant(e) des admissions, la possibilité de changer d'équipe si leur choix initial les empêche de bénéficier des heures garanties.

S'il y a vacance en cours de saison, l'Employeur offre en priorité aux salariés détenant le plus d'ancienneté dans l'emploi la possibilité de changer d'équipe si leur choix initial les empêche de bénéficier des heures garanties.

iv. Surveillant(e) des admissions - Réserviste ;

v. Sondeur ;

vi. Commis coursier ;

vii. Animateur(trice).

Ce minimum est d'aussi de quatre (4) heures en cas de tournage et de répétition dans la mesure où ils ont obtenu un poste.

Pour tout salarié, en cas de formation, la période minimum d'emploi est de trois (3) heures.

26.04 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.

26.05 Modification d'horaire

Sous réserve de l'article 26.03, si l'Employeur modifie ses besoins en vertu du nombre d'heures prévues à l'horaire selon les dispositions des articles 27.04, 27.05 ou 27.06 ii, l'Employeur doit aviser le salarié au moins trois (3) heures avant le début de son quart de travail.

26.06 Échange de quart

Il est loisible à deux (2) salariés d'un même titre d'emploi, d'échanger entre eux leur horaire de travail tel qu'établi, 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. Ce changement doit être fait pour la même période de paie.

En cas de changement de quart, le salarié prend l'ancienneté du salarié remplacé.

Pour les salariés ayant un emploi de surveillant des admissions-réserviste, un échange de quart ne peut avoir lieu les soirs où se tiennent les feux d'artifice.

Cependant, cet article ne peut s'appliquer pour le salarié occupant l'emploi d'animateur sous réserve de l'article 29.04.

26.07 Documentation remise au Syndicat

L'Employeur transmet mensuellement au Syndicat un état détaillé des heures de travail effectuées par le salarié lorsque celui-ci en fait la demande.

26.08 Avis d'absence au travail

Le salarié doit avertir au plus tard deux (2) heures avant le début de son quart de travail de son absence au travail ou le plus tôt possible en cas d'incapacité de le faire au numéro de téléphone suivant, selon l'unité administrative :

- Admissions, services à la clientèle et sécurité : 514-397-2001 poste 2840 ;
- Animation : 514-397-2001 poste 2709 ou 2708 ;
- Boutique : 514-397-2001 poste 2840 ;
- Contrôle des transmissions : 514-397-2001 poste 2840 ;
- Encaissement et finance : 514-397-2001 poste 2840 ;
- Entrepôt : 514-397-2001 poste 2840 ;
- Protection des ressources : 514-397-2001 poste 2639 ;
- Ressources humaines : 514-397-2001 poste 2802 ;
- Vente et marketing : 514-397-2001 poste 2840.

ARTICEL 27 PERTE D'EMPLOI, RAPPEL ET ATTRIBUTION DES HORAIRES DE TRAVAIL

27.01 Perte d'emploi

Le salarié perd son emploi dans les cas suivants :

- a) Lors du rappel annuel, un salarié qui refuse trois (3) fois consécutives une affectation qui lui est offerte en fonction de son droit de rappel et des choix exprimés ou qui omet de se présenter au travail après avoir accepté un emploi ;
- b) Lorsque le salarié omet de donner suite à la lettre ou au courriel de l'Employeur, comme prévu à l'article 27.03 ;
- 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 suivant 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 estivale et qu'il a eu la possibilité de le faire ;
- f) Lorsqu'un salarié occasionnel à sa première saison refuse trois (3) périodes de travail (quotidienne ou hebdomadaire, selon leurs disponibilités) à l'intérieur d'un (1) mois ;

Par ailleurs, est considéré également comme un refus le fait qu'un tel salarié ne donne pas suite à l'appel logé par l'Employeur dans la même journée de calendrier ou si l'appel est sans réponse et qu'il est impossible de laisser un message.

27.02 Droit de rappel

Le salarié qui était au service de l'Employeur à la date de fermeture de La Ronde ou qui a complété la période de probation prévue à l'article 13.05 acquiert un droit de rappel pour la période d'opération dans son emploi et dans son unité administrative.

Le salarié qui, pour des raisons jugées valables par l'Employeur (ex. : maladie, manque de travail, maternité, etc.), n'est plus à l'emploi de l'Employeur à la fin de la période d'opération conserve son droit de rappel.

