

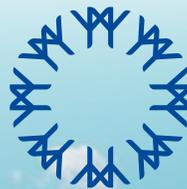
# Convention collective

Intervenue le 30 mars 2023

Entre la Société du Parc Jean-Drapeau  
et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal - SCFP



Syndicat des  
fonctionnaires municipaux  
de Montréal - SCFP



Parc  
Jean-Drapeau



Pour la période comprise entre  
le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 décembre 2026

# Convention collective

Intervenue le 30 mars 2023

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

Entre la

**Société du Parc Jean-Drapeau**  
(ci-après désignée « l'Employeur »)

Et le

**Syndicat des fonctionnaire municipaux  
de Montréal – SCFP**  
(ci-après désigné « le Syndicat »)

Pour la période comprise entre le  
1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 décembre 2026



## **TABLES MATIÈRES**

<b>ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE</b> .....	5
<b>ARTICLE 2 – DÉFINITIONS ET EXPRESSIONS</b> .....	6
<b>ARTICLE 3 – RÉGIME SYNDICAL</b> .....	8
<b>ARTICLE 4 – AFFICHAGE ET BUREAU SYNDICAL</b> .....	9
<b>ARTICLE 5 – DOCUMENT ET AVIS</b> .....	9
<b>ARTICLE 6 – LIBÉRATION POUR AFFAIRES SYNDICALES</b> .....	10
<b>ARTICLE 7 – DÉLÉGATION ET CONGRÈS SYNDICAUX</b> .....	11
<b>ARTICLE 8 – SÉCURITÉ D’EMPLOI</b> .....	11
<b>ARTICLE 9 – ASSURANCES COLLECTIVES</b> .....	12
<b>ARTICLE 10 – AIDE JUDICIAIRE</b> .....	12
<b>ARTICLE 11 - HARCÈLEMENT</b> .....	13
<b>ARTICLE 12 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL</b> .....	15
<b>ARTICLE 13 – NÉGOCIATIONS</b> .....	16
<b>ARTICLE 14 – HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET PREMIERS SOINS</b> .....	16
<b>ARTICLE 15 – UNIFORMES, ACCESSOIRES ET CASIERS</b> .....	18
<b>ARTICLE 16 – PÉRIODE DE PROBATION</b> .....	18
<b>ARTICLE 17 – RAPPEL</b> .....	19
<b>ARTICLE 18 – HORAIRE DE TRAVAIL ET DISPONIBILITÉS</b> .....	21
<b>ARTICLE 19 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE</b> .....	26
<b>ARTICLE 20 – VACANCES ET CONGÉS</b> .....	27
<b>ARTICLE 21 – MISE À PIED</b> .....	34
<b>ARTICLE 22 – FORMATION</b> .....	34
<b>ARTICLE 23 – MESURES DISCIPLINAIRES</b> .....	35
<b>ARTICLE 24 – MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS</b> .....	36
<b>ARTICLE 25 – ARBITRAGE</b> .....	38
<b>ARTICLE 26 – DESCRIPTION DES EMPLOIS</b> .....	40
<b>ARTICLE 27 – VERSEMENT DU SALAIRE</b> .....	40
<b>ARTICLE 28 – TAUX MONÉTAIRES</b> .....	41
<b>ARTICLE 29 – DURÉE DE LA CONVENTION, ÉVALUATION DES EMPLOIS ET RÉTROACTIVITÉ</b> .....	45
<b>ANNEXE A – TYPES DE VÊTEMENTS OU D’ACCESSOIRES FOURNIS PAR LA SOCIÉTÉ DU PARC JEAN-DRAPEAU</b> .....	48
<b>ANNEXE B – SÉCURITÉ D’EMPLOI</b> .....	50
<b>ANNEXE C – TRANSPORT</b> .....	51
<b>ANNEXE D – PLAN D’ÉVALUATION DES EMPLOIS</b> .....	52
<b>ANNEXE E – LETTRES D’ENTENTE 1</b> .....	53
<b>LETTRES D’ENTENTE 2</b> .....	55

## **ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE**

### **1.01 But de la convention**

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

### **1.02 Accréditation syndicale**

- a) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise en vertu du Code du travail;
- b) L'Employeur reconnaît comme représentants du Syndicat les personnes élues ou nommées à ce poste. Le Syndicat doit fournir à l'Employeur la liste de ces représentants dans les trente (30) jours ouvrables de l'élection ou de la nomination;
- c) La convention collective s'applique à tous les employés couverts par l'accréditation syndicale définie à l'alinéa 1.02 a);
- d) Un employé cadre ou un employé non compris à l'unité de négociation ne peut effectuer un travail normalement exécuté par un employé compris dans l'unité de négociation, sauf en cas d'urgence, dans l'attente d'un employé appelé au travail, dans le cadre de formations à la tâche ou en cas d'entraînement.

### **1.03 Contrats forfaitaires**

- a) L'Employeur et le Syndicat conviennent que la question des contrats forfaitaires est un sujet qui les préoccupe. D'autre part, ils reconnaissent l'importance de promouvoir la qualité du service à la clientèle de même que celle des activités ainsi que l'amélioration de la compétitivité commerciale, le tout dans le respect des conditions de travail et de vie des employés;
- b) Cependant, l'Employeur peut donner à contrat ou sous-contrat un travail ou un service exécuté présentement par un salarié assujetti à l'accréditation syndicale et à la convention collective dans le seul cas où dans le service visé par ce contrat ou sous-contrat de tels salariés ne sont pas disponibles en nombre suffisant ou ne possèdent pas l'expertise suffisante pour effectuer ce travail.

Toutefois, dans le cas d'un contrat ou sous-contrat ponctuel, l'Employeur peut octroyer le contrat ou le sous-contrat, s'il n'a pas l'outillage, l'équipement ou le matériel nécessaire ou adéquat pour accomplir le travail ou service requis.

Un tel contrat ou sous-contrat ne doit pas avoir pour effet d'abolir un poste annuel, ou d'entraîner une mise à pied, ou de réduire le nombre d'heures normalement effectuées par les salariés;

- c) Les parties conviennent de mettre sur pied, dans les soixante (60) jours civils de la signature de la convention collective, un comité de partenariat dont le mandat est le suivant :
  - i. Identifier les activités réalisées par les employés membres du Syndicat et y sélectionner les activités représentant un potentiel intéressant d'amélioration de la productivité et de proposer les recommandations appropriées,
  - ii. D'évaluer tout contrat ou sous-contrat qui affecte l'accréditation syndicale, d'étudier la possibilité de les réaliser à l'interne au meilleur coût possible, en tenant compte de la qualité des services et de faire les recommandations appropriées,
  - iii. De faire rapport aux instances mandatées par les parties;
- d) Le comité est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. La méthodologie de travail du comité est axée sur le travail en équipe et la résolution des problèmes;
- e) Pour assurer le succès de la mise en place du comité de partenariat, les parties conviennent de se rencontrer au minimum une (1) fois par année. La première rencontre annuelle doit se tenir au plus tard trente (30) jours civils après le début de période d'exploitation estivale. Des rencontres subséquentes sont fixées à la demande de l'une ou l'autre des parties, moyennant un préavis d'au minimum quinze (15) jours civils.

#### **1.04 DROITS DE GÉRANCE**

Il est du ressort exclusif de la Société du parc Jean-Drapeau de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations, sa mission et de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

#### **1.05 Préséance de la convention collective**

- a) L'Employeur ne peut, par résolution ou autrement, déroger aux dispositions de la convention collective;
- b) 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 2 – DÉFINITIONS ET EXPRESSIONS**

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

- a) **ANCIENNETÉ** signifie la date de la dernière embauche sans interruption du lien d'emploi. Lorsque deux (2) employés ont la même date d'embauche, le facteur déterminant pour établir la préséance est le plus petit numéro de matricule.
- b) **AFFECTATION** signifie l'attribution d'un poste d'un emploi dont la description correspond au travail effectué par un employé.

- c) **EMPLOI** signifie un poste ou un groupe de postes dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes.
- d) **EMPLOYÉ** signifie toute personne couverte par l'accréditation syndicale définie au paragraphe 1.02 et, le cas échéant, toute personne couverte en vertu des amendements apportés à cette accréditation.
- e) **EMPLOYÉ ANNUEL** signifie un employé dont le travail est requis sur une base annuelle à temps complet, dont la présence est requise quarante (40) heures par semaine ou quatre-vingts (80) heures étalées sur deux semaines pour les employés travaillant sur un horaire A-B.
- f) **EMPLOYÉ SAISONNIER** signifie un employé embauché pour une période déterminée au cours d'une année civile, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.
- g) **CONJOINT DE L'EMPLOYÉ** signifie la personne qui est soit :
- Liée par un mariage ou une union civile et qui cohabite avec l'employé :
- De sexe différent ou de même sexe, qui vit maritalement avec l'employé et qui sont les parents d'un même enfant,
  - De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;
- h) **EMPLOYEUR** signifie la Société du parc Jean-Drapeau (SPJD), comme défini à l'accréditation syndicale.
- i) **GRIEF** signifie toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective.
- j) **JOUR OUVRABLE** signifie un jour de travail normal pour les services administratifs de la Société du parc Jean-Drapeau, soit du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés.
- k) **POSTE OU POSTE DE TRAVAIL** signifie l'ensemble des tâches exécutées par une seule personne.
- l) **SYNDICAT** signifie le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP).
- m) **SERVICE** signifie une installation physique où est offerte une ou des activité(s) récréative(s) ou un ensemble d'activités administratives constituant une entité distincte des activités récréatives.
- n) **PÉRIODE D'EXPLOITATION ESTIVALE** signifie une période déterminée par la SPJD qui débute, au plus tard le samedi qui précède le 24 juin et qui se termine au plus tard, le lundi de la fête du Travail.

- o) **HORS PÉRIODE D'EXPLOITATION ESTIVALE** signifie une période déterminée par la SPJD qui débute au plus tard le lendemain du lundi de la fête du Travail et qui se termine au plus tard la veille du samedi qui précède le 24 juin.
- p) **REPRÉSENTANT SYNDICAL** signifie toute personne élue ou nommée pour occuper une fonction syndicale.

## **ARTICLE 3 – RÉGIME SYNDICAL**

### **3.01**

Tout employé doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, consentir à la retenue par l'Employeur sur chaque paie d'un montant équivalent à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

### **3.02**

Tout salarié assujetti à la convention collective qui est ou devient membre en règle du Syndicat doit demeurer membre en règle du Syndicat pendant toute la durée de la convention collective.

