

**CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL**

**Entre**

**PARC SIX FLAGS MONTRÉAL, SEC  
(La Ronde)**

**et**

**LE SYNDICAT DES  
COLS BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL  
(SCFP, SECTION LOCALE 301)**

**Pour la période comprise entre**

**le 1<sup>er</sup> janvier 2021**

**et**

**le 31 décembre 2022**



*ML fa*

## TABLE DES MATIÈRES

<b>ARTICLE 1</b>	<b>JURIDICTION</b>	<b>1</b>
<b>ARTICLE 2</b>	<b>DÉFINITION DES EXPRESSIONS</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 3</b>	<b>SÉCURITÉ D'EMPLOI ET NOMBRE MINIMUM D'EMPLOYÉS</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 4</b>	<b>HEURES DE TRAVAIL</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 5</b>	<b>CONGÉS FÉRIÉS ET MOBILES</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 6</b>	<b>TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 7</b>	<b>ABSENCES</b>	<b>21</b>
<b>ARTICLE 8</b>	<b>ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE ET CONTRÔLE MÉDICAL</b>	<b>27</b>
<b>ARTICLE 9</b>	<b>VACANCES</b>	<b>33</b>
<b>ARTICLE 10</b>	<b>ASSURANCE COLLECTIVE ET BONIFICATION</b>	<b>40</b>
<b>ARTICLE 11</b>	<b>VERSEMENT DU SALAIRE</b>	<b>41</b>
<b>ARTICLE 12</b>	<b>SALAIRE</b>	<b>43</b>
<b>ARTICLE 13</b>	<b>CLASSIFICATION DES FONCTIONS</b>	<b>45</b>
<b>ARTICLE 14</b>	<b>REER COLLECTIF</b>	<b>48</b>
<b>ARTICLE 15</b>	<b>COMITÉ DE SANTÉ – SÉCURITÉ</b>	<b>49</b>
<b>ARTICLE 16</b>	<b>VÊTEMENTS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR</b>	<b>51</b>
<b>ARTICLE 17</b>	<b>CLAUSES SPÉCIALES</b>	<b>52</b>

MLB

<b>ARTICLE 18</b>	<b>ANCIENNETÉ ET MISE À PIED</b>	<b>54</b>
<b>ARTICLE 19</b>	<b>MESURES DISCIPLINAIRES</b>	<b>59</b>
<b>ARTICLE 20</b>	<b>MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS</b>	<b>60</b>
<b>ARTICLE 21</b>	<b>POLITIQUE</b>	<b>65</b>
<b>ARTICLE 22</b>	<b>AVIS AU SYNDICAT ET BUREAU SYNDICAL</b>	<b>66</b>
<b>ARTICLE 23</b>	<b>RÉGIME SYNDICAL</b>	<b>67</b>
<b>ARTICLE 24</b>	<b>AUTRES AVANTAGES</b>	<b>68</b>
<b>ARTICLE 25</b>	<b>CONTRATS FORFAITAIRES</b>	<b>69</b>
<b>ARTICLE 26</b>	<b>FRAIS DE SCOLARITÉ ET CONGÉ SANS SOLDE</b>	<b>70</b>
<b>ARTICLE 27</b>	<b>RÉTROACTIVITÉ</b>	<b>72</b>
<b>ARTICLE 28</b>	<b>PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS DU SYNDICAT</b>	<b>73</b>
<b>ARTICLE 29</b>	<b>CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAUX</b>	<b>74</b>
<b>ARTICLE 30</b>	<b>ANNEXES</b>	<b>83</b>
<b>ARTICLE 31</b>	<b>LETTRES D'ENTENTE</b>	<b>84</b>
<b>ARTICLE 32</b>	<b>FONDS DE SOLIDARITÉ (F.T.Q.)</b>	<b>85</b>
<b>ARTICLE 33</b>	<b>CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ</b>	<b>86</b>
<b>ARTICLE 34</b>	<b>COMITÉ D'AMÉLIORATION CONTINUE</b>	<b>91</b>
<b>ARTICLE 35</b>	<b>CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES</b>	<b>92</b>
<b>ARTICLE 36</b>	<b>DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE</b>	<b>93</b>

MLFB



15/11

## ARTICLE 1 JURIDICTION

### 1.01 Reconnaissance du Syndicat

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les personnes salariées cols bleus régies par le certificat d'accréditation syndicale émis conformément aux dispositions du *Code du travail* de la province de Québec en faveur du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP section locale 301. La liste des fonctions est donnée à l'annexe « A ».

### 1.02 Exclusivité

Les personnes à l'emploi de l'Employeur exclues de l'unité de négociation ou les personnes salariées assignées temporairement à des fonctions exclues de cette même unité ne peuvent pas occuper les fonctions énumérées à l'annexe « A » de la présente convention collective ni effectuer un travail similaire ou connexe au contenu desdites fonctions, sauf pour fins d'entraînement ou d'urgence ou s'il s'agit de transport occasionnel de personnes salariées ou de petites quantités de matériel.

La durée d'une situation d'urgence, au terme du présent paragraphe, est limitée à trois (3) heures à compter de l'arrivée sur les lieux d'un représentant autorisé de l'Employeur. Cependant, une (1) heure après son arrivée sur les lieux, si le représentant de l'Employeur n'a pu corriger la situation, ce dernier doit confier les travaux à des personnes salariées cols bleus s'il juge que la situation est urgente et qu'elle doit être corrigée sans délai. Avant l'arrivée sur place des personnes salariées cols bleus convoquées en temps supplémentaire ou assignées en temps régulier, selon le cas, la personne salariée exclue de la présente unité de négociation peut continuer à effectuer les tâches nécessaires à la correction de la situation. Si la personne exclue de l'unité de négociation doit effectuer des tâches normalement accomplies par des personnes salariées cols bleus pour une période de plus de trois (3) heures, l'Employeur doit, sur demande du Syndicat, faire la preuve des circonstances exceptionnelles qui justifiaient, dans un cas donné, que le travail excède ladite période de trois (3) heures.

Nonobstant les dispositions de la convention collective, l'Employeur a le droit de participer à des programmes gouvernementaux de création d'emploi et à des programmes de stages en emploi ou d'accès à l'emploi, selon les normes de ces programmes. Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux personnes participant à ces programmes, sauf si le participant touche un salaire, auquel cas l'article 23 s'applique. À moins d'entente contraire avec le Syndicat, l'Employeur ne peut permettre à plus de deux (2) personnes par année de participer aux programmes mentionnés.

### 1.03 Comité de relations de travail

Le Comité de relations de travail est composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Il se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties. Les représentants syndicaux y siègent sans réduction de salaire.

Le comité a pour mandat :

- a) De discuter des sujets d'intérêt commun, prévus ou non à la convention collective, à l'exception des sujets faisant l'objet d'un grief;
- b) D'étudier les besoins de programmes de perfectionnement, de recyclage et d'apprentissage des personnes salariées et de faire des propositions en regard des dépenses liées à la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*;
- c) De discuter de toute question en lien avec la sous-traitance et le travail à forfait;
- d) De traiter de toute question d'intérêt commun, notamment, le rappel au travail.

Le comité fait rapport aux instances mandatées par les parties et il peut proposer des modifications à la convention collective.

## ARTICLE 2 DÉFINITION DES EXPRESSIONS

2.01 Aux fins de la présente convention collective de travail, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :

- a) « **ANCIENNETÉ** » : signifie la période totale pendant laquelle la personne salariée a été au service de l'Employeur dans les fonctions couvertes par le certificat d'accréditation du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP section locale 301, sous réserve des dispositions relatives à la perte des droits d'ancienneté et d'emploi selon l'article 18.09. La date d'ancienneté d'une personne salariée est rétroactive à la date de la première journée de travail de l'année au cours de laquelle la personne salariée a complété sa période d'essai.
- b) « **ANNÉE DE RÉFÉRENCE** » : aux fins d'application de la convention collective, année de référence signifie la période qui débute le 1<sup>er</sup> janvier et qui se termine le 31 décembre de la même année. L'année de référence suivante débute le lendemain.
- c) « **CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES** » : par changements techniques et technologiques, on entend tout changement apporté à la machinerie, aux procédés, à la technologie ou à la technique utilisée par l'entreprise qui ont pour effet de modifier substantiellement les conditions existantes de réalisation du travail ou les conditions de travail rattachées à cet emploi.
- d) « **CHEF DE GROUPE** » : signifie la personne salariée qui dirige, si son supérieur l'exige, six (6) employés ou plus, mais moins de vingt-six (26). Un chef d'équipe ou un chef de groupe additionnel, selon le cas, doit être désigné lorsque l'équipe dépasse le nombre prévu. Si le nombre de personnes salariées baisse à moins de six (6) au cours de la journée de travail, le chef de groupe continue d'être considéré comme tel pour le reste des heures travaillées à temps simple au cours de ladite journée. De plus, cette prime est également versée au salarié assigné comme responsable de quart (941).
- e) « **CHEF D'ÉQUIPE** » : signifie la personne salariée qui, en plus de remplir la fonction qui lui est attribuée en propre, dirige, si son supérieur l'exige, deux (2) personnes salariées ou plus, mais moins de six (6), tout en restant sous la juridiction d'un supérieur hiérarchique. Le chef d'équipe peut ne pas être tenu d'accomplir les tâches de sa fonction propre s'il surveille un personnel dispersé. Cette prime peut aussi être versée, après entente écrite, afin de tenir compte de situations particulières non prévues à la convention collective.