27.03 Processus de rappel annuel

Le rappel annuel vise à combler les emplois vacants selon la procédure et les étapes prévues au présent article, et ce, en fonction de périodes déterminées :

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 bénéficient d'un droit de rappel (dans son emploi et dans son unité administrative), un formulaire sur lequel le salarié indique 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. Sur le formulaire de rappel, le salarié peut indiquer trois (3) autres choix quant à l'emploi qu'il désire occuper dans son unité administrative ou dans une autre unité administrative. Le changement d'emploi se fait par ancienneté, selon les besoins de l'Employeur, et si le salarié remplit les exigences normales de l'emploi. Il est entendu qu'advenant un changement d'emploi dans une autre unité administrative, le salarié voit son ancienneté modifiée au dernier rang de l'emploi obtenu, et ce, que pour l'année du changement.

De plus, pour les salariés qui demandent d'être affectés comme commis aux modifications ou comme surveillant(e) des admissions, ils doivent, lorsqu'ils remplissent le formulaire, indiquer s'ils désirent combler des heures de travail comme commis pas-ports-saison, et ce, pour les périodes prévues aux articles 27.04 et 27.05.

3. 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.
4. Entre le 1^{er} et le 5 mars, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des salariés qui n'ont pas encore répondu.
5. Pour les emplois de :
 - Commis comptes à payer ;
 - Commis aux rapports de recettes ;
 - Commis comptes à recevoir ;
 - Commis aux modifications ;
 - Commis à la gestion des effectifs ;
 - Commis au bureau des permis et uniformes ;
 - Réceptionniste.

Les salariés doivent être disponibles pour toute la période d'opération. Cependant, si plus d'une personne occupe l'emploi, au moins une personne doit être disponible afin de pourvoir l'emploi.

Toutefois, pour l'emploi de commis aux rapports de recettes, commis à la gestion des effectifs et commis modifications, les salariés doivent être disponibles dès l'ouverture de l'emploi.

6. Pour les emplois de :
 - Hôte(sse) ;
 - Surveillant(e) des admissions - réserviste.

Le salarié doit être disponible pour toutes les journées où se tient le concours d'art pyrotechnique de Montréal.

7. Pour l'emploi d'animateur, le salarié doit être disponible selon les conditions prévues à l'article 29.12.

8. Les salariés qui sont disponibles à temps partiel doivent obligatoirement être disponibles une (1) journée de la fin de semaine, soit le samedi ou le dimanche.

27.04 Attribution des emplois pour la période allant jusqu'à la fête du Travail

Suite à la réception des formulaires mentionnés à l'article 27.03, l'Employeur établit les horaires de travail et une liste de rappel. Le tout est fait par ancienneté, par emploi et par unité administrative à partir des dates de disponibilité fournies par les salariés lors de leur rappel (sous réserve de l'article 27.03 5), 6) et 7)). Les salariés disponibles à temps plein ont priorité sur les salariés disponibles à temps partiel.

La confection des horaires est déterminée de la façon suivante :

- i. **Entre l'ouverture et le dimanche qui précèdent le 24 juin, ou le 24 juin si cette journée tombe un dimanche**

Le salarié possédant le plus d'ancienneté dans l'emploi obtient ledit emploi, le tout sujet à la disponibilité du salarié (sous réserve de l'article 27.03 5), 6) et 7)). Cette disponibilité doit être à temps plein. L'Employeur doit avoir complété l'attribution des emplois et déterminé l'horaire applicable avant le 1^{er} mai.

- ii. **Entre le 25 juin et la fête du Travail**

Le salarié possédant le plus d'ancienneté dans l'emploi obtient ledit emploi, le tout sujet à la disponibilité du salarié (sous réserve de l'article 27.03 5), 6) et 7)). Cette disponibilité doit être à temps plein. L'Employeur doit avoir complété, si possible, l'attribution des emplois et déterminé l'horaire applicable deux (2) semaines avant le 25 juin.

- iii. **En tout temps**

Pour les deux (2) périodes mentionnées ci-dessus, s'il reste des heures à combler, l'Employeur appelle les salariés selon l'article 27.06 ou 27.07, selon le cas.

Cependant, pour le salarié démontrant que ses activités scolaires ont débuté au cours de la dernière semaine d'août, il se voit retirer de l'horaire à la condition qu'il ait rempli sa demande de congé sans solde selon l'article 15.02 c). Son remplacement est effectué selon l'article 27.06 i) ou 27.07, selon le choix de l'Employeur.