### **3.03**

La Société du parc Jean-Drapeau fait remise mensuellement au Syndicat des sommes perçues en vertu des paragraphes 3.01 et 3.02. Ce montant mensuel est accompagné d'un état détaillé de la perception comprenant les noms et prénoms des employés auprès de qui les cotisations ont été perçues, ainsi que du salaire normal et du montant des déductions individuelles correspondant à chaque employé.

### **3.04**

L'Employeur convoque les employés à une rencontre d'accueil avant le début de la saison d'exploitation estivale. Il est entendu que les employés seront rémunérés pour la période minimale prévue au paragraphe 18.12. Toutefois, la période pour laquelle les employés seront rémunérés peut être supérieure à la période prévue au paragraphe 18.12 si la rencontre d'accueil de l'Employeur dépasse ladite période.

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

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

- a) Pour la durée de la convention, le Syndicat bénéficie d'une banque de huit cent cinquante (850) heures maximum qui sert principalement à des fins d'activités syndicales de

formation et d'information à la suite de la rencontre d'accueil, ou à tout autre moment après entente avec l'Employeur.

Toutes les libérations syndicales faisant référence au paragraphe 3.04 doivent faire l'objet d'une demande à la personne désignée du service des ressources humaines. Les demandes de libération syndicale doivent être effectuées dans les cinq (5) jours ouvrables avant la libération;

- b) Malgré l'article 19 de la convention collective, les employés assistant aux rencontres seront rémunérés à taux régulier par l'Employeur et chaque heure sera déduite de la banque d'heures syndicales prévue à cet effet. Pour que les employés présents soient rémunérés, le Syndicat fournira à l'Employeur les noms des employés ayant assisté à la rencontre ainsi que les heures à rémunérer pour chacun;
- c) Pour les rencontres suivant l'accueil des employés, l'Employeur mettra à la disposition du Syndicat un local aux fins de rencontre ou de formation, et ce, pour la durée complète de la rencontre.

## **ARTICLE 4 – AFFICHAGE ET BUREAU SYNDICAL**

### **4.01 Affichage**

Dans les bureaux où travaille au moins un (1) employé, l'Employeur autorise le Syndicat à y afficher ou à distribuer 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 une copie de tout document affiché dans les Services.

### **4.02 Bureau syndical**

L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat un local à l'année. L'Employeur convient également de mettre à la disposition du Syndicat les commodités usuelles (bureau, chaise, téléphone si possible et classeur fermant à clé).

## **ARTICLE 5 – DOCUMENT ET AVIS**

### **5.01 Transmission au Syndicat**

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 employés;
- b) de toute démission;
- c) de toute nomination;

- d) de toute mesure disciplinaire;
- e) de la liste des employés mise à jour mensuellement; cette liste doit indiquer les noms et prénoms des employés, leur date d'embauche, leur emploi, leur numéro de matricule, leur statut, leur adresse, ainsi que leur numéro de téléphone;
- f) de la liste de rappel produite en février.

#### **5.02 Copie de la convention collective**

L'Employeur fait parvenir le formulaire d'adhésion du Syndicat ainsi qu'une copie de la convention collective lors de l'embauche.

#### **5.03 Listes**

À l'exception de la date de naissance, de l'adresse, de l'adresse de courriel, s'il y a lieu, et du numéro de téléphone, la liste prévue à l'alinéa 5.01 e) est affichée durant la deuxième semaine qui suit l'ouverture officielle. La liste est affichée pendant quatorze (14) jours civils et, à l'expiration de la période d'affichage, la liste devient officielle sous réserve des contestations déposées. Les corrections apportées à la liste ne peuvent avoir pour effet de modifier l'ancienneté d'un employé et les conséquences de telles modifications ne peuvent rétroagir au-delà du premier (1<sup>er</sup>) jour de l'affichage de la liste.

#### **5.04 Dossiers d'employé**

L'employé désirant consulter son dossier personnel ou faire des photocopies de son dossier en fait la demande à l'Employeur, qui lui fixe un rendez-vous à cette fin dans les dix (10) jours civils suivants. Cette consultation se fait en présence du représentant de l'Employeur ou de son substitut. L'employé peut se présenter à ce rendez-vous seul ou accompagné d'un représentant syndical. Les photocopies sont aux frais de l'Employeur.

#### **5.05 Attestation de travail**

L'Employeur remet à l'employé, sur demande, une confirmation d'emploi ou un relevé d'emploi.

### **ARTICLE 6 – LIBÉRATION POUR AFFAIRES SYNDICALES**

#### **6.01**

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

- a) Le représentant syndical peut également s'absenter pour d'autres activités syndicales, après entente avec le représentant de l'Employeur, et ce, aux frais du Syndicat;
- b) L'Employeur fournit les coordonnées de la personne désignée du service des ressources humaines pour recevoir les demandes de libération syndicale. Les demandes de libération syndicale sont envoyées par courriel à la personne désignée par l'Employeur. Dans tous

les cas, une demande de libération syndicale doit être faite au moins quarante-huit (48) heures à l'avance excluant les fins de semaine, sauf en cas d'urgence.

## **6.02**

Tout représentant syndical peut s'absenter de son travail, aux frais du Syndicat et à la demande de celui-ci, pour être présent à une audition d'une instance de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou de tout tribunal pour une cause reliée à la présente convention collective.

## **6.03**

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le Syndicat bénéficie d'une banque annuelle de cent vingt (120) heures, dont cinquante (50) heures sont transférables d'une année à l'autre, mais cette banque accumulée est ramenée à un maximum de cent vingt (120) heures au 15 mai qui suit l'expiration de la convention collective. Les heures en supplément de la banque de cent vingt (120) heures seront facturées au Syndicat. Malgré l'article 19 de la présente convention collective, la rémunération sera versée à taux régulier. Il est entendu que pour bénéficier de cette banque, l'employé doit être au travail.

Les heures consacrées aux rencontres du comité de relations de travail (tel que défini au paragraphe 12.01 et du comité de partenariat (tel que défini à l'alinéa 1.03 c) où les parties sont en présence l'une de l'autre sont exclues de la banque annuelle.

Toutes les libérations syndicales doivent faire l'objet d'une demande à la personne désignée du service des ressources humaines pour recevoir les demandes de libération syndicale quarante-huit (48) heures ouvrables à l'avance.

## **ARTICLE 7 – DÉLÉGATION ET CONGRÈS SYNDICAUX**

### **7.01**

L'employé choisi comme délégué par le Syndicat pour assister à un congrès professionnel ou syndical ainsi qu'à des sessions de formation parrainées par l'un des organismes auxquels est affilié le Syndicat est autorisé à quitter son travail sans perte de traitement et autres bénéfices. Dans ce cas, le Syndicat doit rembourser à l'Employeur le montant du traitement correspondant à l'absence de l'employé incluant le salaire et les avantages sociaux.

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

## **ARTICLE 8 – SÉCURITÉ D'EMPLOI**

Les employés annuels qui bénéficient déjà de la sécurité d'emploi au moment de la signature et dont le nom apparaît à l'annexe « B » ne peuvent être remerciés de leurs services ou mis à pied par

manque de travail ou à cause d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou le système administratif de la Société du parc Jean-Drapeau ainsi que dans les procédés de travail.

## **ARTICLE 9 – ASSURANCES COLLECTIVES**

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

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

	<b>QUOTEPART DE L'EMPLOYEUR</b>	<b>QUOTEPART DE L'EMPLOYÉ</b>
Assurance soins dentaires	100 %	
Assurance vie de base	100 %	
Assurance maladie	100 %	
Assurance salaire courte durée		100 %
Assurance salaire longue durée		100 %
Assurance voyage	100 %	
Assurance annulation voyage	100 %	

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

## **ARTICLE 10 – AIDE JUDICIAIRE**

### **10.01**

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

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

- b) Dans le cas où un employé fait usage dans l'exercice de son travail, avec l'assentiment de l'Employeur, d'un véhicule automobile appartenant à l'Employeur ou loué par celui-ci, l'Employeur s'engage à tenir cet employé indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés par l'usage de ce véhicule automobile, sauf si cet employé est reconnu coupable d'une infraction au Code criminel ou au Code de la sécurité routière en raison d'une infraction liée à sa conduite ou à son comportement au volant reliée à l'usage de ce véhicule automobile ou ne possède pas de permis de conduire valide;
- c) La protection prévue à l'alinéa précédent est également accordée par l'Employeur à l'employé qui, dans l'exercice de son travail et avec l'assentiment de l'Employeur, est passager d'un véhicule appartenant à l'Employeur ou loué par ce dernier;
- d) Dans le cas où un employé désirerait poursuivre avec l'assistance de l'Employeur devant les tribunaux un individu, à la suite des événements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail, le Syndicat peut soumettre son cas à l'Employeur pour discussion. La décision de l'Employeur ne peut pas faire l'objet d'un grief.

## **10.02**

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

Si cette convocation a lieu en dehors des heures de travail ou durant la période de mise à pied ou durant un jour de congé, l'Employeur paie jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour à raison de périodes minimales de quatre (4) heures.

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

## **ARTICLE 11 - HARCÈLEMENT**

### **11.01 Définition**

On entend par harcèlement une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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

**a) Harcèlement sexuel**

Les parties reconnaissent que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe et s'efforcent d'en réprimer la pratique.

**b) Définition du harcèlement sexuel**

Il s'agit d'une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'un employé ou de nature à entraîner pour lui des conditions de travail défavorables.

En général, le harcèlement sexuel signifie des actes répétés. Toutefois, un seul acte qui engendre un effet nocif continu peut être du harcèlement sexuel.

**c) Définition du harcèlement psychologique**

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 psychologique ou physique d'un employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour un employé.

**11.02**

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

**11.03**

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

Par ailleurs, les représentants syndicaux n'exerceront aucune menace, contrainte ou discrimination à l'égard d'un employé pour les motifs mentionnés précédemment. L'Employeur met à la disposition du Syndicat la politique ainsi que la procédure de traitement des plaintes en vigueur concernant le harcèlement en milieu de travail. Aucune mesure de représailles ne sera exercée contre tout employé qui, pour des motifs valables, s'est plaint d'être victime de harcèlement, de discrimination, ou de violence, ou qui a dénoncé une telle situation.

#### **11.04 Programme d'action**

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

- a) ils s'engagent à collaborer afin de maintenir une ligne de conduite efficace dans ce domaine;
- b) ils encouragent tout employé qui est victime de harcèlement ou qui s'en croit victime, à s'adresser aux représentants identifiés dans la politique et/ou à son représentant syndical;
- c) les parties s'engagent à ne pas publier ou distribuer ou tolérer sur les lieux de travail des affiches, des avis, des brochures et tout autre document à caractère sexiste;
- d) les parties et leur représentant ne divulgueront à quiconque les noms des personnes impliquées dans un problème de harcèlement sexuel ou psychologique, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de sanctions;
- e) dans le traitement et le règlement d'une plainte ayant trait au harcèlement sexuel ou psychologique, la personne harcelée ne doit, en aucun cas, subir de préjudice ou être l'objet de représailles.