- f) « **DATE D'ENTRÉE EN SERVICE** » : date du premier jour travaillé pour l'Employeur à l'intérieur de l'unité d'accréditation.
- g) « **FONCTION** » : poste ou groupe de postes de travail dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes et telles que décrites et apparaissant dans la nomenclature constituant l'annexe « A » de la présente convention.
- h) « **PÉRIODE D'ESSAI** » : signifie la période pendant laquelle la nouvelle personne salariée travaille cinq cent vingt-cinq (525) heures en temps régulier pour l'Employeur, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs. Le calcul du délai de douze (12) mois débute à compter de la première journée de travail. La personne salariée en période d'essai ne peut recourir à la procédure de grief en cas de congédiement. Toutefois, le présent paragraphe n'enlève pas à la personne salariée les droits que lui confèrent les différentes lois.
- i) « **PÉRIODE D'OPÉRATION** » : signifie la période qui débute le jour d'ouverture de La Ronde, au plus tôt au début du mois de mai, et qui se termine le jour de la fermeture de La Ronde, au plus tard à la fin du mois d'octobre.
- j) « **PERSONNE SALARIÉE ANNUELLE** » : signifie la personne salariée titulaire d'un poste comblé annuellement et engagée par l'Employeur. L'Employeur remet au Syndicat vers le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année la liste des personnes salariées annuelles. Le nom des personnes salariées apparaît à l'annexe « C ».
- k) « **PERSONNE SALARIÉE OCCASIONNELLE** » : signifie la personne salariée qui est embauchée pour combler un poste saisonnier, pour remplacer une personne salariée temporairement absente ou pour combler un surplus de travail. Le nom des personnes salariées apparaît à l'annexe « C ».
- l) « **PERSONNE SALARIÉE TITULAIRE ANNUELLE** » : signifie la personne salariée titulaire d'un poste comblé sur une base annuelle qui conserve un lien d'emploi avec la Ville de Montréal, tel que prévu à la lettre d'entente. Cette personne salariée bénéficie de la sécurité d'emploi mentionnée à l'article 3.01. Le nom des personnes salariées apparaît à l'annexe « B ».
- m) « **POSTE** » : l'assignation particulière de la personne salariée dans le cadre général de sa fonction.

- n) « **POSTE SAISONNIER** » : signifie le poste temporaire créé pour combler des besoins en regard de la période d'opération. La durée de ce poste peut être différente de la période d'opération.
- o) « **SIX FLAGS** » : signifie le Parc Six Flags Montréal, sec, propriétaire du parc d'amusement La Ronde et l'Employeur aux fins de la présente convention.
- p) « **SYNDICAT** » : signifie le Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP, section locale 301.
- q) « **TÂCHE** » : toute activité afférente à une fonction qui requiert un effort d'ordre physique ou mental en vue d'atteindre un but déterminé.
- r) « **5<sup>E</sup> QUART DE TRAVAIL** » : signifie le travail exécuté le jour qui précède ou qui suit l'horaire régulier de la personne salariée, sur le même quart de travail, excluant le samedi et le dimanche.



MGB



## ARTICLE 3 SÉCURITÉ D'EMPLOI ET NOMBRE MINIMUM D'EMPLOYÉS

### 3.01 Sécurité d'emploi

Aucune personne salariée titulaire annuelle ne peut être remerciée de ses services ou mise à pied ni subir de baisse de traitement par manque de travail ou par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail.

### 3.02 Nombre minimum de personnes salariées

a) L'Employeur s'engage à maintenir en tout temps un nombre minimal de vingt-cinq (25) personnes salariées annuelles incluant les personnes salariées titulaires annuelles. À cet égard, il doit y avoir minimalement, en tout temps, la répartition suivante :

- 14 mécaniciens;
- 4 électrotechniciens;
- 2 électriciens;
- 1 plombier;
- 1 peintre-aspergeur;
- 1 soudeur;
- 2 menuisiers.

Dans le cas où le travail disponible n'est pas suffisant pour combler la totalité des heures de travail d'une personne salariée titulaire annuelle ou annuelle, l'Employeur peut l'assigner à une autre fonction dans la mesure où elle peut exécuter le travail.

Lors du départ d'une personne salariée titulaire annuelle ou annuelle, l'Employeur se réserve le droit de réévaluer le besoin de combler le poste ou de l'abolir, selon les besoins à ce moment. Advenant une telle abolition, le minimum d'effectifs requis vingt-cinq (25) sera comblé dans une autre fonction, selon les besoins opérationnels.

b) Du début du mois de juin à la fête du Travail, il doit y avoir minimalement cinquante (50) personnes salariées (incluant titulaires annuelles,

annuelles et occasionnelles). Il doit y avoir minimalement, en tout temps, la répartition suivante :

- 18 mécaniciens;
  - 8 électrotechniciens;
  - 3 électriciens;
  - 3 plombiers;
  - 1 peintre;
  - 1 soudeur;
  - 1 rembourreur;
  - 4 menuisiers;
  - 2 jardiniers;
- c) De la fête du Travail à la fin de la période d'opération, il doit y avoir minimalement en tout temps quarante-trois (43) personnes salariées (incluant titulaires annuelles, annuelles et occasionnelles), incluant les effectifs prévus en a) dont trois (3) menuisiers supplémentaires. L'horaire de ceux-ci sera déterminé par l'employeur selon l'article 4. Pour le reste des fonctions, l'Employeur procède selon les besoins opérationnels.
- d) Lors de tout départ définitif d'une personne salariée titulaire annuelle ou d'une personne salariée annuelle, l'Employeur doit procéder au comblement du poste selon les délais prévus à l'article 18.14. Le délai de trente (30) jours qui y est prévu est prolongé à soixante (60) jours si l'embauche doit se faire à l'externe. Pour avoir un délai au-delà de soixante (60) jours, et ce, en raison, notamment, de difficultés de recrutement, il doit avoir entente avec le Syndicat.

MLB

## **ARTICLE 4 HEURES DE TRAVAIL**

### **4.01 Heures de travail en dehors de la période d'opération**

En dehors de la période d'opération, la semaine normale de travail est fixée du lundi au jeudi inclusivement à trente-cinq (35) heures par semaine réparties en quatre (4) jours, de 6h00 à 15h15.

Cependant dans le cas des jardiniers et de certains aides-généraux (les salariés occupant la fonction d'aide-général peuvent être affectés à un des deux horaires prévus à cet article, selon les besoins de l'Employeur), la semaine normale de travail est fixée du lundi au jeudi inclusivement ou du mardi au vendredi inclusivement, de 6h00 à 15h15.

La pause repas non rémunérée est de trente (30) minutes.

### **4.02 Heures de travail pendant la période d'opération**

Un horaire particulier de sept (7) jours de travail et de sept (7) jours de congé (horaire 7/7) totalisant soixante-dix (70) heures de travail par deux (2) semaines, du vendredi au jeudi, s'applique aux électrotechniciens et mécaniciens ainsi qu'à certains plombiers, électriciens et menuisiers.

Les horaires sont reproduits à l'annexe « E » à titre indicatif. Cet horaire particulier débute au plus tôt deux (2) semaines avant la première journée d'ouverture au public et elle se termine à la fin d'octobre. Le choix des horaires se fait par ancienneté. S'il y a des problèmes opérationnels qui surviennent au niveau des choix d'horaires, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à trouver des solutions à ces problèmes. Avant d'établir les horaires 7/7, pour les périodes pertinentes, l'Employeur consultera le syndicat pour les fins de planification, par exemple, la nuit blanche, événements spéciaux, etc., et ce, dans l'objectif, de modifier les heures normales de travail.

L'Employeur peut mettre fin à l'horaire 7/7 après en avoir avisé les personnes salariées concernées une (1) semaine à l'avance. Celles-ci sont alors assujetties à l'horaire de travail applicable en dehors de la période d'opération.

Une période de repas de trente (30) minutes pendant la période d'opération, rémunérée, est accordée après une période de cinq (5) heures de travail aux personnes salariées travaillant sur les horaires 7/7. Toutefois, la période de repas sera prise trente (30) minutes après l'ouverture du parc au public.

#### 4.03 Horaires spécifiques

##### a) **Peintre, soudeur et rebourreur**

Pour la période allant approximativement du samedi précédant la fête des Patriotes au vendredi suivant la fête du Travail, le quart de travail du peintre débutera à 6h00 et se terminera à 15h15, du lundi au jeudi. Son horaire sera de 5h00 à 14h15 lorsque le parc est ouvert au public. La pause repas non rémunérée de trente (30) minutes sera de 12h00 à 12h30.

Un (1) soudeur et un (1) rebourreur travailleront selon un horaire du lundi au jeudi, de 6h00 à 15h15, pour la période allant approximativement du samedi précédant la fête des Patriotes au vendredi suivant la fête du Travail. La pause repas non rémunérée de trente (30) minutes sera de 12h00 à 12h30.

##### b) **Plombiers et électriciens**

Un (1) plombier et un (1) électricien travailleront du lundi au jeudi et un (1) plombier et un (1) électricien travailleront du mardi au vendredi, de 6h00 à 15h15, pour la période allant approximativement du samedi précédant la fête des Patriotes au vendredi suivant la fête du Travail. La pause repas non rémunérée de trente (30) minutes sera de 12h00 à 12h30.

Un horaire de travail du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi, de 6h00 à 15h15, pourrait être établi pour certains plombiers et électriciens, pendant les deux (2) semaines avant l'ouverture du parc au public jusqu'à la fête du Travail, à la discrétion de l'Employeur. La pause repas non rémunérée de trente (30) minutes sera de 12h00 à 12h30.

De la fête du Travail à la fermeture, l'Employeur pourra mettre en place un horaire de trois (3) jours consécutifs pour un (1) plombier et un (1) électricien, soit le vendredi, le samedi et le dimanche, et ce, pour une durée totale de trente-cinq (35) heures. L'attribution de cet horaire se fait par ancienneté. En cas de pénurie de candidats, l'horaire est attribué à la personne salariée occasionnelle ayant le moins d'ancienneté.

##### c) **Autres personnes salariées**

Pour les autres personnes salariées, la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine, réparties en quatre (4) jours, de 6h00 à 15h15.

La pause repas non rémunérée est de trente (30) minutes.



#### **4.04 Période de repos**

##### **a) En dehors de la période d'opération**

En dehors de la période d'opération, une période de repos de quinze (15) minutes à l'intérieur de chaque demi-journée de travail est allouée.

##### **b) Pendant la période d'opération**

Pendant la période d'opération, une période de repos de vingt (20) minutes à l'intérieur de chaque demi-journée de travail est allouée aux personnes salariées travaillant sur les horaires 7/7.

Pour les autres personnes salariées, celles-ci ont droit à une période de quinze (15) minutes à l'intérieur de chaque demi-journée de travail. Toutefois, la première période de repos pourra être prise trente (30) minutes après l'ouverture du parc au public ou être jumelée à la période de repas.

Il est toutefois entendu que, du début du quart de travail à la première période de repos, la personne salariée peut se sustenter pendant qu'elle travaille. Ce présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées assignées à la patrouille.

#### **4.05 Congé hebdomadaire**

##### **a) En dehors de la période d'opération**

Horaire de quatre (4) jours : Le congé est de trois (3) jours consécutifs le tout conformément à l'article 4.01.

##### **b) Pendant la période d'opération**

Pendant la période d'opération, pour tenir lieu de congé hebdomadaire, les jours de congé sont ceux apparaissant à l'annexe « E » pour les personnes salariées assujetties à l'horaire 7/7.