27.05 Attribution des emplois après la fête du Travail

Au plus tard le 15 août, l'Employeur recueille, sur le formulaire prévu à cet effet, les disponibilités des salariés pour la période qui suit la fête du Travail. Ainsi, l'attribution des horaires de travail se fait de la façon suivante :

- i. Le salarié possédant le plus d'ancienneté dans l'emploi qu'il détenait avant la fête du Travail, et qui est disponible à tous les jours d'opération entre la fête du Travail et la fermeture de La Ronde ;
- ii. Le salarié possédant le plus d'ancienneté dans l'emploi qu'il détenait avant la fête du Travail, et qui est disponible à tous les samedis ou les dimanches entre la fête du Travail et la fermeture de La Ronde ;
- iii. Le salarié possédant le plus d'ancienneté dans l'emploi qu'il détenait avant la fête du Travail, et qui est disponible à la fête du Travail ou à l'Action de grâces ;
- iv. Le salarié possédant le plus d'ancienneté dans l'emploi qu'il détenait avant la fête du Travail, et qui est disponible à tous les vendredis (s'il y a lieu) entre la fête du Travail et la fermeture de La Ronde ;
- v. De plus, pour les salariés qui demandent d'être affectés comme commis aux modifications ou comme surveillant(e) des admissions, ils doivent, lorsqu'ils remplissent le formulaire, indiquer s'ils désirent combler des heures de travail, de façon quotidienne à titre de commis passeports-saison. Pour ce faire, ils doivent respecter les conditions prévues à l'article 27.06 ii.

27.06 Comblement d'heures

i. Général

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

Ainsi, les salariés ayant obtenu un emploi 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 :

1. En informant par écrit l'Employeur dans le formulaire de rappel, avant le 15 mars ;
2. La disponibilité doit être exprimée avant le 1^{er} mai, et ce, en jours de la semaine. Cette disponibilité demeure en vigueur pour la saison estivale, 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 parmi la liste suivante :
 - Commis à la perception ;

- Commis passeports-saison ;
 - Sondeur(e) ;
 - Surveillant(e) des admissions ;
 - Préposé(e) aux boutiques.
4. Dans tous les cas, l'ancienneté générale prévaut, toujours sous réserve que le salarié remplisse les exigences normales de l'emploi.

ii. Spécifique au commis aux modifications et au surveillant(e) des admissions

- a) Lorsque l'Employeur met en place un horaire temporaire tel que prévu à l'article 26.01 b) iii en début de saison ou à la fin de saison, les salariés occupant les emplois de commis aux modifications et de surveillant(e) des admissions peuvent être appelés à combler leurs heures de façon quotidienne comme commis aux passeports-saison selon les conditions suivantes :
- Les salariés doivent avoir donné leurs disponibilités lors du rappel pour l'horaire temporaire du début de saison (article 27.03 paragraphe 2) ou avoir rempli le formulaire à cet effet pour les horaires temporaires de fin de saison avant le 1^{er} août ;
 - Les affectations se font par ancienneté générale et l'Employeur priorisera les salariés sur leurs équipes de travail ;
 - Le comblement ne peut avoir pour effet de créer du temps supplémentaire ;
 - Le salarié doit prendre tout le quart de travail, ce qui signifie que celui-ci prendra fin lorsque le superviseur le signalera ;
 - Un seul refus (ou départ hâtif) et le salarié ne pourra plus combler ses heures, et ce, pour la période visée (début de saison ou fin de saison) ;
 - Le salaire lors du comblement sera celui de commis aux passeports-saison.
- b) Lors de la mise en place des horaires temporaires selon l'article 26.01 b) iii, l'Employeur prépare les horaires de façon à ce que les salariés saisonniers ayant le poste de commis aux modifications et de surveillant(e) des admissions puissent combler leurs heures de travail. Ainsi, les salariés occasionnels affectés aux horaires temporaires se verront attribuer un maximum d'heures par jour de façon à prioriser les salariés saisonniers.

L'Employeur fera cette analyse en fonction du nombre de salariés ayant manifesté leur intérêt lors du rappel (début de saison) ou par le formulaire (fin de saison) ;

- c) Si des problèmes opérationnels survenaient en raison de l'attribution de ce type d'horaire, le Syndicat et l'Employeur devront trouver une solution.

27.07 Procédure pour le comblement des absences et des surplus de travail

Les rappels ponctuels ou nécessaires s'effectuent selon les principes suivants :

- a) Les salariés occasionnels (non-détenteurs d'emploi) ou salariés saisonniers se retrouvant sur la liste de rappel en raison de l'application d'un article de la convention collective sont rappelés, par ordre d'ancienneté, par unité administrative et compte tenu de la disponibilité exprimée pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de l'emploi. Par la suite, les salariés peuvent être appelés pour d'autres unités administratives pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de l'emploi ;
- b) Lorsqu'un salarié refuse trois (3) périodes de travail (quotidiennes ou hebdomadaires) à l'intérieur d'une période d'un (1) mois, il perd ses droits pour les rappels ponctuels, et ce, pour une période d'un (1) mois. Par la suite, il est remis sur la liste en respectant son ancienneté ;
- c) Par ailleurs, est considéré également comme un refus le fait qu'un tel salarié ne donne pas suite à l'appel logé par l'Employeur dans la même journée de calendrier ou si l'appel est sans réponse et qu'il est impossible de laisser un message.