### **ARTICLE 12 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

#### **12.01 Comité de relations de travail**

Un comité de relations de travail est constitué et composé de trois (3) représentants autorisés du Syndicat et de trois (3) représentants désignés par l'Employeur. Le comité a pour mandat de discuter de tout sujet d'intérêt commun prévu ou non à la convention collective, à l'exception des sujets faisant l'objet d'un grief. Les parties doivent désigner leurs représentants à ce comité au plus tard sept (7) jours civils avant la première rencontre suivant la signature de la présente convention collective.

Les parties peuvent s'adjoindre une personne-ressource à leurs frais.

#### **12.02 Demande de rencontre**

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties, minimalement quatre (4) fois par année, l'ordre du jour de toutes ces réunions doit être transmis par une partie à l'autre partie au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Ceci n'a pas pour effet d'empêcher l'une ou l'autre des parties d'ajouter d'autres points, en conformité avec les règles de procédure établies par le comité.

#### **12.03 Libérations et personne-ressource**

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

Toutefois, entre le 1<sup>er</sup> juin et le 1<sup>er</sup> septembre, un représentant du Syndicat en congé hebdomadaire, mis à pied ou en dehors de ses heures de travail est réputé être au travail pour les rencontres avec l'Employeur prévues pour le comité de relations de travail.

- a) Lorsque l'employé est en mise à pied, l'employé est payé au taux régulier pour le temps que dure la rencontre sans générer du temps supplémentaire;
- b) Lorsque l'employé est au travail, l'employé peut, à son choix, être payé à taux régulier pour le temps que dure la rencontre, sans générer du temps supplémentaire ou reprendre son temps en congé payé.

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

## **ARTICLE 13 – NÉGOCIATIONS**

Au moment des rencontres de négociation ou de conciliation entre l'Employeur et le Syndicat relative à la négociation, les heures des représentants syndicaux sont déduites de la banque de libération prévue au paragraphe 6.03 s'ils sont au travail.

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

Toutefois, lors du renouvellement de la convention collective, les employés en congé ou mis à pied peuvent être rémunérés pour un temps maximal de trente (30) heures qui seront déduites de la banque prévue au paragraphe 6.03.

## **ARTICLE 14 – HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET PREMIERS SOINS**

### **14.01 Responsabilités**

L'Employeur convient de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de tous les employés. Le Syndicat convient de coopérer à cette fin.

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

### **14.02 Comité de santé et sécurité**

- a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de créer et de maintenir un comité de santé-sécurité;
- b) Un minimum de trois (3) rencontres annuelles sont statutaires et se déroulent sur les heures normales de travail;

- c) Ce comité est composé d'un maximum de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat;
- d) Ce comité a pour mandat :
- d'étudier les causes des accidents survenus au cours du mois écoulé,
  - de s'assurer que les conditions prévues au paragraphe 14.01 ainsi que par les différentes lois et les différents règlements en matière de santé et sécurité sont respectées,
  - d'élaborer des moyens correctifs et préventifs et d'en recommander l'application à la direction de l'Employeur,
  - de recommander à l'Employeur toutes les mesures préventives et correctives en rapport avec les accidents ou les maladies professionnelles, ainsi que des mesures générales en matière d'hygiène et de sécurité,
  - de recommander les équipements de protection individuelle requis dans le cadre du travail,
  - de s'assurer que l'Employeur fasse en sorte que des personnes qualifiées, pour donner les premiers soins aux malades ou blessés, soient désignées à des endroits particuliers,
  - de participer à l'inspection générale annuelle si une des parties en fait la demande.

#### **14.03**

Les libérations des représentants syndicaux qui assisteront aux comités de santé-sécurité seront rémunérées que dans le cas où la personne aurait normalement travaillé, n'eût été la libération.

Toutefois, entre le 1<sup>er</sup> juin et le 1<sup>er</sup> septembre, un représentant du Syndicat en congé hebdomadaire, mis à pied ou en dehors de ses heures de travail est réputé être au travail pour les rencontres avec l'Employeur prévues pour le comité de santé-sécurité. Cet employé sera payé à taux régulier pour le temps que dure la rencontre.

Malgré l'alinéa précédent, un représentant syndical reconnu comme étant un employé annuel est toujours réputé être au travail pour les rencontres avec l'Employeur prévues au paragraphe 14.02.

#### **14.04**

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

#### **14.05**

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

#### **14.06**

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

#### **14.07**

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

### **ARTICLE 15 – UNIFORMES, ACCESSOIRES ET CASIERS**

#### **15.01 Uniformes et accessoires**

L'Employeur fournit, en quantité suffisante, les uniformes et les accessoires qu'il exige d'un employé dans l'exercice de ses fonctions.

- a) Les uniformes doivent être adaptés à la taille de l'employé;
- b) La SPJD remplace les vêtements et les articles au besoin, sur remise de l'article usé;
- c) La liste des différents types de vêtements ou accessoires figure à l'annexe « A » de la présente convention collective.

L'expression « au besoin » signifie selon la nature du travail ainsi que le poste de travail.

#### **15.02 Casiers**

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

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

### **ARTICLE 16 – PÉRIODE DE PROBATION**

Le nouvel employé bénéficie d'une période de probation équivalente à trois cent cinquante heures (350) heures effectivement travaillées à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs ou d'une période correspondant à vingt-quatre (24) mois d'ancienneté, et ce, indépendamment du nombre d'heures travaillées.

Cette période peut être prolongée après entente avec le Syndicat. De plus, toute absence de quelque nature que ce soit de plus de trente (30) jours civils, comme le congé de maternité, le

congé de paternité, le congé parental, le congé sans solde, l'absence pour lésions professionnelles et/ou maladie n'est pas comptabilisée dans cette période de douze (12) à vingt-quatre (24) mois.

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

## **ARTICLE 17 – RAPPEL**

### **17.01**

L'employé qui était à l'emploi de l'Employeur à la date de fermeture de la période d'exploitation estivale ou qui a complété la période de probation prévue à l'article 16 acquiert, pour la suivante, un droit de rappel. Ce rappel se fait par ordre d'ancienneté dans l'emploi qu'il occupait la saison précédente.

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

Le rappel se fait par ancienneté, dans l'emploi qu'il occupait au moment de sa dernière mise à pied.

### **17.02**

Lorsqu'il existe des postes qui n'ont pu être comblés par le rappel tel qu'effectué au paragraphe 17.01, l'Employeur offre ces postes, en premier lieu, aux employés, par ancienneté, qui ont demandé leur transfert à ces postes, selon la formule de rappel pour l'année et, en deuxième lieu, aux autres employés. Un employé doit toujours avoir les exigences normales du poste pour y être transféré.

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

### **17.03**

Cependant, l'employé qui n'est plus à l'emploi de l'Employeur lors de la fermeture de la saison d'exploitation estivale pour les raisons suivantes :

- Maladie;
- Maternité/Paternité/Parental;
- Sans solde/Sans solde pour fin d'études.

Ainsi que toutes autres raisons jugées valables par l'Employeur conserve son droit de rappel.

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

#### **17.04**

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

#### **17.05**

##### **a) Pour la période d'exploitation estivale**

- i. Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 janvier de chaque année, l'Employeur fait parvenir, par courriel, à chacun des employés ayant un droit de rappel, un formulaire sur lequel l'employé inscrit les renseignements requis. Lors de cet envoi, l'Employeur leur fait également parvenir la liste des emplois;
- ii. Au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, l'employé fait parvenir à l'Employeur ledit formulaire indiquant sa date de disponibilité et son choix d'emploi autre que celui qu'il détenait au moment de sa mise à pied [maximum deux (2) en ordre de priorité] par courriel, ou le remet de main à main avec un accusé de réception;
- iii. Entre le 20 et le 25 février, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des employés qui n'ont pas encore répondu.

##### **b) Pour les annuels**

Un employé annuel qui a été mis à pied ou remercié de ses services par manque de travail, à cause d'améliorations techniques, technologiques ou de transformations ou en lien avec une modification quelconque à la structure organisationnelle de la Société du parc Jean-Drapeau, si un besoin se manifeste, peut être rappelé au travail selon la procédure suivante :

- Par ancienneté dans la fonction où le besoin s'est manifesté;
- Par ancienneté parmi les employés qui répondent aux exigences de la fonction.

#### **17.06 Perte de droit de rappel et perte de l'emploi**

Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Lorsque l'employé ne détient plus les qualifications de l'emploi lors de sa première journée de travail;
- b) Lorsqu'il refuse trois (3) fois consécutives un poste qui lui est offert ou qu'il omet de se présenter au travail après avoir accepté un poste;
- c) Lorsque l'employé omet de donner suite au courriel de l'Employeur, tel que prévu au paragraphe 17.05;
- d) Lorsque l'employé démissionne ou est congédié pour cause juste et suffisante;

- e) Lorsque l'employé n'est pas rappelé au travail dans les vingt-quatre (24) mois suivants sa mise à pied;
- f) Lorsque l'employé n'a pas accumulé plus de cent soixante (160) heures travaillées au cours d'une même saison d'exploitation et qu'il a eu l'opportunité de le faire;
- g) S'il s'absente plus de trois (3) fois de son travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, sans raison valable et sans avoir averti préalablement; dans le cas de contestation par grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur. L'employé est avisé par écrit à chacune des absences et une copie est transmise au Syndicat;
- h) S'il ne sélectionne aucun bloc horaire lors de la séance de confection d'horaire et ne fournit aucune disponibilité alors qu'il en a eu l'opportunité de le faire.

## **ARTICLE 18 – HORAIRE DE TRAVAIL ET DISPONIBILITÉS**

### **18.01 Semaine normale de travail**

La semaine normale de travail pour les postes annuels est de quarante (40) heures ou de quatre-vingts (80) heures étalées sur deux semaines pour les employés travaillant sur un horaire A-B.

La semaine normale de travail pour les postes saisonniers est d'un maximum de quarante (40) heures ou d'un maximum de quatre-vingts (80) heures étalées sur deux semaines pour les employés travaillant sur un horaire A-B.

Horaire de travail à temps plein sur rotation étalée sur un horaire A-B :

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

L'Employeur remet au Syndicat au plus tard le 31 janvier le type d'horaire par fonction pour l'année en cours.