Pour les autres personnes salariées, le congé hebdomadaire est de trois (3) jours consécutifs, déterminés en fonction de la période de quatre (4) jours travaillés, le tout conformément à l'article 4.03.

Pour les personnes salariées concernées par l'article 4.03 paragraphe b) dernier alinéa, le congé hebdomadaire est de quatre (4) jours consécutifs, déterminé en fonction de la période de trois (3) jours travaillés.

#### **4.06 Modification des heures de travail et des horaires**

Nonobstant ce qui précède, en ce qui a trait aux heures de travail, les horaires de travail mentionnés à l'article 4.03 paragraphe b) pourront être modifiés par l'Employeur moyennant un préavis de vingt-quatre (24) heures aux personnes salariées visées si des problèmes opérationnels découlent de ces horaires. Ainsi, l'horaire pourra débuter avant 6h00, mais au plus tôt à 5h00 et l'heure de la fin du quart de travail sera ajustée en conséquence. Il sera possible aussi de faire débuter plus tard un quart de travail. Le Syndicat sera alors avisé de ces modifications.

De plus, en ce qui a trait aux jours travaillés, ces horaires pourront être modifiés par l'Employeur pour une ou plusieurs personnes salariées moyennant un préavis de vingt-quatre (24) heures à celles-ci et au Syndicat si des problèmes opérationnels découlent des horaires. Ainsi, l'horaire pourra être du mardi au vendredi ou du lundi au jeudi. Par ailleurs, malgré ce qui précède, dans l'éventualité où l'employeur veut effectuer des changements dans les horaires 7/7, celui-ci doit aviser le Syndicat un (1) mois à l'avance de ce changement.

Pour les autres situations que celles visées aux alinéas 1 et 2 du présent article, les heures et horaires de travail prévus dans la présente convention peuvent être modifiés au besoin, après entente entre l'Employeur et le Syndicat. À défaut d'entente dans les vingt-cinq (25) jours de la demande de l'Employeur, le Syndicat doit soumettre le cas à l'arbitrage conformément à la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'article 20.14 de la présente convention collective; sinon, l'Employeur peut modifier l'horaire de travail.

Cependant, si le cas est soumis à l'arbitrage, l'Employeur doit attendre la décision de l'arbitre avant d'effectuer la modification d'horaire.

MSB

## **ARTICLE 5 CONGÉS FÉRIÉS ET MOBILES**

### **5.01 Congés fériés**

a) Les personnes salariées ont droit aux jours de fête chômés suivants :

- La veille du Jour de l'An;
- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le lundi de Pâques;
- La fête des Patriotes;
- La fête nationale du Québec;
- Le Jour du Canada;
- La fête du Travail;
- L'Action de grâces;
- La veille de Noël;
- Noël;
- Le lendemain de Noël.

ainsi que les jours proclamés fêtes civiques ou civiles, ou tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités.

b) La personne salariée absente sans salaire la veille et le lendemain d'un jour férié ne bénéficie d'aucun salaire pour le jour férié.

c) Les personnes salariées occasionnelles ont droit aux fêtes prévues au paragraphe a) qui surviennent pendant leur période d'emploi, sans déduction sur leur salaire hebdomadaire.

Les personnes salariées occasionnelles qui travaillent un jour de congé férié sont rémunérées conformément aux dispositions de l'article 6.03, en plus de recevoir l'indemnité afférente.

MCFB

- d) Les personnes salariées assujetties à l'horaire 7/7 doivent travailler les jours fériés qui surviennent pendant la période d'opération. Les personnes salariées sont rémunérées conformément aux dispositions de l'article 6.03, en plus de recevoir l'indemnité afférente.

Au lieu de recevoir l'indemnité additionnelle, elles ont aussi le choix de reporter le congé férié selon le paragraphe e), sauf pour les personnes salariées occasionnelles.

Si un jour férié coïncide avec la période de sept (7) jours de congé d'une personne salariée, elle reçoit l'indemnité afférente qui est déposée dans sa banque de temps.

- e) La reprise du congé doit se faire en dehors de la période d'opération et au plus tard le dernier jour de l'année de référence subséquente. La date de reprise du congé est déterminée au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

À défaut d'être pris avant le dernier jour de l'année de référence subséquente, le congé ainsi accumulé est payé selon le traitement du 31 décembre de l'année subséquente, et ce, dans les trente (30) jours ouvrables suivants.

- f) Pour les personnes salariées assujetties à l'horaire de travail de quatre (4) jours, si un jour férié coïncide avec un samedi, un dimanche ou l'un des jours de congé hebdomadaire, il est reporté à la journée ouvrable suivante. Si cette personne salariée est appelée à travailler un jour férié reporté, elle est rémunérée conformément aux dispositions de l'article 6.03, en plus de recevoir l'indemnité afférente.

Si l'un des jours fériés mentionnés au paragraphe a) tombe dans la période de vacances d'une personne salariée, ce jour est ajouté à sa banque de temps, sauf pour les personnes salariées occasionnelles.

- g) La personne salariée déjà rémunérée en vertu des dispositions des articles 8.01, 8.02 ou du régime d'assurance-salaire ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ou de remise pour ce jour férié. Le présent article ne s'applique pas pendant le délai de carence prévu à l'assurance-salaire.

## 5.02 Congé mobile

- a) La personne salariée qui travaille sur les horaires 7/7 pendant la période d'opération a droit, l'année de référence suivante, à un (1) ou deux (2) jours de congé mobile déterminés de la façon suivante :



- entre quatre cent dix-huit (418) heures et huit cent trente-sept (837) heures de travail au cours d'une même année de référence : un (1) jour;
- plus de huit cent trente-sept (837) heures au cours d'une même année de référence : deux (2) jours.

De plus, en lieu et place du Vendredi saint, les personnes salariées au travail à cette période de l'année ont droit à un congé mobile additionnel.

Les congés mobiles doivent être pris en dehors de la période d'opération et conformément à l'article 5.01 paragraphe e). De plus, ces congés ne peuvent être utilisés lors de la semaine qui suit le congé de Pâques.

- b) À défaut d'être pris avant le dernier jour de l'année de référence, les congés mobiles sont payés, selon le traitement du 31 décembre, dans les trente (30) jours ouvrables suivants.
- c) La personne salariée qui quitte l'Employeur durant l'année de référence en cours se voit rembourser ses congés mobiles accumulés durant l'année de référence antérieure, incluant le congé mobile additionnel accordé en lieu et place du Vendredi saint.

De plus, elle se voit rembourser ses congés mobiles accumulés durant l'année de référence en cours selon le prorata énoncé au paragraphe a).

**5.03** Les personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles ont droit aux fêtes et aux congés mobiles prévus aux articles 5.01 et 5.02 sans déduction sur leur salaire hebdomadaire.

## ARTICLE 6 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

**6.01** Le travail exécuté par une personne salariée au-delà des heures normales quotidiennes, selon l'horaire établi, ou au-delà de la semaine normale (35 heures) de travail est du travail supplémentaire payé conformément aux articles 6.02 ou 6.05 ou 6.06. Les horaires de travail sont mentionnés à l'article 4 de la présente convention collective.

Dans tous les cas, le taux de rémunération du temps supplémentaire est fondé sur le taux horaire régulier de la fonction remplie par la personne salariée à l'occasion de ce travail. Si la personne salariée bénéficie d'une prime de chef d'équipe ou de chef de groupe, le taux du temps supplémentaire s'y applique également, en autant qu'elle effectue la tâche de chef d'équipe ou de chef de groupe.

Advenant que la personne salariée décide de convertir en temps ce travail supplémentaire, conformément à l'article 6.04, la prime payable à chaque heure de travail supplémentaire continue à être payée, alors que les heures supplémentaires sont converties en temps.

**6.02** Le travail supplémentaire est rémunéré au taux du salaire régulier majoré par un et demi (1,50). Le poste d'électricien répondant est considéré à la fonction d'électricien lorsqu'il y a affectation de temps supplémentaire.

Toutefois, le travail supplémentaire exécuté lors du cinquième (5<sup>e</sup>) quart de travail est rémunéré au taux régulier plus quatre dollars (4,00 \$) l'heure. Advenant que la personne salariée décide de convertir en temps ce travail supplémentaire, conformément à l'article 6.04, les quatre dollars (4,00 \$) payables à chaque heure de travail supplémentaire continuent à être payés, alors que les heures effectuées durant cette période sont converties en temps.

Il est entendu que si une personne salariée a épuisé ses banques (congé mobile, banque de temps supplémentaire et maladie) et qu'elle s'absente, elle n'aura pas droit au paiement prévu pour le cinquième (5<sup>e</sup>) quart de travail. De fait, cette personne n'aura pas complété la semaine normale de travail donnant droit au temps supplémentaire.

**6.03** La personne salariée reçoit, pour tout travail exécuté l'un des jours fériés mentionnés à l'article 5.01, en plus de la rémunération prévue à cet alinéa, un salaire équivalant au salaire horaire régulier prévu aux annexes, multiplié par un et demi (1,50).

MFB

- 6.04** Les personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles peuvent convertir en temps, au taux du temps supplémentaire applicable, le travail effectué jusqu'à un maximum de cent cinq (105) heures ouvrables par année de référence.

Malgré ce qui précède, les personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles peuvent, après entente avec le supérieur immédiat, excéder le maximum indiqué.

Les moments de la reprise en temps des heures ainsi accumulées sont déterminés au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance pour une absence de trois (3) jours et moins et de cinq (5) jours ouvrables pour une absence de quatre (4) jours et plus. Il est nécessaire d'obtenir l'approbation du supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

À défaut d'être pris avant le dernier jour de l'année de référence subséquente, le temps ainsi accumulé est payé selon le taux du temps supplémentaire, selon le traitement du 31 décembre, dans les trente (30) jours ouvrables suivants.

- 6.05** Le travail exécuté le dimanche par toute personne salariée est rémunéré au taux de salaire régulier majoré par deux (2,00).
- 6.06** Le travail exécuté par une personne salariée dont le ou les congés hebdomadaires sont fixés d'autres jours que le vendredi, le samedi et le dimanche, est rémunérée au taux du salaire régulier majoré par deux (2,00) pour le jour de congé hebdomadaire remplaçant le dimanche seulement.

Pour les personnes salariées qui sont assujetties à l'horaire 7/7, le troisième et le cinquième jour de congé sont considérés comme des dimanches.