27.08 Mise à pied

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

27.09 Affichage d'emploi

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

27.10 Attribution d'emploi suite à un affichage

Lorsqu'un nouvel emploi est créé ou devient vacant (de façon permanente) au cours de la saison estivale, l'Employeur attribue le poste comme suit :

- a) Les salariés déjà à son service et détenteur d'emploi ayant le plus d'ancienneté. Il est nécessaire que le salarié puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi.

Il est entendu qu'advenant un changement d'emploi dans une autre unité administrative, le salarié voit son ancienneté modifiée au dernier rang de l'emploi obtenu, et ce, que pour l'année du changement ;

- b) Les salariés non détenteurs d'emploi, mais possédant un droit de rappel et possédant le plus d'ancienneté. Il est nécessaire que le salarié puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi.

Il est entendu qu'advenant un changement d'emploi dans une autre unité administrative, le salarié voit son ancienneté modifiée au dernier rang de l'emploi obtenu, et ce, que pour l'année du changement ;

- c) L'embauche d'une personne de l'extérieur.

27.11 Travail hors période d'opération

Le salarié fait part de ses disponibilités à l'Employeur s'il désire travailler durant les mois de novembre, décembre, janvier, février ou mars (avant le 15 août dans le formulaire en ligne).

L'Employeur rappelle au travail par ancienneté, par unité administrative, par emploi, les salariés ayant ainsi donné leurs disponibilités. Il est nécessaire que le salarié puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi.

ARTICLE 28 TAUX DES EMPLOIS

28.01

- a) À compter du 1^{er} janvier 2012, un montant forfaitaire de 2 % du salaire gagné au cours de l'année 2011 sera versé au salarié encore à l'emploi à la date de la signature de la présente convention collective ;
- b) À compter du 1^{er} janvier 2013, le taux horaire sera augmenté de 2,5 % ;
- c) À compter du 1^{er} janvier 2014, le taux horaire sera augmenté de 2,75 % ;
- d) À compter du 1^{er} janvier 2015, le taux horaire sera augmenté de 2,75 % ;
- e) À compter du 1^{er} janvier 2016, le taux horaire sera augmenté de 2,5 % ;
- f) À compter du 1^{er} janvier 2017, le taux horaire sera augmenté de 2,5 % ;
- g) À compter du 1^{er} janvier 2018, le taux horaire sera augmenté de 2,5 %.

Le tableau des salaires se trouve à l'annexe « B ».

28.02

- a) Le salarié chef d'équipe reçoit 0,60 \$ de l'heure de plus que son taux horaire normal ;
- b) Le salarié chef de groupe reçoit 0,75 \$ de l'heure de plus que son taux horaire normal.

28.03 Prime de soirée et de nuit

Le salarié affecté au quart de nuit et celui dont les heures de travail excèdent minuit reçoivent dix pour cent (10 %) de son taux horaire applicable pour chaque heure normale accomplie au cours de la période comprise entre 0 h 00 et 8 h 00. Cette prime ne s'applique pas au salarié qui touche déjà la majoration pour le travail supplémentaire.

28.04 Emploi supérieur

Un salarié assigné par l'Employeur en emploi supérieur pour plus d'une heure est rémunéré pour le temps réellement occupé au taux de l'emploi occupé.

ARTICLE 29 ANIMATEUR

29.01 Le présent article s'applique uniquement pour l'emploi d'animateur. En cas de conflit avec les autres dispositions, le présent article aura priorité.

29.02 Définitions

- a) **Répétitions** : heures de travail que l'animateur consacre à la préparation d'un spectacle, en salle de répétition, excluant la mémorisation du texte ;
- b) **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. ;
- c) **Représentation** : chaque manifestation publique d'un ou de plusieurs spectacles ;
- d) **Spectacle** : toute manifestation publique organisée autour d'un texte, ou d'une chorégraphie précise nécessitant la participation d'un ou de plusieurs animateurs ;
- e) **Animation libre** : toute manifestation publique organisée autour d'un thème, mais dont l'exécution est laissée à l'improvisation et nécessitant la participation d'un ou plusieurs animateurs ;
- f) **Concept d'animation** : spectacle et/ou animation libre autour d'un thème donné.