### **18.02 Rapport des heures travaillées**

L'Employeur transmet au Syndicat, à la demande de celui-ci, un état détaillé des heures de travail effectuées par l'employé.

### **18.03 Comité des horaires de travail**

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité des horaires de travail dont le mandat est de discuter des horaires de travail.

Le comité est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.

Les parties conviennent de se rencontrer au minimum une (1) fois par année, soit à la suite de la remise des blocs horaires pour la période d'exploitation estivale au Syndicat et avant la séance de confection des horaires par les employés. Des rencontres subséquentes sont fixées à la demande de l'une ou de l'autre des parties, moyennant un préavis d'au minimum quinze (15) jours civils.

La libération des représentants syndicaux est conforme au paragraphe 6.03.

#### **18.04 Blocs horaires**

La confection des horaires concerne les emplois saisonniers.

Les blocs horaires pour les postes saisonniers sont transmis par l'Employeur au Syndicat au plus tard le 31 janvier pour la période d'exploitation estivale.

Les blocs horaires sont sélectionnés par les employés par ordre d'ancienneté. L'employé doit sélectionner ses blocs horaires pour l'ensemble de la période d'exploitation estivale. Ceux-ci peuvent être identiques ou varier de semaine en semaine.

- a) Pour la période d'exploitation estivale, un employé saisonnier doit offrir minimalement quatre (4) blocs horaires ou vingt (20) heures par semaine comprenant :
  - Des blocs du matin pour la période d'exploitation estivale :
    - les blocs du matin en semaine sont des quarts de travail débutant avant 8 h 30. Le nombre minimal de blocs varie en fonction du poste et il est transmis au Syndicat au plus tard vingt (20) jours civils avant la confection des horaires.

ET

- Un bloc d'une journée de fin de semaine (vendredi, samedi ou dimanche).
- b) Pour la période hors exploitation estivale, deux prises de disponibilités ont lieu, soit le 1<sup>er</sup> août pour la période de l'automne et le 1<sup>er</sup> octobre pour la période hivernale.

Un employé saisonnier n'a pas l'obligation d'offrir des disponibilités minimales pour la période hors exploitation estivale.

#### **18.05 Procédures de confection des horaires**

- a) La confection des horaires est minimalement constituée d'une séance de sélection ayant lieu lors d'une fin de semaine en début avril;
- b) L'employé saisonnier est invité par courriel dix (10) jours civils à l'avance, à la dernière adresse courriel fournie par ce dernier, à une séance de confection des horaires;
- c) L'invitation sera accompagnée de la liste de l'ordre de sélection par ancienneté, de la matrice des blocs horaires et de la procédure de confection des horaires. L'employé saisonnier qui ne peut être disponible pour la séance de confection des horaires pourra par procuration mandater un tiers pour effectuer ses choix;

- d) Un employé saisonnier qui manque sa période dédiée de sélection des blocs horaires perd sa priorité de choix et pourra sélectionner à la toute fin de la séance.

#### **18.06 Disponibilités**

- a) Suivant la séance de confection des horaires, ceux qui ont obtenu un horaire qui ne répondait pas aux disponibilités minimales définies devront indiquer les disponibilités supplémentaires pour respecter les dispositions de l'alinéa 18.04 a);
- b) Tous les employés saisonniers ont la possibilité d'indiquer des disponibilités additionnelles et celles-ci doivent être fournies minimalement quinze (15) jours civils à l'avance.

#### **18.07 Remplacements, ajouts d'heures et besoins ponctuels à plus de dix (10) jours civils d'avis**

Après la séance de confection des horaires de travail, dans tous les cas où l'Employeur doit effectuer un remplacement à la suite de l'absence d'un employé ou lorsqu'il désire ajouter un quart de travail additionnel à l'horaire, il attribue le quart de travail à combler selon la procédure suivante :

- a) Les quarts sont attribués aux employés offrant des disponibilités additionnelles, par ordre d'ancienneté, parmi les employés qui exercent la fonction, sans que cela entraîne de temps supplémentaire;
- b) En cas d'impossibilité ou de refus de ces derniers, le quart de travail est offert, par ancienneté, parmi les employés qui répondent aux exigences de la fonction sans que cela entraîne de temps supplémentaire;
- c) Si aucun employé n'est disponible ou volontaire pour combler les quarts de travail, l'Employeur peut offrir de temps supplémentaire par ancienneté aux employés qui répondent aux exigences normales de la fonction.

#### **18.08 Remplacements, ajouts d'heures et besoins ponctuels à moins de dix (10) jours civils d'avis**

Après la séance de confection des horaires de travail, dans tous les cas où l'Employeur doit effectuer un remplacement à la suite de l'absence d'un employé ou lorsqu'il désire ajouter un quart de travail additionnel à l'horaire, il propose le quart de travail à combler selon la procédure suivante :

- a) Par ancienneté, parmi les employés qui exercent leurs fonctions, sans que cela entraîne de temps supplémentaire;
- b) En cas d'impossibilité ou de refus de ces derniers, le quart de travail est offert, par ancienneté, parmi les employés qui répondent aux exigences du poste sans que cela entraîne de temps supplémentaire;
- c) Si aucun employé n'est disponible ou volontaire pour combler les quarts de travail, l'Employeur peut offrir de temps supplémentaire par ancienneté aux employés qui répondent aux exigences normales de la fonction.

### **18.09 Modifications d'horaires attribués**

Lorsque l'Employeur désire modifier les horaires, l'employé est avisé par écrit ou selon la procédure établie par l'Employeur :

- a) À trois (3) jours civils et plus d'avis :
  - i. L'Employeur peut augmenter les heures de travail de tous les employés, nonobstant les disponibilités soumises par ceux-ci;
    - 1- La prolongation des heures est offerte par ancienneté parmi les employés ayant le même horaire, puis imposée par ancienneté inversée si personne ne s'est manifesté;
    - 2- La modification du début ou de la fin d'un bloc horaire d'un employé ne doit pas excéder une amplitude de quatre (4) heures.
  - ii. L'Employeur peut diminuer ou annuler les heures de travail lorsque :
    - 1- l'employé y consent,
    - 2- en cas de fermeture complète ou partielle du Service,
    - 3- en cas de mauvaise température,
    - 4- en cas de situation imprévisible;

Advenant qu'un groupe d'employés ait le même horaire de travail, la diminution des heures se fait par ancienneté inversée;

- b) À moins de trois (3) jours civils d'avis
  - i. L'Employeur peut augmenter les heures de travail lorsque :
    - 1- l'employé y consent,
    - 2- en cas d'urgence ou pour assurer la sécurité du public ou celles des installations pour une période n'excédant pas deux (2) heures. La prolongation des heures se fait par ancienneté. Si aucun employé n'est volontaire, l'Employeur imposera la prolongation par ancienneté inversée;
  - ii. L'Employeur peut diminuer les heures de travail lorsque :
    - 1- l'employé y consent,
    - 2- en cas de fermeture complète ou partielle du Service,
    - 3- en cas de mauvaise température,
    - 4- en cas de situation imprévisible;

Si l'Employeur diminue les heures prévues d'un employé à moins de trois (3) jours civils d'avance selon les critères énumérés, la modification ne peut avoir pour effet de diminuer les heures en deçà des dispositions prévues au paragraphe 18.12.

- c) L'Employeur peut annuler les heures de travail lorsque :
  - i. L'employé y consent, combiné à l'une des situations suivantes :
    - 1- en cas de fermeture complète ou partielle du Service,
    - 2- en cas de mauvaise température,
    - 3- en cas de situation imprévisible.

L'employé qui est présent au travail et dont la présence n'est plus requise ne pourra être rémunéré pour une période inférieure à quatre (4) heures. Dans tous les cas, un employé présent pourra être affecté à une autre fonction par l'Employeur.

#### **18.10 Échanges de quarts**

Les échanges de quarts de travail sont autorisés et se font directement entre employés selon la procédure établie par l'Employeur. Le supérieur immédiat confirmera l'échange de quart dans un délai maximal de quarante-huit (48) heures à partir de la réception de la demande. Les échanges de quarts ne peuvent pas entraîner de temps.

#### **18.11 Heures brisées**

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

#### **18.12 Période minimale de travail**

L'employé appelé au travail régulier est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures.

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

#### **18.13 Période de repos**

- a) L'employé peut prendre une période de repos de dix heures trente (10 h 30) entre deux (2) journées de travail. Celle-ci peut être moindre si l'employé y consent;
- b) À la plage, les sauveteurs ont droit à soixante (60) minutes de repos par jour, dont quarante (40) minutes rémunérées;
- c) Les pauses repas/repos, de trente (30) minutes, se prennent entre la troisième (3<sup>e</sup>) et la sixième (6<sup>e</sup>) heure de chaque quart de travail excédant une période travail de cinq (5) heures consécutives.
  - i. Si pour une urgence, durant cette période, l'employé doit retourner au travail à la demande de l'Employeur, l'Employeur s'engage à lui permettre de continuer sa pause dans les délais prévus à l'alinéa 18.13 c);

- ii. Si l'Employeur est dans l'impossibilité d'octroyer la pause repas repos dans les délais prévus à l'alinéa 18.13 c) alors, celle-ci sera rémunérée à 150 %, et ce pour toute la période, n'excédant pas trente (30) minutes par jour.

## **ARTICLE 19 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

### **19.01**

Toutes les heures exécutées en sus de quarante (40) heures par semaine sont payées au taux de cent cinquante pour cent (150 %) et en sus de quatre-vingts (80) heures par deux (2) semaines pour les employés travaillant sur un horaire étalé sur deux semaines (Horaire A/B).

### **19.02**

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

### **19.03**

Dans tous les cas où l'Employeur n'a pas été en mesure de combler un quart de travail, il peut l'offrir en temps supplémentaire heures supplémentaires selon la procédure suivante :

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

### **19.04**

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

### **19.05**

L'employé appelé au travail en dehors de son horaire régulier est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures. Il est entendu que ce paragraphe n'est pas applicable lors de tests si l'employé a postulé afin d'obtenir un poste ou des tâches. Dans ce cas, l'employé est rémunéré pour la durée du test, et ce, pour un minimum d'une (1) heure.

## **ARTICLE 20 – VACANCES ET CONGÉS**

### **20.01 Vacances pour l'employé annuel**

#### **a) Vacances**

La période de vacances s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année. Les vacances s'accumulent au prorata selon le quantum établi en fonction de l'horaire normal de l'employé et elles peuvent être prises par anticipation :

Le quantum de vacances est déterminé comme suit :

- i. moins de trois (3) ans d'ancienneté : dix (10) jours;
- ii. trois (3) ans ou plus et moins de cinq (5) ans d'ancienneté : quinze (15) jours;
- iii. cinq (5) ans ou plus et moins de quinze (15) ans d'ancienneté : vingt (20) jours;
- iv. quinze (15) ans ou plus et moins de vingt (20) ans d'ancienneté : vingt-cinq (25) jours;
- v. Vingt (20) ans ou plus d'ancienneté : trente (30) jours.