- 6.07** La journée du dimanche est de minuit et une minute (00h01) dimanche matin à minuit et une minute (00h01) lundi matin, en tenant toutefois compte de l'horaire se terminant à minuit et quarante-cinq minutes (00h45) quant à la rémunération en temps supplémentaire.
- 6.08** La personne salariée obligée de revenir de son domicile pour travailler dans des cas d'urgence, sauf si le travail s'effectue immédiatement avant le début de la journée normale de travail, est rémunérée pour un minimum de quatre (4) heures.

Toutefois, si la présence de cette personne salariée est de nouveau requise pour une autre urgence, et ce, après qu'une période de deux heures et demie (2h30) se soit écoulée à compter du début de sa présence au travail pour la première urgence, cette dernière est à nouveau rémunérée pour un minimum de quatre (4) heures.

Malgré ce qui précède, si la personne salariée est assignée à une autre urgence à l'intérieur de la période de deux heures et demie (2h30) indiquée à l'alinéa précédent, son temps supplémentaire compte à partir du premier rappel.

**6.09** La distribution du temps supplémentaire se fait en fonction des situations ci-après mentionnées :

**a) Personne salariée assignée sur un horaire de travail de quatre (4) jours**

- i. Sous réserve des principes établis au paragraphe d) du présent article, le travail supplémentaire est attribué à tour de rôle, par ordre d'ancienneté et par fonction aux personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles, sous réserve que la personne salariée remplisse les exigences normales du poste;
- ii. Toujours sous réserve des principes établis au paragraphe d), s'il reste des besoins à combler, le travail est attribué aux personnes salariées occasionnelles. Le travail supplémentaire est attribué à tour de rôle, par ordre d'ancienneté et par fonction, sous réserve que la personne salariée remplisse les exigences normales du poste;
- iii. Toujours sous réserve des principes établis au paragraphe d), s'il reste des besoins à combler, le travail est attribué à tour de rôle, d'abord, aux personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles en vacances occupant la fonction pour laquelle le temps supplémentaire est requis, sous réserve que la personne salariée remplisse les exigences normales du poste.

Par la suite, si le travail en temps supplémentaire est toujours requis, il est attribué aux personnes salariées occasionnelles en vacances à tour de rôle, occupant la fonction pour laquelle le temps supplémentaire est requis, sous réserve que la personne salariée remplisse les exigences normales du poste;

- iv. Toujours sous réserve des principes établis au paragraphe d), s'il reste des besoins à combler, le travail est attribué en priorité aux personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles (dans les autres fonctions), et ce, à partir de la liste de tour de rôle de la fonction choisie, sous réserve de la compétence suffisante de celles-ci à accomplir ce travail;
- v. Toujours sous réserve des principes établis au paragraphe d), s'il reste des besoins à combler, le travail est attribué aux personnes

MCFB

salariées occasionnelles (dans les autres fonctions), et ce, à partir de la liste de tour de rôle de la fonction choisie sous réserve de la compétence suffisante de celles-ci à accomplir ce travail.

**b) Temps supplémentaire pour les personnes salariées assujetties à l'horaire de sept (7) jours de travail et de sept (7) jours de congé**

- i. Sous réserve des principes établis au paragraphe d) du présent article, le travail supplémentaire requis pour les personnes assujetties à l'horaire 7/7 est attribué d'abord aux personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles qui sont dans leur période de sept (7) jours de congé, en appliquant la règle du tour de rôle, par ordre d'ancienneté et par fonction, sous réserve que la personne salariée remplisse les exigences normales du poste;
- ii. Sous réserve des principes établis au paragraphe d) du présent article, s'il reste des besoins à combler, le travail supplémentaire requis pour les personnes assujetties à l'horaire 7/7 est attribué aux personnes salariées occasionnelles qui sont dans leur période de sept (7) jours de congé, en appliquant la règle du tour de rôle, par ordre d'ancienneté et par fonction, sous réserve que la personne salariée remplisse les exigences normales du poste;
- iii. Toujours sous réserve des principes établis au paragraphe d) du présent article, s'il reste des besoins à combler, ce travail est attribué aux personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles qui sont dans leur horaire de travail, en appliquant la règle du tour de rôle, par ordre d'ancienneté et par fonction. Il importe de considérer les critères de sécurité lorsque l'Employeur assigne le travail en temps supplémentaire pour les personnes salariées qui sont dans leur horaire de travail, sous réserve que la personne salariée remplisse les exigences normales du poste;
- iv. Toujours sous réserve des principes établis au paragraphe d) du présent article, s'il reste des besoins à combler, ce travail est attribué aux personnes salariées occasionnelles qui sont dans leur horaire de travail, en appliquant la règle du tour de rôle, par ordre d'ancienneté et par fonction. Il importe de considérer les critères de sécurité lorsque l'Employeur assigne le travail en temps supplémentaire pour les personnes salariées qui sont dans leur horaire de travail, sous réserve que la personne salariée remplisse les exigences normales du poste;
- v. Toujours sous réserve des principes établis au paragraphe d) s'il reste des besoins à combler, le travail est attribué à tour de rôle,

MLFB

02/18

d'abord, aux personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles en vacances occupant la fonction pour laquelle le temps supplémentaire est requis, sous réserve que la personne salariée remplisse les exigences normales du poste.

Par la suite, si le travail en temps supplémentaire est toujours requis, il est attribué aux personnes salariées occasionnelles, en vacances à tour de rôle, occupant la fonction pour laquelle le temps supplémentaire est requis, sous réserve que la personne salariée remplisse les exigences normales du poste;

- vi. S'il reste des besoins à combler, le travail est attribué en priorité aux personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles (dans les autres fonctions), qui sont dans leur période de congé, et ce, à partir de la liste de tour de rôle de la fonction choisie, sous réserve de la compétence suffisante de celles-ci à accomplir ce travail;
- vii. S'il reste des besoins à combler, le travail est attribué aux personnes salariées occasionnelles (dans les autres fonctions), et ce, à partir de la liste de tour de rôle de la fonction choisie, sous réserve de la compétence suffisante de celles-ci à accomplir ce travail.

**c) Distribution du temps supplémentaire pour une fonction se retrouvant sur les deux (2) types d'horaires**

Les règles énoncées au paragraphe a) sont applicables en priorité, lorsque des fonctions se retrouvent au même moment sur les deux (2) horaires (quatre (4) jours et 7/7).

**d) Temps supplémentaire pour débiter un quart de travail ou terminer un travail**

Pour les fonctions d'électricien et de plombier, il est possible qu'ils débutent leur quart de travail avant l'horaire prévu, et ce, pour un maximum de quatre (4) heures.

Le travail supplémentaire requis lors de la fin d'un quart de travail, et ce, afin de terminer un travail ou une tâche, est attribué à la personne salariée ayant débuté le travail ou la tâche sur sa route. La durée maximale est de quatre (4) heures. Si la personne salariée ne peut accomplir ce temps supplémentaire, la période de travail est distribuée par ancienneté parmi les personnes salariées au travail et sous réserve de la compétence suffisante de celles-ci à accomplir ce travail.

**e) Refus de faire du temps supplémentaire**

La personne salariée qui refuse ou néglige de faire du travail en temps supplémentaire lorsque requis est considérée comme ayant fourni ce temps supplémentaire aux fins de la règle « à tour de rôle ».

**f) Délai maximal**

Lors d'un appel pour du temps supplémentaire, la personne salariée doit répondre dans un délai maximal de dix (10) minutes, à défaut de quoi elle est considérée avoir refusé le temps supplémentaire. En conséquence, la personne salariée est considérée comme ayant fourni ce temps supplémentaire aux fins de la règle « à tour de rôle ».

**6.10** La personne salariée est automatiquement inscrite sur la liste des personnes désirant effectuer du temps supplémentaire.

Si la personne salariée désire se soustraire de cette liste, elle doit le communiquer à l'Employeur, et ce, en complétant un formulaire à cet effet. La personne salariée qui se soustrait de la liste du temps supplémentaire le fait pour le restant de l'année. Elle réapparaît sur la liste à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

**6.11** L'Employeur n'est pas tenu de rappeler une personne salariée en absence pour les fins du temps supplémentaire requis pour cette journée. La personne salariée est considérée en absence pour toute la journée de calendrier où elle s'absente.

**6.12** Sous réserve des articles 6.09 a) iii. ainsi que 6.09 b) v., l'Employeur n'est pas tenu de rappeler une personne salariée en vacances pour les fins du temps supplémentaire. La personne salariée est considérée en vacances dès la fin de sa dernière journée de travail avant son départ en vacances jusqu'à son retour au travail.

**6.13** Les heures de travail supplémentaires exécutées par les personnes salariées sont inscrites sur deux (2) listes (personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles ainsi que celle des personnes salariées occasionnelles) établies suivant la formule apparaissant à l'annexe « D » de la convention collective. Ces listes sont mises à jour quotidiennement et transmises au délégué syndical au plus tard au début de chaque semaine.

ML63

11/11

## ARTICLE 7 ABSENCES

### 7.01 Absences pour affaires sociales

La personne salariée peut s'absenter de son travail dans les cas suivants :

**Tableau des congés sociaux**

CAS	MARIAGE		DÉCÈS	
	Sans traitement	Rémunérée	Sans traitement	Rémunérée
La personne salariée	4	3		
Son enfant	1	1	5	5
Frère	1	0	5	2
Sœur	1	0	5	2
Père	1	0	5	2
Mère	1	0	5	2
Enfant de son conjoint	1	0	5	2
Conjoint			5	5
Beau-frère			1	1
Belle-sœur			1	1
Beau-père			1	1
Belle-mère			1	1
Petits-enfants			1	1
Grands-parents			1	1
Oncle			1	0
Tante			1	0
Gendre			1	0
Bru			1	0
Grands-parents du conjoint			1	0

#### a) Jours sans traitement

Les jours sans traitement prévus au tableau ci-dessus sont déduits des jours à plein salaire accumulés au crédit de la personne salariée en vertu de l'article 5.02 (congés mobiles), de l'article 6.04 (temps accumulé) et des articles 8.04 et 8.07 (crédits de maladie) de la présente convention,

MFB



ou sont pris sans salaire, au choix de la personne salariée. Si la personne salariée n'a pas de jours de maladie, de congés mobiles et de temps accumulé à son crédit, ces absences sont sans traitement.

b) **Congé d'accompagnement**

La personne salariée peut s'absenter pour une période maximale d'un (1) mois sans rémunération pour pouvoir accompagner un membre de sa famille immédiate (père, mère, enfant, conjoint) dans les derniers moments de sa vie. La personne salariée doit fournir une pièce justificative médicale et donner un préavis de cinq (5) jours à moins d'impossibilité de respecter un tel délai compte tenu de la situation.