29.03 Heures travaillées

Les horaires de travail et de répétition des animateurs sont déterminés par l'Employeur selon les besoins de la programmation 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.

29.04 Échange de quart entre animateurs

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.

29.05 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 quinze pour cent (15 %) du temps en animation libre. L'Employeur s'engage à favoriser des blocs de non-représentation d'au moins une demi-heure.

29.06 Temps d'attente

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.

29.07 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.

29.08 Rappel

L'Employeur reconnaît qu'il est à son avantage de favoriser le renouvellement de sa programmation en considérant les animateurs à son service. Pour les concepts d'animation existants, les modalités prévues à l'article 27 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 estivale ou qui a complété la période de probation prévue à l'article 13.05 acquiert un droit de rappel pour la saison estivale 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 rôles 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 estivale donnée pourra, à son choix, laisser son nom sur la liste de rappel pour des « rôles » à la pigne 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).

29.09 Nouveau concept

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 pour que le salarié animateur détienne les exigences normales du rôle. Les rôles qui demeurent vacants seront pourvus à l'externe.

29.10 Aucun emploi disponible

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

29.11 Mise à pied

S'il y a diminution du nombre de représentations, 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.

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.

29.12 Conditions pour occuper l'emploi

Malgré ce qui précède, il est entendu que l'animateur doit être en mesure d'être disponible pour toutes les répétitions convenues avec le supérieur immédiat (selon les disponibilités des animateurs) et pour toutes les représentations (toujours selon les disponibilités des animateurs) pour occuper l'emploi. De plus, l'animateur doit être capable, lorsque requis, de porter les costumes (grandeur, grosseur ou maquillage).

ARTICLE 30 DURÉE DE LA CONVENTION

30.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2018.

30.02 Les modifications apportées à la convention collective en vigueur le 31 décembre 2011 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 articles de la présente convention collective.

30.03 L'augmentation de traitement prévue à l'article 28.01 b), soit pour 2013, est accordée rétroactivement aux salariés qui sont au service de l'Employeur au mois de mai 2013 ainsi qu'aux salariés dont le nom apparaît sur la liste de rappel.

30.04 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 aux présentes ont signé en la ville de Montréal, ce 6^e jour du mois de février 2014

Pour Parc Six Flags Montréal, SEC



Phil Liggett, président



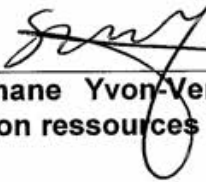
Brigitte Thibert, directrice RH



Marie-Lou Faucher-Bruyère, chef de division RH

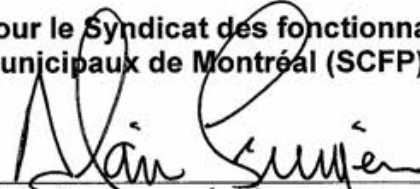


Laurie-Anne Sansregret, chef de section accueil et billetterie

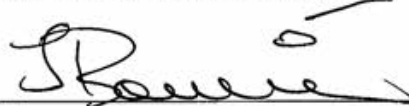


Stéphane Yvon-Vermette, chef de section ressources humaines

Pour le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)



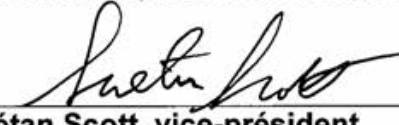
Alain Fugère, président



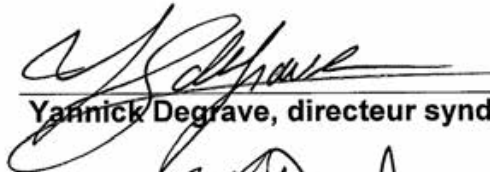
Francine Bouliane, secrétaire générale



Gilles Maheu, trésorier-archiviste



Gaétan Scott, vice-président



Yannick Degrave, directeur syndical



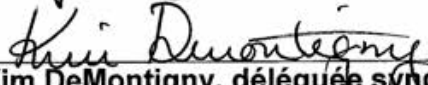
Jod Léveillé-Bernard, délégué syndical



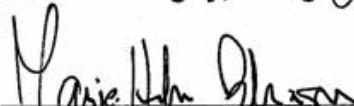
Mélodie Charrette, déléguée syndicale



Jenny Gonzalez, déléguée syndicale



Kim DeMontigny, déléguée syndicale



Marie-Hélène Bélanger, conseillère SCFP

ANNEXE « A »

CRITÈRES POUR LA SÉLECTION DE CHEFS DE GROUPE ET D'ÉQUIPE

Critères de sélection :

- Capacité de mener un groupe ;
- Respect des directives et politiques ;
- Communication ;
- Aptitude de formateur ;
- Sens de l'organisation et de la planification ;
- Dossier disciplinaire ;
- Connaissance et maîtrise de l'emploi de base ;
- Aptitude de vente (pour l'unité administrative boutique).