#### **b) Procédure pour le choix de vacances de l'employé annuel**

Pour l'employé annuel, la procédure pour le choix de vacances est la suivante :

- i. La SPJD demande aux employés annuels leurs choix de vacances deux (2) fois par année :
  1. Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars, le choix se fait à partir du 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédente;
  2. Pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 31 décembre, le choix se fait à partir du 1<sup>er</sup> février de l'année courante.
- ii. L'employé annuel doit fixer son choix de vacances dans un délai de dix (10) jours civils à compter de la date de demande de la SPJD. L'employé qui n'a pas remis son choix de vacances dans le délai imparti voit ses vacances accordées à la suite des autres employés;
- iii. Les périodes de vacances sont accordées en respectant l'ancienneté;
- iv. Une liste indiquant la date des vacances des salariées est complétée et affichée au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre et le 1<sup>er</sup> mars;
- v. Lorsque l'employé en fait la demande, une modification ou un ajout de vacances peut être accordé. L'employé doit transmettre sa demande au moins trente (30) jours civils à l'avance à son supérieur immédiat lequel doit l'approuver, sous réserve des besoins opérationnels.

## **20.02 Vacances pour l'employé saisonnier (indemnité de vacances)**

La SPJD s'engage à verser à l'employé, en même temps que la paie hebdomadaire, une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4 %) du salaire gagné ou de six pour cent (6 %) pour l'employé ayant trois (3) ans et plus d'ancienneté.

## **20.03 Congés personnels sans solde**

### **a) Congés personnels**

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

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

Ces journées sont aux frais de l'employé.

### **b) Procédure de demande de congés personnels**

La demande pour un congé personnel doit être effectuée au minimum dix (10) jours civils à l'avance. L'Employeur ne peut refuser d'accorder un congé sans motif valable. Dans le cas d'un refus pour motif valable, l'Employeur doit informer l'employé dans un délai de quatre (4) jours civils suivant la demande de congé.

Il est entendu que l'employé annuel doit d'abord utiliser les congés prévus à l'alinéa 20.04 b) avant de pouvoir bénéficier des congés personnels sans solde.

## **20.04 Congé pour obligations familiales et congés de maladie**

### **a) Congé pour obligation familiale**

L'employé peut s'absenter jusqu'à dix (10) jours par année pour remplir des obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint. De même, l'absence peut être justifiée par l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour qui l'employé agit à titre de proche aidant.

### **b) Congé de maladie pour l'employé annuel**

#### **i. Banque de congé de maladie**

L'employé annuel a droit à huit (8) jours de congé de maladie payés par année de référence. En cas d'absence, l'employé doit aviser son supérieur immédiat au moins deux (2) heures avant le début de son quart de travail ou le plus tôt possible en cas d'incapacité de le faire.

Ces jours de congé de maladie peuvent être utilisés à titre de congés personnels. L'employé doit alors en faire la demande au moins dix (10) jours civils à l'avance à son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Les jours de congé de maladie non utilisés au 31 décembre sont payés à l'employé.

ii. **Rémunération des absences en raison d'obligation familiale**

L'employé qui s'absente pour remplir des obligations familiales conformément au point a) du présent article utilise sa banque de congé de maladie. Advenant que la banque de maladie soit vide, l'employé n'est pas rémunéré pour son absence.

c) **Congé de maladie et obligation familiale pour l'employé saisonnier**

Pour l'employé saisonnier qui n'a pas reçu, en début d'année, une banque de congé de maladie permettant de compenser le salaire correspondant aux deux (2) jours d'absence selon la *Loi sur les normes du travail* et cumulant trois (3) mois de service continu, le salaire versé pour chacun des deux (2) jours doit équivaloir à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes précédant la semaine où a lieu l'absence

d) **Billet médical**

Lorsque l'Employeur exige un billet médical, l'Employeur rembourse un maximum de quarante dollars (40 \$) par billet médical sur présentation de la facture.

## 20.05 Congés fériés

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

- vi. La veille du jour de l'An (demi-journée);
- vii. Le jour de l'An;
- viii. Le lendemain du jour de l'An;
- ix. Le Vendredi saint;
- x. Le lundi de Pâques;
- xi. La fête des Patriotes;
- xii. La Fête nationale du Québec;
- xiii. La fête du Canada;
- xiv. La fête du Travail;
- xv. L'Action de grâces;
- xvi. La veille de Noël (demi-journée);
- xvii. Le jour de Noël;
- xviii. Le lendemain de Noël;
- xix. Ainsi que les jours proclamés fêtes civiques ou civiles, ou tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités.

- **Congés fériés pour l'employé annuel**

L'employé annuel bénéficie d'un jour férié, chômé et payé. Pour bénéficier du jour férié, l'employé annuel ne doit pas s'être absenté du travail sans l'autorisation de la SPJD ou sans raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour. Il est entendu que

l'Employeur mettra à la disposition des employés annuels un calendrier de fériés indiquant le jour férié, chômé et payé.

Si le jour férié est un samedi ou un dimanche, pour les employés travaillant du lundi au vendredi, il est reporté à la journée ouvrable suivante. Toutefois, si les demi-journées précédant Noël et le jour de l'An coïncident avec un samedi ou un dimanche, elles sont reportées au vendredi précédent.

- **Congés fériés pour l'employé saisonnier**

L'employé saisonnier a droit, pour chaque jour férié qui survient alors qu'il est à l'emploi de la SPJD, à une indemnité équivalente à :

- a) Un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) dernières semaines précédant la semaine du jour férié sans tenir compte du temps supplémentaire. Toutefois, l'indemnité est d'un minimum de quatre (4) heures, lorsque l'employé saisonnier est appelé à travailler cette journée.

Pour bénéficier de l'indemnité, l'employé ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de la SPJD ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour férié.

**20.06 Congé sans solde**

a) **Congé sans solde pour l'employé annuel**

L'employé annuel peut obtenir un congé sans solde d'une période maximale d'un (1) an et ce congé n'est pas considéré comme une interruption de service aux fins d'application de l'article 17 de la présente convention.

Ce congé sans solde doit être demandé par l'employé, par courriel, trente (30) jours civils à l'avance. Il doit y être indiqué la date de départ et de retour.

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

Un employé peut soumettre, au maximum trente (30) jours civils avant la date de retour visée, par écrit, une demande de revenir au travail avant l'expiration prévue de son congé sans solde. L'Employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

Pour l'attribution des heures de travail, le salarié qui annule son congé sera considéré comme dernier salarié et ne pourra supplanter aucun autre salarié déjà prévu à l'horaire, et ce, jusqu'à la date de son retour initialement prévu.

**b) Congé sans solde pour l'employé saisonnier**

Un employé saisonnier peut obtenir un congé sans solde d'une période maximale d'un (1) an et ce congé n'est pas considéré comme une interruption de service aux fins d'application de l'article 17 de la présente convention.

Ce congé sans solde doit être demandé par l'employé, par courriel, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> mars de chaque année et doit être remis à l'Employeur au plus tard le 1<sup>er</sup> mars. Il doit y être indiqué la date de départ et de retour. Si l'employé souhaite mettre fin à son congé avant la date prévue, il doit faire parvenir une demande par écrit de revenir au travail avant l'expiration prévue de son congé sans solde, au maximum trente (30) jours civils avant la nouvelle date de retour visée. L'Employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

Pour l'attribution des heures de travail, le salarié qui annule son congé sera considéré comme dernier salarié et ne pourra supplanter aucun autre salarié déjà prévu à l'horaire, et ce, jusqu'à la date de son retour initialement prévu ou jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau choix d'horaire.

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

**20.07 Congé pour fin d'études**

Un congé sans solde aux fins d'études est accordé à tout employé, s'il en fait la demande au moins trente (30) jours civils à l'avance, dans les cinq (5) cas suivants et ce congé n'est pas considéré comme une interruption de service aux fins de l'application du paragraphe 20.02 et de l'article 17 de la présente convention collective.

- a) Pour se présenter à un examen de reprise : le jour de l'examen, pour une séance d'information obligatoire ou un examen d'admission demandé par une institution d'enseignement;
- b) Pour suivre un cours requis par l'institution d'enseignement à titre de condition d'admission : le reste de la saison;
- c) Pour reprendre ses cours réguliers avant la fin de la période d'exploitation de la Société du parc Jean-Drapeau : à compter de la date fixée par l'institution d'enseignement;
- d) Pour un stage obligatoire en vue de l'obtention d'un diplôme d'une institution d'enseignement;
- e) Pour compléter ses cours réguliers après le début de la saison d'exploitation, mais sans excéder le 24 juin.

À noter que si les cours réguliers mentionnés en e) se prolongent au-delà du 24 juin sans toutefois excéder le 30 juin, l'Employeur s'engage à considérer la demande si cela n'affecte pas ses besoins opérationnels et n'engendre pas d'heures supplémentaires. De plus, l'Employeur octroie un congé aux fins d'études à l'employé qui n'aura pas été en

mesure de faire une demande dans le délai prescrit en raison de distribution des horaires de cours par l'établissement d'enseignement. Il est de la responsabilité de l'employé de transmettre les preuves justificatives à cet effet à l'Employeur.

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

Aux fins de l'alinéa b), s'il y a un poste vacant qu'il peut occuper et que l'employé en fait la demande par écrit, l'Employeur réembauche cet employé pour le reste de la saison. Cela ne peut être interprété comme créant un droit de supplantation.

## **20.08 Congés sociaux**

- a) L'employé peut bénéficier d'une absence motivée sans traitement dans les cas suivants:
- i. À l'occasion de son mariage : trois (3) jours consécutifs, y compris le jour du mariage;
  - ii. À l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, de l'enfant du conjoint, d'un frère ou d'une sœur : cinq (5) jours consécutifs;
  - iii. À l'occasion du décès d'un grand-parent, de l'oncle, de la tante, de la belle-sœur, du beau-frère, de la belle-mère, du beau-père, du gendre, de la bru, d'un petit-enfant ou d'un grand-parent du conjoint : un (1) jour;  
Toutefois, l'employé peut bénéficier de trois (3) jours consécutifs si ces personnes habitent sous le même toit;
  - iv. À l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint : le jour du mariage;
  - v. À l'occasion de l'ordination d'un frère ou d'un fils ou de la prononciation des vœux par une sœur, un frère ou un enfant : le jour des cérémonies.