7.02 Si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de Montréal (à partir des bureaux de l'Employeur / La Ronde), la personne salariée a droit à un (1) jour additionnel sans traitement.

7.03 Dans tous les cas, la personne salariée doit, avant son départ, prévenir son supérieur immédiat ou la personne désignée par le directeur.

7.04 **Congés personnels**

La personne salariée peut, sur approbation de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, compte tenu des besoins du service, et en autant qu'elle puisse être remplacée sans charge additionnelle pour l'Employeur, s'absenter cinq (5) fois au cours de l'année de référence, le total de ces absences ne devant pas dépasser le nombre d'heures de la semaine régulière de travail de la personne salariée intéressée et chaque absence étant d'au moins une (1) heure. Ces absences sont déduites du crédit en maladie, congés mobiles ou du temps accumulé par la personne salariée ou prises sans salaire au choix de la personne salariée. Si elle n'a pas de jours en crédit, ces absences sont sans salaire.

7.05 **Affaires syndicales**

Une personne salariée peut s'absenter sans retenue de salaire durant ses heures de travail pour une des raisons suivantes :

- a) Si elle est membre du comité de grief, de relations de travail, de santé et sécurité, ou de tout comité conjoint;
- b) Si elle est assignée comme témoin devant un arbitre de grief, incluant la ou les personnes requérantes, ou en vertu du *Code du travail* ou devant la Commission des lésions professionnelles;

- c) La personne salariée titulaire annuelle membre de la commission de retraite de la Ville de Montréal et/ou de ses comités désignés par les règles de régie interne de l'organisme est régie par le présent article;
- d) Pour la personne déléguée, afin de discuter d'un cas quelconque se rapportant à la présente convention ou se rapportant à *la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*.

Durant son absence, la personne salariée est rémunérée au taux de salaire de la fonction qu'elle aurait occupée si elle avait été au travail, sauf pour la rémunération en temps supplémentaire. La personne salariée doit obtenir l'autorisation de son directeur de service au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

La personne salariée qui travaille de soir ou de nuit au moment où sa présence est requise en vertu des paragraphes a), b), c) et d) n'est pas tenue de se présenter au travail.

#### **7.06 Congrès et formation**

La personne salariée choisie pour représenter le Syndicat au Congrès du Travail du Canada, au Conseil Régional Montréal Métropolitain FTQ, à la Fédération des Travailleurs du Québec, au Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP section locale 301, ainsi qu'au Congrès du S.C.F.P. du Québec peut s'absenter à condition qu'elle produise au directeur de son service un certificat à cet effet au moins une (1) semaine à l'avance et à la condition que cette absence n'affecte pas de façon sérieuse le bon fonctionnement du service concerné.

La personne salariée choisie pour représenter le Syndicat à toute autre organisation syndicale peut s'absenter à condition qu'elle produise au directeur de son service un certificat à cet effet au moins une (1) semaine à l'avance et à condition que cette absence n'affecte pas de façon sérieuse le bon fonctionnement du service concerné. Ce privilège est limité à deux (2) personnes salariées.

Son salaire lui est versé par l'Employeur durant la durée de son absence, mais le Syndicat rembourse à l'Employeur les salaires, lesquels sont majorés de trente pour cent (30 %) pour tenir lieu de dépenses administratives et autres bénéfices reçus à cette occasion. De plus, le Syndicat rembourse à l'Employeur toute autre dépense additionnelle occasionnée par le remplacement de cette personne salariée.

Durant son absence, cette personne salariée est rémunérée au taux de salaire de la fonction qu'elle aurait occupée si elle avait été au travail, sauf pour la rémunération en temps supplémentaire.

M/S

Sur demande écrite formulée au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, l'Employeur convient de permettre aux membres du Conseil syndical du Syndicat de s'absenter individuellement ou de s'absenter ensemble en même temps pour une fin syndicale, sous réserve que ces absences n'affectent pas de façon sérieuse le bon fonctionnement de l'Employeur.

De plus, l'Employeur se réserve le droit de contrôler les faits justifiant une telle demande.

Le Syndicat s'engage à fournir à l'Employeur annuellement la liste des membres composant son Conseil syndical, ainsi que toute modification apportée à celle-ci.

#### **7.07 Banque distincte de libérations syndicales**

Sur demande écrite présentée au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et à la condition que cette absence n'affecte pas de façon sérieuse le bon fonctionnement du service concerné, l'Employeur accorde aux personnes salariées assumant des responsabilités syndicales les congés nécessaires, et ce, pour fins syndicales autres que celles prévues aux articles 7.05 et 7.06. Le total de ces absences avec permission prévues au présent article (7.07) ne doit pas dépasser cinquante (50) heures par année. Durant ces absences, la personne salariée est rémunérée au taux de salaire de la fonction qu'elle aurait occupée si elle avait été au travail, sauf pour la rémunération en temps supplémentaire.

#### **7.08 Libération syndicale prolongée**

De plus, advenant le cas où une personne salariée est appelée à occuper au Syndicat une fonction sur une base régulière, à temps plein, l'Employeur continue à verser le salaire de cette personne comme si elle était au travail, sauf pour ce qui est du temps supplémentaire, sous réserve que le Syndicat rembourse à l'Employeur ledit salaire tous les quinze (15) jours. Si le Syndicat fait défaut à l'obligation qui lui est faite, la libération syndicale est annulée. Le Syndicat doit donner un avis d'au moins trente (30) jours avant le début d'une telle libération.

La personne salariée en libération syndicale pour une période inférieure à quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs est réputée être au travail aux fins de distribution du temps supplémentaire, sous réserve d'avoir fourni les coordonnées afin d'être contactée et avoir la compétence suffisante à effectuer le travail requis en temps supplémentaire.

M. F. B.

## 7.09 Juré ou témoin

- a) Lorsqu'une personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une cause où elle-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué et qui n'a aucun lien avec la présente convention collective, cette personne salariée peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'Employeur continue de verser le salaire qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail, sauf pour la rémunération en temps supplémentaire, mais la personne salariée rembourse à l'Employeur le montant correspondant à l'indemnité reçue à titre de témoin ou juré pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.
- b) La personne salariée qui travaille de soir ou de nuit au moment où elle est appelée comme juré ou témoin n'est pas tenue de se présenter au travail après sa présence en Cour.
- c) La personne salariée en vacances ou en congé hebdomadaire, requise par la Cour de comparaître pour toute affaire relative à l'exercice ou en conséquence de l'exercice de sa fonction (sauf pour une affaire prévue à l'article 7.05), est rémunérée pour une journée complète de travail au taux du salaire horaire régulier multiplié par un et demi (1,50).

## 7.10 Élections syndicales

La personne salariée déléguée comme officier d'élections syndicales peut s'absenter de son travail le jour de la tenue du scrutin. Son salaire lui est versé par l'Employeur pour la durée de son absence, mais le Syndicat rembourse à l'Employeur les salaires, lesquels sont majorés de trente pour cent (30 %) pour tenir lieu des dépenses administratives et autres bénéfiques reçus à cette occasion.

De plus, le Syndicat rembourse à l'Employeur toute autre dépense additionnelle occasionnée par le remplacement de cette personne salariée. Durant son absence, cette personne salariée est rémunérée au taux de salaire de la fonction qu'elle aurait occupée si elle avait été au travail, sauf pour la rémunération en temps supplémentaire.

La personne salariée dont la majorité des heures de travail chevauchent les heures d'ouverture des bureaux de votation peut, aux heures déterminées par son supérieur immédiat, s'absenter le temps requis, un maximum de deux (2) heures sans perte de salaire, afin d'enregistrer son vote le jour des élections syndicales générales ou complémentaires.

Cependant, le Syndicat doit aviser le Service des ressources humaines au moins trois (3) jours avant la date de l'élection.

MLFB

**7.11 Demande de libération**

Dans tous les cas prévus à l'article 7, la demande de libération syndicale doit indiquer la disposition applicable. Dans le cas d'une libération en vertu de l'article 7.07, la durée doit être mentionnée.

ML fb

10-11

## ARTICLE 8 ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE ET CONTRÔLE MÉDICAL

### 8.01 Accident du travail et maladies professionnelles pour la personne salariée titulaire annuelle et annuelle

Dans le cas de maladie ou d'accident résultant de l'exercice de ses fonctions, la personne salariée titulaire annuelle et annuelle reçoit un montant égal à son salaire net en temps régulier qu'elle aurait reçu si elle était demeurée au travail ou un montant équivalant à la somme reçue de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail par l'Employeur si cette somme est supérieure.

La personne salariée annuelle rembourse à l'employeur toute somme d'argent qu'elle perçoit en compensation de salaire par l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette loi. Quant au reste, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, et ses modifications s'appliquent.

Dans l'éventualité où la Commission de la santé et de la sécurité du travail refuse la réclamation de l'employé, l'Employeur cessera de verser la compensation.

La personne salariée annuelle bénéficie de cet article jusqu'à la date de sa mise à pied.

### 8.02 Accident du travail et maladies professionnelles pour la personne salariée occasionnelle

Dans le cas de maladie ou d'accident résultant de l'exercice de ses fonctions, la personne salariée occasionnelle qui a complété sa période d'essai reçoit un montant égal à son salaire net en temps régulier au taux de la fonction remplie lors de son accident ou un montant équivalant à la somme reçue de la Commission de la santé et de la sécurité du travail par l'Employeur si cette somme est supérieure.

La personne salariée occasionnelle rembourse à l'Employeur toute somme d'argent qu'elle perçoit en compensation de salaire par l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette loi. Quant au reste, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, et ses modifications s'appliquent.

Dans l'éventualité où la Commission de la santé et de la sécurité du travail refuse la réclamation de l'employé, l'Employeur cessera de verser la compensation.

La personne salariée occasionnelle bénéficie de cet article jusqu'à la date de sa mise à pied.