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, et ce, selon les critères mentionnés ci-dessus. Pour tout salarié possédant les capacités, l'ancienneté prime.

Pour l'application du paragraphe précédent, 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.

ANNEXE « B »

Taux d'emplois

ARTICLE 28 TAUX DES EMPLOIS

28.01

Poste	Taux horaire 2013 2,50 %	Taux horaire 2014 2,75 %	Taux horaire 2015 2,75 %	Taux horaire 2016 2,50 %	Taux horaire 2017 2,50 %	Taux horaire 2018 2,50 %
Unité administrative: Admission						
Surveillant(e) des admissions / Surveillant(e) des admissions réserviste						
Échelon 1	14,23 \$	14,62 \$	15,02 \$	15,40 \$	15,78 \$	16,18 \$
Échelon 2	14,74 \$	15,14 \$	15,56 \$	15,95 \$	16,35 \$	16,76 \$
Échelon 3	15,25 \$	15,67 \$	16,10 \$	16,50 \$	16,92 \$	17,34 \$
Échelon 4	15,76 \$	16,20 \$	16,64 \$	17,06 \$	17,49 \$	17,92 \$
Échelon 5	16,28 \$	16,72 \$	17,18 \$	17,61 \$	18,05 \$	18,51 \$
Commis passeports-saison / Commis coursier(ère)						
Échelon 1	13,99 \$	14,38 \$	14,77 \$	15,14 \$	15,52 \$	15,91 \$
Échelon 2	14,50 \$	14,90 \$	15,31 \$	15,70 \$	16,09 \$	16,49 \$
Échelon 3	15,02 \$	15,43 \$	15,85 \$	16,25 \$	16,66 \$	17,07 \$
Échelon 4	15,53 \$	15,96 \$	16,39 \$	16,80 \$	17,22 \$	17,66 \$
Échelon 5	16,04 \$	16,48 \$	16,94 \$	17,36 \$	17,79 \$	18,24 \$
Commis aux modifications						
Échelon 1	15,22 \$	15,64 \$	16,07 \$	16,47 \$	16,88 \$	17,31 \$
Échelon 2	15,73 \$	16,17 \$	16,61 \$	17,03 \$	17,45 \$	17,89 \$
Échelon 3	16,25 \$	16,69 \$	17,15 \$	17,58 \$	18,02 \$	18,47 \$
Échelon 4	16,76 \$	17,22 \$	17,69 \$	18,14 \$	18,59 \$	19,05 \$
Échelon 5	17,27 \$	17,75 \$	18,23 \$	18,69 \$	19,16 \$	19,64 \$
Réceptionniste						
Échelon 1	14,63 \$	15,03 \$	15,44 \$	15,83 \$	16,22 \$	16,63 \$
Échelon 2	15,14 \$	15,56 \$	15,98 \$	16,38 \$	16,79 \$	17,21 \$
Échelon 3	15,65 \$	16,08 \$	16,52 \$	16,94 \$	17,36 \$	17,80 \$
Échelon 4	16,16 \$	16,61 \$	17,07 \$	17,49 \$	17,93 \$	18,38 \$
Échelon 5	16,68 \$	17,14 \$	17,61 \$	18,05 \$	18,50 \$	18,96 \$