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

- b) Dans tous les cas, l'employé doit, dans la mesure du possible, prévenir son supérieur immédiat au moins cinq (5) jours, avant son départ.
- c) Malgré l'alinéa a) du présent article, l'employé peut s'absenter du travail sans réduction de salaire dans les cas suivants :
1. à l'occasion de son mariage : un (1) jour;
  2. à l'occasion du décès ou des funérailles de son père, de sa mère, de son conjoint, d'un enfant, ou de l'enfant du conjoint, d'un frère ou d'une sœur : deux (2) jours;

3. à l'occasion du décès ou des funérailles du père ou de la mère du conjoint : un (1) jour.

## **20.09 Congés parentaux**

### **a) Congé de maternité**

- i. L'employée enceinte a droit à un congé d'une durée de cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant dont les deux premiers sont rémunérés;
- ii. Sous réserve de l'alinéa i), l'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de dix-huit (18) semaines. Elle doit aviser l'Employeur trois (3) semaines avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant, indiquant la date prévue de l'accouchement;
- iii. Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre. En cas d'interruption de grossesse ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, l'employée doit, aussitôt que possible, fournir à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'interruption de grossesse ou de l'urgence;
- iv. Si l'employée ne présente pas l'avis prévu à l'alinéa ii., elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date prévue pour l'accouchement et bénéficier du congé de maternité;
- v. La répartition des semaines de congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de l'employée concernée, à l'intérieur des limites suivantes :
  1. L'employée peut quitter son travail en tout temps à compter de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, à partir de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine précédant ladite date, l'Employeur peut exiger, par écrit, adressé à cette fin à l'employée enceinte encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler : à défaut pour cette dernière de fournir à l'Employeur ledit certificat dans les huit (8) jours civils, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet;
  2. La date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle l'employée a quitté son travail, à condition que la durée du congé ne soit pas supérieure à vingt (20) semaines. Si l'employée veut reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de son travail, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. L'Employeur se réserve le droit de vérifier l'état de santé de l'employée.
- vi. L'accouchement a lieu après la date prévue, l'employée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

## **20.10 Congés pour affaires publiques**

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

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

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

Ces absences autorisées sont jugées valables au terme du paragraphe 17.03;

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

## **20.11 Affectation hors accréditation**

La personne salariée qui occupe une nouvelle fonction chez l'Employeur hors de la présente unité de négociation et qui réintègre la présente unité de négociation dans les douze (12) mois de son départ, reprend ses droits d'ancienneté et est alors considérée comme ayant été mise en disponibilité.

## **ARTICLE 21 – MISE À PIED**

Toute mise à pied est effectuée par ordre inverse d'ancienneté dans un même emploi y compris les mises à pied journalières tout en tenant compte du paragraphe 18.09.

## **ARTICLE 22 – FORMATION**

### **22.01 Entraînement**

Tous les employés visés par les entraînements doivent se présenter à un minimum de six (6) séances d'entraînement de deux (2) heures durant la période d'exploitation estivale. L'Employeur offrira minimalement deux (2) plages horaires par semaine parmi lesquelles l'employé pourra choisir. Il est de la responsabilité de l'employé de choisir des séances d'entraînement attenantes à ses quarts de travail.

La sélection des séances d'entraînement se fait suivant la confection des horaires et avant le début de la période d'exploitation estivale.

L'Employeur peut imposer des séances d'entraînement à un employé qui ne sélectionne pas de séances d'entraînement ou qui ne se présente pas à des séances d'entraînement. L'employé sera

alors rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures si le minimum d'heures n'est pas respecté comme convenu au paragraphe 18.12.

### **22.02 Formation**

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

Tous les employés visés par les entraînements doivent se présenter à un minimum de six (6) séances d'entraînement durant la période d'été. L'employé qui désire s'absenter lors d'une journée d'entraînement doit utiliser une journée de congé prévu à sa banque au paragraphe 20.03 et respecter la procédure de demande de congé.

### **22.03 Certifications**

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

Seuls les employés ayant travaillé une saison d'exploitation complète et qui sont de retour la saison suivante dans un emploi pour lequel lesdits certificats sont exigés sont admissibles au remboursement. Le remboursement est effectué dans les trente (30) jours civils suivant la réception de la preuve de paiement et de réussite de ladite requalification.

## **ARTICLE 23 – MESURES DISCIPLINAIRES**

Tout représentant syndical peut s'absenter de son travail pour la période requise, sans perte de traitement et autres bénéfices, après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, à l'occasion de certaines activités pour rencontrer l'Employeur lors de présentation d'avis ou de mesures disciplinaires. À cette occasion, le représentant syndical peut rencontrer l'employé avant et après la rencontre avec l'Employeur.

- a) Le Syndicat peut soumettre à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 25 tout grief relatif à une mesure disciplinaire;
- b) L'Employeur doit imposer une mesure disciplinaire par écrit à l'employé concerné dans les trente (30) jours suivant les faits reprochés en indiquant les principaux motifs justifiant sa décision;
- c) Toute mesure disciplinaire portée au dossier d'un employé ne peut lui être imposée après une période de dix-huit (18) mois de la commission du manquement reproché, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire commise durant cette période;
- d) La suspension d'un employé pour raison disciplinaire ne constitue pas une interruption de service;

Toutes mesures disciplinaires sont réputées être contestées et elles le demeurent jusqu'à ce qu'elles soient discutées par les représentants des deux parties. En cas de désaccord, le dossier sera référé selon les protocoles établis à l'article 25.

## **ARTICLE 24 – MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

### **24.01**

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.

Un maximum de deux (2) représentants autorisés du Syndicat peuvent, après avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, s'absenter de leur travail, sans perte de traitement et autres bénéfiques pour discuter de pré-étapes de grief et de griefs avec les représentants de l'Employeur. Ces mêmes dispositions s'appliquent lors des rencontres convoquées par les représentants de l'Employeur.

### **24.02 Pré-étape de grief**

Un représentant syndical accompagné ou non d'un employé, peut, avant de soumettre un grief, rencontrer un représentant autorisé de l'Employeur pour discuter du problème.

Tout règlement intervenu au cours de cette pré-étape ne peut avoir pour effet de modifier la convention collective et ne pourra servir de précédent.

Après ces démarches, si la mécontente demeure, les étapes prévues au paragraphe 24.03 s'appliquent.

### **24.03 Grief**

Si la mécontente demeure, à la suite de l'application du paragraphe 24.02, les étapes suivantes s'appliquent :

#### **a) Demande de dépôt d'un grief**

L'employé qui se croit lésé peut alors soumettre son grief par écrit au Syndicat, lequel l'étudie, fait l'enquête et décide du genre d'action et des moyens à prendre pour résoudre le grief. Lorsqu'un grief est rejeté par le Syndicat, l'employé concerné n'a plus de recours.

#### **b) Dépôt du grief par le Syndicat**

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par courriel au représentant désigné de l'Employeur dans les soixante (60) jours civils de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

Le grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

**c) Comité paritaire de griefs**

L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité mixte désigné sous le nom de « comité paritaire de griefs », il a pour mandat d'étudier les griefs qui leur sont soumis pour favoriser leur règlement. Le comité paritaire de griefs est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat.

Les représentants du Syndicat siègent sans perte de traitement lors de ces réunions. Lors de ces réunions, l'Employeur et le Syndicat exposent les faits du grief afin de tenter de résoudre le litige en facilitant l'échange de l'information.

**d) Absence de règlement au comité paritaire de griefs**

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le représentant désigné de l'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat de la décision de l'Employeur dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de la rencontre du comité paritaire de grief.

À défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure indiquée à l'article 25, dans un délai de quarante (40) jours civils de la date du dépôt du grief.

**24.04**

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

**24.05**

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

**24.06**

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 en la manière prévue à l'article 25.

**24.07**

Malgré toute disposition contraire, le Syndicat peut soumettre directement à l'Employeur tout grief d'ordre général relatif à l'interprétation et à l'application de la convention collective. Ce grief est soumis au comité paritaire de griefs prévu à l'alinéa 24.03 c).

**24.08**

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

## **ARTICLE 25 – ARBITRAGE**

### **25.01**

- a) Les griefs sont soumis à un arbitre unique;
- b) Les deux parties désignent, à tour de rôle, l'une des personnes suivantes pour entendre les griefs. La partie disposant du premier choix sera tirée au hasard lors d'une première référence en arbitrage suivant la signature de la convention collective;
  - i. M<sup>e</sup> Nathalie Massicotte;
  - ii. M<sup>e</sup> André G Lavoie;
  - iii. M<sup>e</sup> Pierre-Georges Roy;
  - iv. M<sup>e</sup> Charles Turmel;
  - v. M<sup>e</sup> Nathalie Faucher;
  - vi. M<sup>e</sup> Éric Lévesque.
- c) L'arbitre devant 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 l'Emploi et de la Solidarité sociale de nommer un autre arbitre qui pourrait respecter lesdits délais.

### **25.02**

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

### **25.03**

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

### **25.04**

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.

### **25.05**

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

#### **25.06**

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

#### **25.07**

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

#### **25.08**

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

#### **25.09**

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

#### **25.10 Procédure sommaire d'arbitrage**

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

- a) L'audition est tenue devant les arbitres dont les noms sont inscrits à l'alinéa 25.01 b);
- b) L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une journée par grief. Aucune sentence arbitrale ou note écrite ne peuvent être déposée lors de l'audition;
- c) L'arbitre doit entendre le grief sur le fond et aucune objection préliminaire ne peut être soulevée par l'une ou l'autre des parties;
- d) La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent;
- e) L'arbitre doit tenir l'audition dans les dix (10) jours civils suivant la date où il est saisi du grief et doit rendre sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours civils suivants.

## **ARTICLE 26 – DESCRIPTION DES EMPLOIS**

### **26.01**

Lors de la création ou la modification d'un emploi, un descriptif d'emploi sommaire est soumis par l'Employeur au Syndicat dans les trente (30) jours de sa création ou de sa modification.

### **26.02**

Lorsqu'un nouveau descriptif d'emploi est créé ou qu'une ou des modification(s) sont apportée(s) au descriptif d'un emploi existant, le Syndicat peut soumettre cet emploi au comité conjoint pour évaluation.

- a) Le comité conjoint d'évaluation est chargé d'évaluer tout emploi, nouveau ou modifié et d'en déterminer l'évaluation et le classement, et ce, conformément aux dispositions du Plan d'évaluation des emplois constituant l'annexe « D » des présentes;
- b) À défaut d'entente quant à l'évaluation d'un emploi, le Syndicat peut soumettre le litige à un arbitre unique dont la décision est finale et exécutoire.