**8.03 Dispositions relatives à la mise en application du droit de retour au travail d'une personne salariée titulaire annuelle ou annuelle accidentée du travail ou victime d'une maladie professionnelle**

- a) Nonobstant les dispositions de l'article 18, dès qu'une personne salariée titulaire annuelle ou annuelle est considérée apte au travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'Employeur la réinstalle d'abord dans sa fonction si elle est en mesure de l'accomplir, ou dans toute autre fonction qu'elle est capable d'accomplir, sans diminution de salaire.
- b) La personne salariée titulaire annuelle ou annuelle bénéficiant du présent paragraphe ne peut être déplacée par une autre personne salariée.
- c) La personne salariée titulaire annuelle qui n'a pas recouvré une fonction conformément aux dispositions du présent article doit utiliser son droit de retour à la Ville de Montréal, tel que prévu à la lettre d'entente.
- d) Sous réserve du paragraphe c), à défaut de fonction disponible, conforme à sa condition physique et ses qualifications, les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'appliquent.
- e) Par la suite, la personne salariée est couverte par les dispositions du régime d'assurance-salaire, s'il y a lieu.
- f) Dans le cas de la personne salariée annuelle accidentée, les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'à concurrence du nombre de jours d'emploi pendant lesquels elle aurait travaillé si elle était demeurée au travail, compte tenu de l'article 18.05 (mise à pied).
- g) L'Employeur et le Syndicat s'entendent sur le principe de réintégration inter-unité syndicale suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle et conviennent de négocier des modalités qui permettront ces réintégrations après l'entrée en vigueur de la convention collective.

**8.04 Journées de maladie pour les personnes salariées occasionnelles**

Dans les cas de maladie ou d'accidents autres que ceux régis par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et ses amendements, la personne salariée occasionnelle bénéficie des journées de maladie calculées selon ce qui suit :

- a) La personne salariée occasionnelle qui a travaillé deux cents (200) heures de travail et plus au cours d'une année de référence a droit, le premier jour de l'année de référence qui suit, à un crédit en maladie calculé au prorata du temps travaillé basé sur mille huit cent vingt (1820) heures jusqu'à un maximum de cent vingt (120) heures.
  - b) La personne salariée occasionnelle nommée annuelle au cours d'une année de référence a droit, à compter de sa nomination, à un crédit en maladie égal au prorata de la durée du travail restant prévu pour sa fonction (article 8.07). Il est entendu que cet article trouve pleine application.
  - c) Si une personne salariée est obligée de quitter son travail pour cause de maladie, sa réserve en maladie est débitée au prorata de ses heures ou fractions d'heures d'absence.
  - d) Au 15 juillet de chaque année, l'Employeur paye le solde de crédit d'heures prévu pour la période entre le 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédente et le 31 décembre au taux du salaire à cette date.
- 8.05** La personne salariée occasionnelle suspendue de ses fonctions, ou temporairement mise à pied, ne peut utiliser son crédit en maladie durant cette période de suspension ou durant la période où elle a été mise à pied.
- 8.06** La personne salariée occasionnelle qui ne se présente pas au travail pour cause de maladie à l'occasion d'un rappel ne peut bénéficier de son crédit d'heures en maladie durant les deux (2) premiers jours de son absence.
- 8.07** **Congés de maladie pour personne salariée titulaire annuelle et annuelle**

- a) Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, la personne salariée mentionnée à cet article peut accumuler un crédit de soixante-dix-neuf virgule vingt-cinq (79,25) heures de maladie au cours d'une année. En cas d'absence, la personne salariée 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.
- b) Au plus tard le 28 février de chaque année, l'Employeur paie le solde du crédit d'heures en maladie acquis pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédente et le 31 décembre et non utilisé par l'employé, au taux de traitement de ladite personne salariée au 31 décembre.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut convertir en temps la totalité de ce solde. Les moments de la reprise en temps doivent être en



dehors de la période d'opération et sont déterminés au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Au plus tard le 15 décembre de l'année en cours, la personne salariée exprime son choix sur l'une des options mentionnées au présent paragraphe sur un formulaire qui lui est remis à cet effet. Copie du formulaire rempli par la personne salariée est remise à la personne salariée et au Syndicat.

- c) Malgré ce qui précède, la personne salariée peut convertir en temps la totalité de ce solde afin de se constituer un congé de préretraite, qui ne peut excéder un total de cent (100) jours. Ce congé de préretraite doit être immédiatement suivi de la retraite de la personne salariée concernée. Tout solde transféré dans ce congé de préretraite ne peut être utilisé à d'autres fins.
- d) Les personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles cumulent les congés de maladie dans les cas d'absence suivants :
  - i. Pour un maximum de quinze (15) semaines pour une absence due à une maladie ou un accident du travail;
  - ii. Durant son absence prévue aux articles 7.05 et 7.06.
- e) Dans l'éventualité où une personne salariée annuelle serait mise à pied et qu'elle aurait utilisé plus de congés de maladie auxquels elle aurait droit, et ce, en raison du temps travaillé, celle-ci devra rembourser à l'Employeur la différence. Le calcul se fait au prorata du temps travaillé.  
  
Au contraire, si elle n'a pas utilisé toutes ou une partie de ses congés de maladie, l'Employeur lui versera lors de sa mise à pied. Le calcul se fait au prorata du temps travaillé.
- f) Si une personne salariée est obligée de quitter son travail pour cause de maladie, sa réserve en maladie est débitée au prorata de ses heures ou fractions d'heures d'absence.

## **8.08 Suivi médical**

- a) L'Employeur peut en tout temps exiger qu'une personne salariée passe un examen médical par un médecin qu'elle désigne à cet effet.
- b) Dans le cas où, à la suite d'un examen médical, l'Employeur décide de muter une personne salariée annuelle, ou de la rétrograder, ou de ne plus lui permettre de remplir ses fonctions habituelles ou de l'empêcher d'accéder à une fonction supérieure, elle l'avise par écrit des motifs de sa décision.

La personne salariée, par l'entremise du Syndicat, soumet par écrit un grief contenant toute réclamation découlant de la convention collective ainsi que les constatations de son médecin personnel.

- c) Sur réception du grief, le médecin désigné par l'Employeur peut, avec autorisation de l'employé, s'il le juge à propos, consulter le médecin de la personne salariée.
  - d) Les dispositions de l'article 20 s'appliquent eu égard aux décisions de l'Employeur.
  - e) Cet arbitrage a lieu devant un tribunal composé d'un arbitre prévu à l'article 20 et selon la procédure prévue à ce même article. L'arbitre peut s'adjoindre un médecin.
- 8.09** Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate de la personne salariée, lorsque personne à la maison autre que la personne salariée ne peut pourvoir aux besoins du malade, il lui sera loisible d'utiliser son crédit en maladie à plein salaire. Ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans des cas d'urgente nécessité. L'Employeur se réserve le droit de contrôler les faits.
- 8.10** L'Employeur doit établir le nombre d'heures accumulées en faveur de chaque personne salariée, en prenant pour base le solde d'heures en maladie au crédit de chacun, le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.
- 8.11** La personne salariée qui quitte définitivement son emploi bénéficie d'un montant en argent équivalant au solde d'heures de maladie à son crédit, calculé sur la base du taux de salaire de sa fonction, au moment du départ, s'il s'agit d'une personne salariée titulaire annuelle ou annuelle, et selon le taux moyen s'il s'agit d'une personne salariée occasionnelle. En cas de décès de la personne salariée, les ayants droit reçoivent cette somme.



MCS

- 8.12 Pour les fins de l'article 8.11, la personne salariée n'a droit, pour l'année pendant laquelle elle quitte son emploi, qu'à un (1) crédit établi au prorata des heures travaillées pendant l'année en cours.
- 8.13 Au plus tard le 15 février de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat une liste des personnes salariées indiquant pour chacune le nombre d'heures en maladie accumulées à leur crédit.
- 8.14 L'inscription du solde d'heures en maladie à plein salaire apparaissant sur le talon de chèque de paye des employés, constitue un aide-mémoire autant pour l'Employeur que pour le Syndicat et, en tant que tel, ne saurait être utilisée comme preuve à l'avantage de ni l'une ni l'autre des parties en cause.

MLTS

2/11

## ARTICLE 9 VACANCES

### 9.01 Vacances pour les personnes salariées occasionnelles

- a) Les personnes salariées occasionnelles ont droit, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, et ce, pour chaque année de référence, aux vacances suivantes :
- i. Celles qui comptent moins de cinq (5) années de service au 31 décembre ont droit à deux (2) semaines de vacances (quatre pour cent (4 %));
  - ii. Celles qui comptent cinq (5) années et plus de service au 31 décembre ont droit à trois (3) semaines de vacances (six pour cent (6 %));
  - iii. Celles qui comptent plus de dix (10) ans de service au 31 décembre ont droit à quatre (4) semaines de vacances (huit pour cent (8 %)).
- b) Les personnes salariées occasionnelles reçoivent, en même temps que leur paye hebdomadaire, une paye de vacances égale au pourcentage du salaire gagné auquel elles ont droit, soit quatre (4), six (6) ou huit pour cent (8 %).

Les personnes salariées occasionnelles ne peuvent prendre leurs vacances du début de la mise en place de l'horaire 7/7, et ce, jusqu'au mardi suivant la fête du Travail.

- c) Si la personne salariée occasionnelle demeure à l'emploi, après la fête du Travail, cette dernière a le droit de prendre ses vacances. Celles-ci leur sont accordées par ordre d'ancienneté, dans chaque fonction et selon les besoins du service.

La demande de vacances doit se faire dix (10) jours ouvrables avant la date prévue (du lundi au vendredi), selon le formulaire prévu à cet effet. Il est entendu que les personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles ont priorité dans l'attribution des vacances. Le choix de vacances ne peut être modifié sans l'autorisation du supérieur immédiat.

Si les personnes salariées occasionnelles sont encore au travail, elles sont dans l'obligation de prendre des vacances pendant la fermeture de La Ronde à la période des Fêtes (lors de la fermeture de l'atelier). Cette période de vacances obligatoires est de deux (2) semaines, qui correspondent à la période du congé scolaire. Il est entendu que les

personnes salariées occasionnelles peuvent combiner les congés fériés auxquels elles ont droit à des journées de vacances lors de cette période.

## 9.02 Vacances pour les personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles

- a) Les personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles ont droit au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année pour chaque année de référence au nombre de semaines de vacances, indiqué ci-après :

A	B	C	D	E	F
0 an, moins de 2 ans	2 ans, moins de 5 ans	5 ans, moins de 15 ans	15 ans, moins de 20 ans	20 ans à moins de 25 ans	25 ans et plus
2 Semaines au salaire régulier	3 Semaines au salaire régulier	4 semaines au salaire régulier	5 Semaines au salaire régulier	6 Semaines au salaire régulier	7 Semaines au salaire régulier

- b) La personne salariée titulaire annuelle ou annuelle ayant droit à cinq (5) semaines ou plus de vacances peut réduire ses vacances d'une (1) semaine et obtenir un montant d'argent égal au salaire hebdomadaire de sa fonction.