Poste	Taux horaire 2013 2,50 %	Taux horaire 2014 2,75 %	Taux horaire 2015 2,75 %	Taux horaire 2016 2,50 %	Taux horaire 2017 2,50 %	Taux horaire 2018 2,50 %
Unité administrative: Animation						
Animateur(trice)						
Échelon 1	16,59 \$	17,05 \$	17,52 \$	17,96 \$	18,41 \$	18,87 \$
Échelon 2	17,11 \$	17,58 \$	18,06 \$	18,51 \$	18,98 \$	19,45 \$
Échelon 3	17,62 \$	18,10 \$	18,60 \$	19,07 \$	19,54 \$	20,03 \$
Échelon 4	18,13 \$	18,63 \$	19,14 \$	19,62 \$	20,11 \$	20,62 \$
Échelon 5	18,64 \$	19,16 \$	19,68 \$	20,18 \$	20,68 \$	21,20 \$
Responsable d'équipe-Animation						
Échelon 1	18,73 \$	19,24 \$	19,77 \$	20,27 \$	20,77 \$	21,29 \$
Échelon 2	19,24 \$	19,77 \$	20,31 \$	20,82 \$	21,34 \$	21,87 \$
Échelon 3	19,75 \$	20,29 \$	20,85 \$	21,37 \$	21,91 \$	22,46 \$
Échelon 4	20,26 \$	20,82 \$	21,39 \$	21,93 \$	22,48 \$	23,04 \$
Échelon 5	20,78 \$	21,35 \$	21,94 \$	22,48 \$	23,05 \$	23,62 \$
Unité administrative: Contrôle des transmissions						
Opérateur des transmissions						
Échelon 1	16,09 \$	16,54 \$	16,99 \$	17,41 \$	17,85 \$	18,30 \$
Échelon 2	16,61 \$	17,06 \$	17,53 \$	17,97 \$	18,42 \$	18,88 \$
Échelon 3	17,12 \$	17,59 \$	18,07 \$	18,52 \$	18,99 \$	19,46 \$
Échelon 4	17,63 \$	18,11 \$	18,61 \$	19,08 \$	19,56 \$	20,04 \$
Échelon 5	18,14 \$	18,64 \$	19,15 \$	19,63 \$	20,12 \$	20,63 \$
Unité administrative: Boutique						
Préposé aux boutiques						
Échelon 1	14,13 \$	14,52 \$	14,92 \$	15,30 \$	15,68 \$	16,07 \$
Échelon 2	14,65 \$	15,05 \$	15,46 \$	15,85 \$	16,25 \$	16,65 \$
Échelon 3	15,16 \$	15,58 \$	16,01 \$	16,41 \$	16,82 \$	17,24 \$
Échelon 4	15,67 \$	16,10 \$	16,55 \$	16,96 \$	17,38 \$	17,82 \$
Échelon 5	16,18 \$	16,63 \$	17,09 \$	17,51 \$	17,95 \$	18,40 \$
Commis boutique - Entrepôt						
Échelon 1	13,99 \$	14,38 \$	14,77 \$	15,14 \$	15,52 \$	15,91 \$
Échelon 2	14,50 \$	14,90 \$	15,31 \$	15,70 \$	16,09 \$	16,49 \$
Échelon 3	15,02 \$	15,43 \$	15,85 \$	16,25 \$	16,66 \$	17,07 \$
Échelon 4	15,53 \$	15,96 \$	16,39 \$	16,80 \$	17,22 \$	17,66 \$
Échelon 5	16,04 \$	16,48 \$	16,94 \$	17,36 \$	17,79 \$	18,24 \$

Poste	Taux horaire 2013 2,50 %	Taux horaire 2014 2,75 %	Taux horaire 2015 2,75 %	Taux horaire 2016 2,50 %	Taux horaire 2017 2,50 %	Taux horaire 2018 2,50 %
Unité administrative: Encaissement et finances						
Commis à la perception (Percepteur)						
Échelon 1	14,29 \$	14,68 \$	15,09 \$	15,46 \$	15,85 \$	16,25 \$
Échelon 2	14,80 \$	15,21 \$	15,63 \$	16,02 \$	16,42 \$	16,83 \$
Échelon 3	15,31 \$	15,73 \$	16,17 \$	16,57 \$	16,99 \$	17,41 \$
Échelon 4	15,83 \$	16,26 \$	16,71 \$	17,13 \$	17,55 \$	17,99 \$
Échelon 5	16,34 \$	16,79 \$	17,25 \$	17,68 \$	18,12 \$	18,58 \$
Commis rapports de recettes						
Échelon 1	14,40 \$	14,80 \$	15,20 \$	15,58 \$	15,97 \$	16,37 \$
Échelon 2	14,91 \$	15,32 \$	15,75 \$	16,14 \$	16,54 \$	16,96 \$
Échelon 3	15,43 \$	15,85 \$	16,29 \$	16,69 \$	17,11 \$	17,54 \$
Échelon 4	15,94 \$	16,38 \$	16,83 \$	17,25 \$	17,68 \$	18,12 \$
Échelon 5	16,45 \$	16,90 \$	17,37 \$	17,80 \$	18,25 \$	18,70 \$
Commis comptes à payer						
Échelon 1	15,33 \$	15,76 \$	16,19 \$	16,59 \$	17,01 \$	17,43 \$
Échelon 2	15,85 \$	16,28 \$	16,73 \$	17,15 \$	17,58 \$	18,02 \$
Échelon 3	16,36 \$	16,81 \$	17,27 \$	17,70 \$	18,15 \$	18,60 \$
Échelon 4	16,87 \$	17,34 \$	17,81 \$	18,26 \$	18,71 \$	19,18 \$
Échelon 5	17,38 \$	17,86 \$	18,35 \$	18,81 \$	19,28 \$	19,76 \$
Unité administrative: Entrepôt						
Commis magasinier(ère)						
Échelon 1	13,99 \$	14,38 \$	14,77 \$	15,14 \$	15,52 \$	15,91 \$
Échelon 2	14,50 \$	14,90 \$	15,31 \$	15,70 \$	16,09 \$	16,49 \$
Échelon 3	15,02 \$	15,43 \$	15,85 \$	16,25 \$	16,66 \$	17,07 \$
Échelon 4	15,53 \$	15,96 \$	16,39 \$	16,80 \$	17,22 \$	17,66 \$
Échelon 5	16,04 \$	16,48 \$	16,94 \$	17,36 \$	17,79 \$	18,24 \$
Magasinier - poste annuel						
	18,23 \$	18,73 \$	19,25 \$	19,73 \$	20,22 \$	20,73 \$
Unité administrative: Protection des ressources						
Inspecteur						
Échelon 1	16,49 \$	16,95 \$	17,41 \$	17,85 \$	18,29 \$	18,75 \$
Échelon 2	17,00 \$	17,47 \$	17,95 \$	18,40 \$	18,86 \$	19,33 \$
Échelon 3	17,52 \$	18,00 \$	18,49 \$	18,96 \$	19,43 \$	19,92 \$
Échelon 4	18,03 \$	18,53 \$	19,04 \$	19,51 \$	20,00 \$	20,50 \$
Échelon 5	18,54 \$	19,05 \$	19,58 \$	20,07 \$	20,57 \$	21,08 \$