## **ARTICLE 27 – VERSEMENT DU SALAIRE**

### **27.01**

Le salaire de l'employé est payé par dépôt direct ou par chèque chaque mercredi matin. Le bulletin de paie remis aux employés doit indiquer au moins les renseignements suivants :

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

### **27.02**

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

## ARTICLE 28 – TAUX MONÉTAIRES

### 28.01 Fonctions selon les groupes de traitement

Groupes de traitement	Fonctions
1	
2	Surveillant des admissions
3	
4	
5	
6	Préposé au traitement administratif - Réception
7	Commis aux encaissements Commis aux réservations Préposé au traitement administratif – Commissionnaire Surveillant des premiers soins
8	Commis aux uniformes
9	Sauveteur
10	
11	Opérateur aux transmissions
12	
13	

### 28.02 Augmentations salariales

Les taux salariaux, pour chaque fonction, sont augmentés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année selon le pourcentage suivant :

Année	2022	2023	2024	2025	2026
Augmentation salariale	0 %	3 %	3 %	3 %	3 %

### 28.03 Salaire annuel par groupes de traitement

Échelons Classes	2022*			
	1	2	3	4
1	15,13 \$	16,09 \$	17,06 \$	18,01 \$
2	15,48 \$	16,46 \$	17,44 \$	18,42 \$
3	15,82 \$	16,82 \$	17,83 \$	18,83 \$
4	16,16 \$	17,19 \$	18,22 \$	19,24 \$
5	16,51 \$	17,56 \$	18,60 \$	19,65 \$
6	16,85 \$	17,92 \$	18,99 \$	20,06 \$
7	17,20 \$	18,28 \$	19,38 \$	20,47 \$
8	17,54 \$	18,66 \$	19,76 \$	20,88 \$
9	17,88 \$	19,02 \$	20,15 \$	21,29 \$
10	18,23 \$	19,38 \$	20,54 \$	21,70 \$
11	18,57 \$	19,74 \$	20,93 \$	22,11 \$
12	18,92 \$	20,12 \$	21,32 \$	22,52 \$
13	19,26 \$	20,48 \$	21,71 \$	22,92 \$

\*Les taux horaires tiennent compte de la réévaluation des emplois conformément au paragraphe 29.02

Échelons Classes	2023*			
	1	2	3	4
1	16,76 \$	17,82 \$	18,89 \$	19,95 \$
2	17,14 \$	18,23 \$	19,31 \$	20,40 \$
3	17,52 \$	18,63 \$	19,75 \$	20,86 \$
4	17,90 \$	19,03 \$	20,18 \$	21,31 \$
5	18,28 \$	19,45 \$	20,60 \$	21,76 \$
6	18,66 \$	19,85 \$	21,03 \$	22,22 \$
7	19,04 \$	20,25 \$	21,47 \$	22,67 \$
8	19,43 \$	20,66 \$	21,89 \$	23,12 \$
9	19,81 \$	21,06 \$	22,32 \$	23,58 \$
10	20,19 \$	21,47 \$	22,75 \$	24,03 \$
11	20,57 \$	21,87 \$	23,18 \$	24,48 \$
12	20,95 \$	22,28 \$	23,61 \$	24,94 \$
13	21,33 \$	22,68 \$	24,04 \$	25,39 \$

\*Les taux horaires tiennent compte de la réévaluation des emplois conformément au paragraphe 29.02

Échelons Classes	2024			
	1	2	3	4
1	17,26 \$	18,35 \$	19,46 \$	20,55 \$
2	17,65 \$	18,78 \$	19,89 \$	21,02 \$
3	18,05 \$	19,19 \$	20,34 \$	21,48 \$
4	18,44 \$	19,61 \$	20,78 \$	21,95 \$
5	18,83 \$	20,03 \$	21,22 \$	22,42 \$
6	19,22 \$	20,44 \$	21,66 \$	22,88 \$
7	19,62 \$	20,86 \$	22,11 \$	23,35 \$
8	20,01 \$	21,28 \$	22,54 \$	23,82 \$
9	20,40 \$	21,70 \$	22,99 \$	24,28 \$
10	20,79 \$	22,11 \$	23,44 \$	24,75 \$
11	21,19 \$	22,52 \$	23,87 \$	25,22 \$
12	21,58 \$	22,95 \$	24,32 \$	25,68 \$
13	21,97 \$	23,36 \$	24,76 \$	26,15 \$

Échelons Classes	2025			
	1	2	3	4
1	17,78 \$	18,90 \$	20,04 \$	21,17 \$
2	18,18 \$	19,34 \$	20,49 \$	21,65 \$
3	18,59 \$	19,77 \$	20,95 \$	22,13 \$
4	18,99 \$	20,19 \$	21,41 \$	22,61 \$
5	19,40 \$	20,63 \$	21,85 \$	23,09 \$
6	19,80 \$	21,06 \$	22,31 \$	23,57 \$
7	20,20 \$	21,48 \$	22,77 \$	24,05 \$
8	20,61 \$	21,92 \$	23,22 \$	24,53 \$
9	21,01 \$	22,35 \$	23,68 \$	25,01 \$
10	21,42 \$	22,77 \$	24,14 \$	25,49 \$
11	21,82 \$	23,20 \$	24,59 \$	25,97 \$
12	22,23 \$	23,64 \$	25,05 \$	26,45 \$
13	22,63 \$	24,06 \$	25,50 \$	26,94 \$

Échelons Classes	2026			
	1	2	3	4
1	18,31 \$	19,47 \$	20,64 \$	21,80 \$
2	18,73 \$	19,92 \$	21,10 \$	22,30 \$
3	19,14 \$	20,36 \$	21,58 \$	22,79 \$
4	19,56 \$	20,80 \$	22,05 \$	23,29 \$
5	19,98 \$	21,25 \$	22,51 \$	23,78 \$
6	20,39 \$	21,69 \$	22,98 \$	24,28 \$
7	20,81 \$	22,13 \$	23,46 \$	24,77 \$
8	21,23 \$	22,58 \$	23,92 \$	25,27 \$
9	21,64 \$	23,02 \$	24,39 \$	25,76 \$
10	22,06 \$	23,46 \$	24,86 \$	26,26 \$
11	22,48 \$	23,89 \$	25,32 \$	26,75 \$
12	22,89 \$	24,34 \$	25,80 \$	27,25 \$
13	23,31 \$	24,78 \$	26,27 \$	27,74 \$

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

L'employé annuel progresse d'un échelon à l'autre au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

#### 28.04 Primes

##### a) Augmentations

Les primes applicables sont majorées au 1<sup>er</sup> janvier comme suit :

Année	2022	2023	2024	2025	2026
Majoration	0 %	3 %	3 %	3 %	3 %

##### b) Travail de

L'employé dont l'horaire comprend des heures entre 22 h et 6 h reçoit une prime de nuit en plus du taux horaire régulier de son emploi, et ce, pour les heures prévues entre 22 h et 6 h.

##### c) Chef d'équipe

Si l'Employeur désigne un employé chef d'équipe pour superviser de deux (2) à neuf (9) employés, celui-ci reçoit une prime en plus du taux horaire régulier de son emploi.

d) **Chef de groupe**

Si l'Employeur désigne un employé chef de groupe pour superviser de dix (10) à vingt-cinq (25) employés, celui-ci reçoit une prime de chef de groupe en plus du taux horaire régulier de son emploi.

<b>Année</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
<b>Prime - nuit</b>	1,34 \$	1,38 \$	1,42 \$	1,46 \$	1,51 \$
<b>Prime - chef d'équipe</b>	1,50 \$	1,55 \$	1,59 \$	1,64 \$	1,69 \$
<b>Prime - chef de groupe</b>	2,00 \$	2,06 \$	2,12 \$	2,19 \$	2,25 \$

**28.05 Changement temporaire d'emploi**

L'employé peut occuper une autre fonction que celle pour laquelle il a été embauché pourvu que celui-ci réponde aux exigences de l'emploi. Si l'employé accepte un horaire ou un quart de travail dans une autre fonction que la sienne, il est rémunéré au taux horaire de ladite fonction.

L'employé appelé, durant une même journée de travail, à occuper différents emplois reçoit le taux horaire de l'emploi le mieux rémunéré.

**28.06 REER Collectif**

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

**ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONVENTION, ÉVALUATION DES EMPLOIS ET RÉTROACTIVITÉ**

**29.01 Durée**

La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2026.

**29.02 Réévaluation des catégories d'emplois**

Dans le cadre de la convention collective, une réévaluation des catégories d'emploi fut réalisée.

Les taux 2022 et 2023 tiennent compte de la réévaluation salariale et des augmentations salariales annuelles.

La répartition du rattrapage salariale découlant de la réévaluation des emplois est répartie équitablement sur les années 2022 et 2023.

Le plan d'évaluation des emplois est disponible à l'annexe « D ».

### **29.03 Rétroactivité**

La rétroactivité salariale sur les heures travaillées en 2022 sera versée aux salariés actifs en date du 31 décembre 2022.