Pour bénéficier du paragraphe précédent, la personne salariée titulaire annuelle ou annuelle doit faire sa demande lors de son choix de vacances conformément à l'article 9.04. La personne salariée titulaire annuelle ou annuelle qui se prévaut de ce paragraphe reçoit ce montant d'argent en même temps que sa première période de prise de vacances.

La personne salariée titulaire annuelle ou annuelle qui complète le nombre d'années de service, le ou avant le 31 décembre d'une année de référence prévue au paragraphe a), a droit au nombre de semaines de vacances payées prévu au cours de cette année de référence.

- c) La personne salariée titulaire annuelle ou annuelle assujettie à l'horaire de travail 7/7 ne peut prendre de vacances entre le moment de la mise en place de l'horaire 7/7, et ce, jusqu'au mardi suivant la fête du Travail.

Pour les personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles assujetties à un horaire de travail de type 7/7 et qui désirent prendre des vacances (soit après le mardi suivant la fête du Travail) alors qu'elles sont

MLB

assujetties à ce type d'horaire, une (1) semaine de vacances équivaut à trente-cinq (35) heures de travail.

- d) Les personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles assujetties à l'horaire de travail de quatre (4) jours peuvent prendre un maximum de deux (2) semaines de vacances au cours de la période d'opération après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Pour avoir droit à leurs vacances pendant la période d'opération, les personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles assujetties à l'horaire de travail de quatre (4) jours doivent donner leur choix de vacances avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année à l'aide du formulaire prévu à cet effet. Les personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles peuvent morceler leurs vacances selon l'article 9.05. Pour ce faire, elles doivent le mentionner dans le formulaire en précisant les journées.

- e) Toutes les personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles sont dans l'obligation de prendre des vacances pendant la fermeture de La Ronde à la période des Fêtes (lors de la fermeture de l'atelier). Cette période de vacances obligatoire est de deux (2) semaines, laquelle correspond à la période du congé scolaire. Il est entendu que les personnes salariées peuvent combiner les congés fériés auxquels elles ont droit à des journées de vacances lors de cette période.

### **9.03 Départ d'une personne salariée titulaire annuelle ou annuelle**

La personne salariée titulaire annuelle ou annuelle qui quitte le service de l'Employeur a droit, pour l'année de référence en cours, aux jours de vacances au prorata des jours travaillés.



M. S. M.

#### 9.04 Choix des vacances pour les personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles

- a) Sous réserve de l'article 9.02 paragraphe d), il existe pour la personne salariée titulaire annuelle et annuelle chez l'Employeur deux (2) périodes de vacances, soit :

i. Entre le 1<sup>er</sup> janvier et la mise en place de l'horaire 7/7

Le 1<sup>er</sup> novembre de chaque année, l'Employeur doit fournir le formulaire de demande de vacances pour la personne salariée titulaire annuelle ou annuelle pour la période de vacances entre le 1<sup>er</sup> janvier et la mise en place de l'horaire 7/7. La personne salariée titulaire annuelle ou annuelle doit transmettre ses choix au plus tard le 15 novembre, et ce, pour une partie ou la totalité de son crédit de jours de vacances. Une copie de la formule déterminant le choix des vacances est remise à la personne salariée. Passé ce délai, la personne salariée titulaire annuelle ou annuelle perd son privilège ayant trait à l'ancienneté.

L'Employeur doit aviser la personne salariée titulaire annuelle ou annuelle de sa décision à l'effet d'accepter ou de refuser sa demande et doit afficher dans les lieux de travail, au plus tard le 30 novembre, le tableau des vacances accordées pour la période entre le 1<sup>er</sup> janvier et la mise en place de l'horaire 7/7. Si l'Employeur n'a pas affiché le tableau des vacances en date du 30 novembre, les vacances sont accordées, tel que demandé par les personnes salariées.

Dans tous les cas, les vacances sont accordées aux personnes salariées, par ordre d'ancienneté dans chaque fonction, après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. S'il y a mésentente pour une personne salariée, il est entendu que l'obligation d'afficher le tableau de vacances demeure. Elles sont prises en une seule période continue ou en périodes d'au moins une (1) semaine à la fois.

ii. Entre le mardi suivant la fête du Travail et le 31 décembre

Le 1<sup>er</sup> juin de chaque année, l'Employeur doit fournir le formulaire de demande de vacances à la personne salariée titulaire annuelle ou annuelle pour la période de vacances entre le mardi suivant la fête du Travail et le 31 décembre. La personne salariée titulaire

MCFB

annuelle ou annuelle doit transmettre ses choix au plus tard le 15 juin, et ce, pour la totalité de son crédit de jours de vacances, sous réserve des articles 9.02 paragraphe b) et 9.05. Une copie de la formule déterminant le choix des vacances est remise à la personne salariée. Passé le 15 juin, la personne salariée titulaire annuelle ou annuelle perd son privilège ayant trait à l'ancienneté.

Il est entendu que la personne salariée doit prendre en considération le fait qu'elle est dans l'obligation de prendre des vacances pour la période des Fêtes lorsque l'atelier est fermé (article 9.02 paragraphe e)).

L'Employeur doit aviser la personne salariée titulaire annuelle ou annuelle de sa décision à l'effet d'accepter ou de refuser sa demande et doit afficher dans les lieux de travail le tableau des vacances accordées, et ce, au plus tard le 30 juin. Si l'Employeur n'a pas affiché le tableau des vacances en date du 30 juin, les vacances sont accordées, tel que demandé par les personnes salariées.

Dans tous les cas, les vacances sont accordées aux personnes salariées, par ordre d'ancienneté dans chaque fonction, après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. S'il y a mécontentement pour une personne salariée, il est entendu que l'obligation d'afficher le tableau de vacances demeure. Elles sont prises en une seule période continue ou en périodes d'au moins une (1) semaine à la fois.

- b) À l'exception des personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles qui prennent moins de trente-cinq (35) heures consécutives de vacances (article 9.05), la personne salariée titulaire annuelle ou annuelle peut recevoir la totalité de sa paye de vacances avant son départ si une demande a été faite à l'Employeur.
- c) Les choix de vacances peuvent être modifiés à l'aide d'une demande écrite signée par la personne salariée titulaire annuelle ou annuelle et par son représentant syndical. Le changement est accordé avec l'autorisation de son supérieur immédiat.

#### **9.05 Morcellement d'une (1) semaine de vacances**

En dehors de la période d'opération, la personne salariée titulaire annuelle ou annuelle peut, si les besoins du service le permettent, prendre une (1) semaine de vacances, un (1) jour à la fois. La personne salariée titulaire annuelle ou



MCF



annuelle qui désire se prévaloir de cet article doit le prévoir dans ses choix de vacances prévus à l'article 9.04 et faire ses choix de vacances en conséquence.

La personne salariée doit faire sa demande à son supérieur au moins sept (7) jours à l'avance. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

Si la personne salariée titulaire annuelle ou annuelle a déjà fait ses choix de vacances sans prendre en considération la possibilité de morceler une (1) semaine de vacances et qu'elle désire se prévaloir du présent article, elle doit faire une demande de modification de vacances, tel que prévu à l'article 9.04 paragraphe c).

#### **9.06 Cumul de vacances en cas d'absence**

La personne salariée cumule ses vacances dans les cas d'absence suivants :

- i. Durant son absence lors d'un accident du travail. Dans ce cas, les modalités prévues à l'article 9.07 s'appliquent (seules les personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles bénéficient de cet avantage) ;
- ii. Durant son absence prévue aux articles 7.05 et 7.06;
- iii. Durant un maximum de quinze (15) semaines pour une absence pour cause de maladie autre qu'un accident du travail.

Les personnes salariées occasionnelles cumulent des vacances jusqu'à la date où elles auraient été mises à pied. Pour les personnes salariées annuelles, elles cumulent leurs vacances malgré la mise à pied pour un délai maximal de six (6) mois.

#### **9.07 Attribution des vacances en cas d'absence en raison d'un accident du travail**

Les vacances d'une personne salariée titulaire annuelle ou annuelle absente en raison d'un accident du travail sont accordées de la façon suivante :

- a) La personne salariée victime d'un accident du travail ou de maladie professionnelle durant l'exercice de ses fonctions et non consolidée avant le début de la période fixée pour ses vacances voit ses vacances automatiquement reportées à une date ultérieure avec l'approbation du supérieur immédiat.

La personne salariée en assignation temporaire ou en retour progressif peut reporter ses vacances à une date ultérieure avec l'approbation du supérieur immédiat ou sur avis de son médecin.

- b) S'il y a report, le solde de ses jours de vacances est porté à son crédit. Ce crédit peut être utilisé en entier lors du retour au travail de la personne salariée, si cette dernière revient au travail au cours de la même année de référence durant laquelle s'est produit l'accident du travail.

S'il ne reste pas suffisamment de jours ouvrables pour que la personne salariée utilise ses crédits de vacances en entier, le solde des jours qui n'ont pas été pris est soit reporté à l'année de référence suivante ou rémunéré selon le choix de la personne salariée, avec l'approbation de l'Employeur.

Dans l'éventualité où il y a suffisamment de jours ouvrables, la personne salariée ne peut prendre, lors de son retour au travail, plus de vacances que celles auxquelles elle a droit en vertu de l'article 9.02. Le cumul de vacances restant, le cas échéant, sera soit payé lors de son retour au travail, ou pris en temps après entente avec l'Employeur.

- c) La personne salariée qui prend sa retraite pendant qu'elle reçoit des prestations de la Commission de la santé et de la sécurité du travail ou suite à sa consolidation bénéficie du cumul des vacances. Le solde des jours qui n'ont pas été pris est rémunéré à sa date de retraite.
- d) Rien dans le présent texte ne peut être interprété de façon à ce qu'une personne salariée bénéficie de plus de vacances que si elle était demeurée au travail.
- e) Les personnes salariées occasionnelles ne bénéficient pas de cet article, et ce, considérant que leurs vacances sont rémunérées à chaque paye.



MFB

## ARTICLE 10 ASSURANCE COLLECTIVE ET BONIFICATION

### 10.01 Assurance collective

#### a) **Pour les personnes salariées annuelles**

L'Employeur convient que pendant la durée de la présente convention collective, il maintiendra en vigueur pour les personnes salariées annuelles le régime d'assurance collective actuel des cadres de l'Employeur. Ce régime comprend une assurance-soin dentaire, une assurance-vie, une assurance-maladie, une assurance-salaire de courte et de longue durée, une assurance-voyage, une assurance-annulation voyage. Advenant que l'Employeur désire changer le régime d'assurance collective actuel pour un régime d'assurance collective comportant le même niveau de protection que le régime actuel, il convient d'en discuter au préalable avec le Syndicat.