Poste	Taux horaire 2013 2,50 %	Taux horaire 2014 2,75 %	Taux horaire 2015 2,75 %	Taux horaire 2016 2,50 %	Taux horaire 2017 2,50 %	Taux horaire 2018 2,50 %
Unité administrative: Ressources humaines						
Commis à la gestion des effectifs						
Échelon 1	14,23 \$	14,62 \$	15,02 \$	15,40 \$	15,78 \$	16,18 \$
Échelon 2	14,74 \$	15,14 \$	15,56 \$	15,95 \$	16,35 \$	16,76 \$
Échelon 3	15,25 \$	15,67 \$	16,10 \$	16,50 \$	16,92 \$	17,34 \$
Échelon 4	15,76 \$	16,20 \$	16,64 \$	17,06 \$	17,49 \$	17,92 \$
Échelon 5	16,28 \$	16,72 \$	17,18 \$	17,61 \$	18,05 \$	18,51 \$
Commis permis et uniformes						
Échelon 1	14,29 \$	14,68 \$	15,09 \$	15,46 \$	15,85 \$	16,25 \$
Échelon 2	14,80 \$	15,21 \$	15,63 \$	16,02 \$	16,42 \$	16,83 \$
Échelon 3	15,31 \$	15,73 \$	16,17 \$	16,57 \$	16,99 \$	17,41 \$
Échelon 4	15,83 \$	16,26 \$	16,71 \$	17,13 \$	17,55 \$	17,99 \$
Échelon 5	16,34 \$	16,79 \$	17,25 \$	17,68 \$	18,12 \$	18,58 \$
Unité administrative: Ventes et marketing						
Hôte(sse)						
Échelon 1	13,20 \$	13,57 \$	13,94 \$	14,29 \$	14,64 \$	15,01 \$
Échelon 2	13,71 \$	14,09 \$	14,48 \$	14,84 \$	15,21 \$	15,59 \$
Échelon 3	14,23 \$	14,62 \$	15,02 \$	15,40 \$	15,78 \$	16,18 \$
Échelon 4	14,74 \$	15,14 \$	15,56 \$	15,95 \$	16,35 \$	16,76 \$
Échelon 5	15,25 \$	15,67 \$	16,10 \$	16,50 \$	16,92 \$	17,34 \$
Sondeur(re) / Commis chauffeur(re)						
Échelon 1	13,99 \$	14,38 \$	14,77 \$	15,14 \$	15,52 \$	15,91 \$
Échelon 2	14,50 \$	14,90 \$	15,31 \$	15,70 \$	16,09 \$	16,49 \$
Échelon 3	15,02 \$	15,43 \$	15,85 \$	16,25 \$	16,66 \$	17,07 \$
Échelon 4	15,53 \$	15,96 \$	16,39 \$	16,80 \$	17,22 \$	17,66 \$
Échelon 5	16,04 \$	16,48 \$	16,94 \$	17,36 \$	17,79 \$	18,24 \$