### **29.04 Dénonciation**

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce 30<sup>e</sup> jour du mois de Mars 2023

POUR LA SOCIÉTÉ DU PARC JEAN-DRAPEAU

POUR LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES  
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)



Véronique Doucet  
Directrice Générale



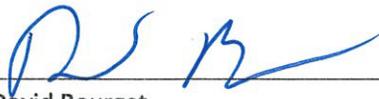
Guylaine Dionne  
Présidente



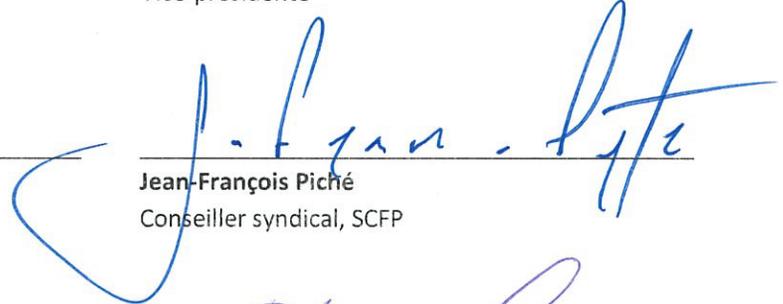
Lisiane Lafortune  
Directrice principale, Ressources humaines



Éliane Scofield-Lamarche  
Vice-présidente



David Bourget  
Directeur principal adjoint, Exploitation



Jean-François Piché  
Conseiller syndical, SCFP



Marie-Alex Lenis  
Cheffe, Ressources humaines



Jérémie Lapikas  
Directeur syndical



José Rebelo  
Chef, Sports et plein air



Pierre Bissonette  
Agent de griefs



Pierre J. MacDonald  
Partenaire d'affaires, Ressources humaines



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

### Période d'exploitation estivale

<b>Commis</b>	
Items	Quantité
T-shirt	4
Kangourou	1
Bermudas	2
Pantalon de travail	2
Casquette marine	1
Manteau coupe-vent	1

<b>SDA (Surveillant des admissions)</b>	
Items	Quantité
T-shirt	4
Kangourou	1
Pantalon de travail	2
Bermudas	2
Casquette	1
Manteau coupe-vent	1

<b>SPS</b>	
Items	Quantité
T-shirt	4
Kangourou	1
Manteau coupe-vent	1
Cuissard	1
Casque de vélo	1
Bermudas	2
Pantalon coupe-vent	1
Casquette	1

<b>Sauveteur</b>	
Items	Quantité
T-shirt	4
Kangourou	1
Manteau coupe-vent	1
Short sauveteur	2
Pantalon coupe-vent	1
Maillot de bain 2 pièces	1
Maillot de bain 1 pièce	1
Casquette	1
Rashguard	1
Sifflet	1

<b>Opérateur aux transmissions</b>	
Items	Quantité
Polo	4
Kangourou	1
Bermudas	2
Pantalon de travail	2
Casquette	1

## Période hivernale

<b>Commis</b>	
<b>Items</b>	<b>Quantité</b>
Manteau d'hiver	1
Pantalon d'hiver	1
Tuque	1
Cache-cou	1
Gants hiver	1
Bottes	1
Crampons	1

<b>SDA (Surveillant des admissions)</b>	
<b>Items</b>	<b>Quantité</b>
Manteau d'hiver	1
Pantalon d'hiver	1
Tuque	1
Cache-cou	1
Gants hiver	1
Bottes	1
Crampons	1

<b>SPS</b>	
<b>Items</b>	<b>Quantité</b>
Manteau hiver	1
Pantalon hiver	1
Tuque	1
Cache-cou	1
Gants hiver	1
Bottes	1
Crampons	1

## **ANNEXE B – SÉCURITÉ D'EMPLOI**

Liste des employés annuels bénéficiant des dispositions de l'article 8, peuvent se prévaloir de la sécurité d'emploi :

<b>Matricule</b>	<b>Nom</b>	<b>Fonction</b>
■	Marc Moreau	Préposé traitement administratif

## **ANNEXE C – TRANSPORT**

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

## **ANNEXE D – PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS**

## ANNEXE E – LETTRES D’ENTENTE 1

### ENTENTE 2023-01 | Employé étoilé (red circle)

---

**ENTRE :** **SOCIÉTÉ DU PARC JEAN-DRAPEAU**, personne morale ayant son siège social au 1, circuit Gilles-Villeneuve, Montréal (Québec) H3C 1A9;

(Ci-après nommé l’ « **Employeur** »)

**ET :** **SYNDICAT DES FONCTIONNAIRE MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (scfp), Section locale 429** ayant une place d’affaires au 8790, avenue du Parc, à Montréal (Québec) H2N 1Y7;

(Ci-après appelé le « **Syndicat** »)

---

**ATTENDU** que dans le cadre du renouvellement de la convention collective 2021-2026, l’**Employeur** et le **Syndicat** se sont entendus sur une nouvelle structure salariale par classification;

**ATTENDU** que l’employé [REDACTÉ] occupant la fonction de préposé aux traitement administratifs, est à l’emploi de la Société du Parc Jean-Drapeau depuis [REDACTÉ];

**ATTENDU** que le taux horaire prévu pour la fonction de préposé aux traitement administratif (commissionnaire) est situé à 20,47 \$ en 2022 et 22,67 \$ en 2023 à l’échelon 4 de son groupe;

**ATTENDU** que le titulaire du poste touche actuellement un salaire horaire équivalent à [REDACTÉ].

**ATTENDU** que l’**Employeur** et le **Syndicat** se sont entendus pour ne pas diminuer les salaires des employés malgré la révision des emplois;

#### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente Entente ;
2. Les parties s’entendent pour geler le salaire horaire de l’employé [REDACTÉ] pour l’année 2022 jusqu’à ce que les salaires prévus à la convention collective rattrape le salaire horaire de l’employé. Le principe est résumé au tableau ci-dessous;

Année	2021	2022	2023
Taux horaires convention collective	22,41 \$	20,47 \$	22,67 \$
Taux horaire employé	[REDACTÉ]	[REDACTÉ]	[REDACTÉ]

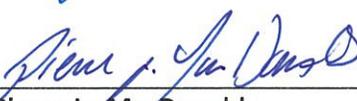
La présente entente en est une au sens des lois applicables en ces matières et ne constitue pas un précédent qui pourrait être invoqué ultérieurement par l'une ou l'autre des parties.  
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé :

Pour l'Employeur, ce 30<sup>e</sup> jour du mois de ~~juin~~ <sup>mars</sup> ~~ESL~~  
2023.

  
David Bourget  
Directeur principal adjoint, Exploitation

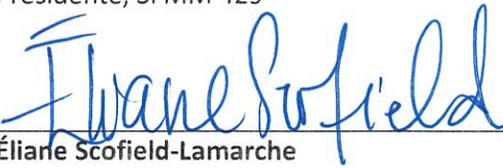
  
Marie-Alex Lenis  
Cheffe, Ressources humaines

  
José Rebelo  
Chef, Sports et plein air

  
Pierre Jr. MacDonald  
Partenaire d'affaires, ressources humaines

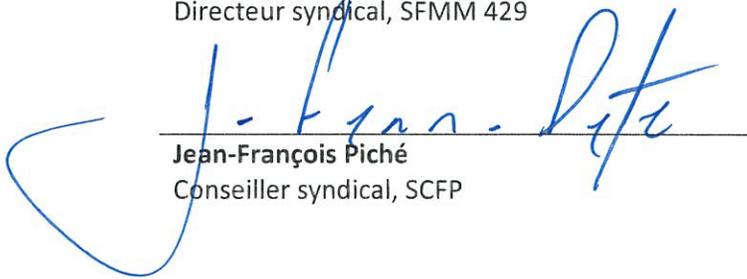
Pour le Syndicat ce 30<sup>e</sup> jour du mois de ~~juin~~ <sup>mars</sup> ~~ESL~~  
2023.

  
Guylaine Dionne  
Présidente, SFMM 429

  
Éliane Scofield-Lamarche  
Vice-présidente, SFMM 429

  
Pierre Bissonnette  
Agent de griefs, SFMM 429

  
Jérémie Lapikas  
Directeur syndical, SFMM 429

  
Jean-François Piché  
Conseiller syndical, SCFP

ESL  
MA

## ANNEXE E – LETTRES D’ENTENTE 2

### ENTENTE 2023-02 | Banque de libération syndicale pour renouvellement convention collective 2022-2026

---

**ENTRE :** **SOCIÉTÉ DU PARC JEAN-DRAPEAU**, personne morale ayant son siège social au 1, circuit Gilles-Villeneuve, Montréal (Québec) H3C 1A9 ;

(Ci-après nommé l’ « **Employeur** »)

**ET :** **SYNDICAT DES FONCTIONNAIRE MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (scfp), Section locale 429** ayant une place d’affaires au 8790, avenue du Parc, à Montréal (Québec) H2N 1Y7;

(Ci-après appelé le « **Syndicat** »)

---

**ATTENDU** que dans le cadre du renouvellement de la convention collective 2021-2026, l’**Employeur** et le **Syndicat** se sont entendus sur le traitement des banques de libérations syndicales;

**ATTENDU** que l’**Employeur** et le **Syndicat** se sont entendus pour redémarrer le décompte des heures de libérations syndicales au moment de la signature de la convention collective 2022-2026;

**ATTENDU** que la convention collective 2022-2026 prévoit, à l’article 13, prévoit les dispositions relatives aux libérations syndicales dans le cadre des négociations de conventions collectives;

**ATTENDU** que l’**Employeur** et le **Syndicat** considère l’importance de mener des rencontres dans les meilleures dispositions possibles permettant le renouvellement des conventions collectives.

#### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente Entente ;
2. Les parties s’entendent pour transférer la banque de libération annuelle prévue à l’article 6.03, équivalente à cent-vingt (120) heures, pour l’année 2022, afin qu’elle soit utilisée au moment du renouvellement de la convention collective 2022-2026.

La présente entente en est une au sens des lois applicables en ces matières et ne constitue pas un précédent qui pourrait être invoqué ultérieurement par l’une ou l’autre des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé :

*ESV*

Pour l'Employeur, ce 30<sup>e</sup> jour du mois de juin-  
mars  
2023.

  
David Bourget  
Directeur principal adjoint, Exploitation

  
Marie-Alex Lenis  
Cheffe, Ressources humaines

  
José Rebelo  
Chef, Sports et plein air

  
Pierre Jr. MacDonald  
Partenaire d'affaires, ressources humaines

*ESV*

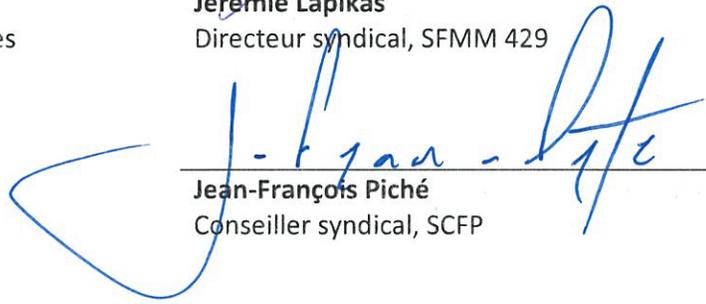
Pour le Syndicat ce 30<sup>e</sup> jour du mois de juin-  
mars  
2023.

  
Guylaine Dionne  
Présidente, SFMM 429

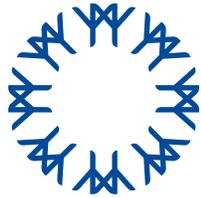
  
Éliane Scofield-Lamarche  
Vice-présidente, SFMM 429

  
Pierre Bissonnette  
Agent de griefs, SFMM 429

  
Jérémie Lapikas  
Directeur syndical, SFMM 429

  
Jean-François Piché  
Conseiller syndical, SCFP

*ESV*



## Parc Jean-Drapeau

### **La Société du Parc Jean-Drapeau**

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



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

8790, avenue du Parc  
Montréal (Québec) H2N 1Y6  
Téléphone : 514 842-9463  
[sfmm429.qc.ca](http://sfmm429.qc.ca)