Toutes les personnes salariées annuelles admissibles, selon les conditions prévues au régime d'assurance collective, doivent y adhérer comme condition du maintien de leur emploi. L'Employeur assume cent pour cent (100 %) des cotisations au régime à l'exception des cotisations pour l'assurance-salaire de courte durée qui sont assumées à cent pour cent (100 %) par la personne salariée.

#### b) **Pour les personnes salariées occasionnelles**

Dès que La personne salariée occasionnelle a accompli neuf cent cinquante (950) heures de travail dans l'année de référence, elle bénéficie du régime d'assurance collective, et elle n'aura alors pas droit au boni prévu à l'article 10.02.-Une fois que la personne salariée occasionnelle est éligible au régime d'assurance collective, elle le demeure pour les années subséquentes quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées.

**10.02** En compensation des assurances collectives, la personne salariée occasionnelle bénéficie (qui n'a pas complété neuf cent cinquante (950) heures) d'un boni en argent égal à six pour cent (6 %) du salaire gagné en temps régulier. Ce montant est versé à chaque paye.

La personne salariée occasionnelle en période d'essai bénéficie de cet avantage de façon rétroactive, soit suite à cette période.

**10.03** La personne salariée occasionnelle nommée annuelle ne bénéficie pas du boni prévu à l'article 10.02.

MLFB

197. 1/01

## **ARTICLE 11 VERSEMENT DU SALAIRE**

### **11.01 Remise de la paye**

La paye est remise aux personnes salariées par dépôt direct, payable à toutes les semaines, à une institution financière désignée par la personne salariée.

### **11.02 Bordereau de paye**

Le bordereau de paye doit indiquer au moins les informations suivantes :

- Le nom et prénom de la personne salariée;
- Son numéro de matricule;
- Le salaire brut;
- Le salaire net;
- La période couverte par le chèque;
- Le temps supplémentaire effectué et les montants correspondants;
- Le temps supplémentaire accumulé;
- Les primes;
- Les déductions prévues à la convention ou par les lois;
- Les montants cumulatifs;
- La fonction;
- Le montant alloué pour les vacances;
- Le crédit de congés maladie;
- Les détails en cas d'ajustement de salaire.

**11.03** Lorsque l'Employeur doit retenir des sommes d'argent qu'une personne salariée lui doit, à l'exception des corrections apportées par les services sur les feuilles de temps hebdomadaires, l'Employeur en informe, par écrit, la personne salariée. S'il n'y a pas d'entente avec la personne salariée quant aux modalités de remboursement, l'Employeur ne peut prélever un montant dépassant vingt pour

cent (20 %) de la paye hebdomadaire, sauf lors du départ définitif de la personne salariée de l'Employeur.

**11.04** L'Employeur remet à la personne salariée qui a été absente suite à un accident du travail, un état annuel explicatif des déductions faites sur son salaire pendant son absence. Ce document est remis à la personne salariée en même temps que les T.4 et Relevé 1.

MLTB

01/11/18

## ARTICLE 12 SALAIRE

- 12.01** Les salaires des personnes salariées couvertes par la présente convention sont fixés conformément à l'annexe « A » des présentes et selon le plan de rémunération et d'assignation desdites personnes salariées. Chaque fonction est décrite, classifiée et rémunérée conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- 12.02** La personne salariée annuelle dont la journée normale de travail est augmentée d'une (1) heure à l'occasion du passage de l'heure avancée à l'heure normale n'est pas rémunérée pour cette heure additionnelle.
- La personne salariée annuelle dont la journée normale de travail est réduite d'une (1) heure à l'occasion du passage de l'heure normale à l'heure avancée reçoit son plein salaire pour cette journée.
- 12.03** La personne salariée appelée à agir comme chef d'équipe au sens de l'article 2.1 paragraphe e) reçoit en plus du salaire prévu pour la fonction qu'elle occupe une prime horaire équivalant au montant prévu à l'annexe « F ».
- 12.04** La personne salariée appelée à agir comme chef de groupe au sens de l'article 2.1 paragraphe d) reçoit en plus du salaire prévu pour la fonction qu'elle occupe, une prime horaire équivalant au montant prévu à l'annexe « G ».
- 12.05** Le facteur déterminant dans le choix des personnes salariées appelées à remplir les tâches de chef d'équipe et/ou de groupe est la capacité à remplir le poste. À capacité égale, l'ancienneté dans la fonction prime.
- 12.06** La personne salariée qui se présente au travail et qui n'avait pas été avisée verbalement ou par écrit que ses services n'étaient pas requis reçoit une compensation de trois (3) heures de salaire au taux de sa fonction.
- 12.07** À l'exception des personnes salariées qui terminent leur journée de travail avant 18h01 et de celles dont la journée de travail débute entre 6h00 et 8h00, ainsi que les personnes salariées rémunérées en temps supplémentaire, les personnes salariées reçoivent une prime horaire équivalant au montant prévu à l'annexe « H » pour chaque heure travaillée entre 16h00 et 8h00, en sus de la rémunération prévue pour leur fonction.
- 12.08** La personne salariée qui est requise de se présenter dans les bureaux de l'Employeur en dehors de ses heures normales de travail est rémunérée à taux simple pour un minimum de trois (3) heures, si elle n'est pas déjà autrement rémunérée. Le présent article ne s'applique pas dans les cas suivants :

- a) Pour fins de satisfaire à des exigences de l'application de l'article 18.13 en autant que la personne salariée doit se présenter au cours des heures régulières de bureau;
- b) Pour toute autre fin, alors que l'Employeur reçoit une personne salariée par suite d'une demande de sa part.

MLFB

## ARTICLE 13 CLASSIFICATION DES FONCTIONS

**13.01** L'analyse, la description, l'évaluation et le classement de toute nouvelle fonction ou de toute fonction modifiée sont réalisés selon le « Manuel conjoint de classification des fonctions » constituant l'annexe « I » des présentes.

Il est convenu qu'à compter de la date de la signature de cette convention, les descriptions, les évaluations et le classement de toutes les fonctions apparaissant à l'annexe « K » demeurent inchangés, sauf dans les cas prévus au « Manuel conjoint de classification des fonctions ».

Les annexes « J », « K » et « I » sont présentent qu'aux fins de référence en matière d'évaluation d'emploi, de taux de salaire, de groupe et de fonction.

Tout nouveau poste créé chez l'Employeur et apparaissant à l'annexe « J » est visé par la portée intentionnelle du certificat d'accréditation du Syndicat, tel que transféré par la requête en vertu de l'article 45 du *Code du travail* déposée par le Syndicat (CM-1010-8859; AM-1001-6357; AM-1005-4112).

Toutefois, le salaire sera établi, par le comité prévu à cet article, en fonction du « Manuel conjoint de classification des fonctions ». À défaut d'entente, les dispositions pertinentes du présent article s'appliquent.

**13.02** Advenant l'abolition d'une fonction-repère, elle pourra être remplacée après entente entre les parties.

**13.03** Si une personne salariée prétend qu'une modification de son travail apportée par l'Employeur a pour effet de changer l'évaluation de la fonction pour laquelle elle est présentement assignée ou qu'elle justifie une nouvelle classification, elle peut soumettre un grief conformément à la présente convention.

Lors de l'implantation de toute nouvelle fonction, les parties doivent au préalable s'entendre sur les conditions de travail applicables, le cas échéant. Advenant un litige quant à l'évaluation d'une nouvelle fonction, les dispositions prévues au présent article s'appliquent.

Les parties doivent traiter les dossiers soumis pour évaluation ou réévaluation avec diligence, soit dans un délai maximum de six (6) mois. Ce délai est de rigueur.

Dès qu'un litige est constaté au comité, litige en lien avec l'évaluation ou la réévaluation d'une ou de plusieurs fonctions, il doit obligatoirement être consigné au procès-verbal. Cette inscription au procès-verbal ou le dépôt formel d'un grief constitue le point de départ, le cas échéant, pour le versement d'une rétroactivité. Tel litige doit obligatoirement être référé à un arbitre désigné conformément à

MLB



l'article 13.06 et doit pouvoir être entendu dans les cent quatre-vingts (180) jours de la date à laquelle est constaté le litige.

**13.04** Les parties s'engagent à mettre sur pied un Comité d'évaluation des fonctions qui aura pour but :

- i) De discuter des descriptions de nouvelles fonctions ou de fonctions modifiées et d'en déterminer l'évaluation, et ce, conformément aux dispositions du « Manuel conjoint de classification des fonctions » constituant l'annexe « I » des présentes;
- ii) De revoir les outils d'évaluation nécessaires à l'analyse, la description, l'évaluation et le classement de toute nouvelle fonction ou de toute fonction modifiée ou de toute fonction apparaissant à l'annexe « A ».

Cependant, la personne salariée membre du Comité conjoint d'évaluation peut s'absenter durant ses heures normales de travail suivant les dispositions de l'article 7.05 de la convention collective pour des études dans les cas de nouvelles fonctions et de fonctions modifiées soumises par l'Employeur.

De plus, cette absence doit avoir reçu au préalable l'assentiment d'un représentant patronal du comité conjoint.

Les représentants du Syndicat à ces rencontres sont mandatés par le Syndicat pour accepter ou refuser toute description ou évaluation nouvelle ou modifiée.

**13.05** Le reclassement d'une fonction à un traitement inférieur n'entraîne pas, pour la personne salariée, de baisse de son taux régulier de salaire au cours de la présente convention, sauf pour les personnes salariées occasionnelles ou les personnes salariées travaillant en fonctions supérieures.

Dans ce cas, la personne salariée bénéficie d'un différentiel spécial tel que défini à l'article 2.01-L du « Manuel conjoint de classification des fonctions » constituant l'annexe « I » des présentes. Toutefois, cette personne salariée continue de bénéficier des augmentations de salaire prévues à la présente convention collective.

**13.06** Tout grief en vertu du présent article doit être soumis à l'un ou l'autre des arbitres qui suivent : Me Francine Lamy ou Me André Dubois, et ce, conformément aux dispositions de l'article 20 de la présente convention collective, compte tenu de l'article 6.02 A.1 du « Manuel conjoint de classification des fonctions » constituant l'annexe « I » des présentes, ou à tout autre arbitre convenu entre les parties.

MLG

- 13.07** Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant les règles énoncées dans le « Manuel conjoint de classification des fonctions » constituant l'annexe « I » des présentes et à la preuve présentée par les parties. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le système de classification. Sa décision est finale et lie les parties. Ses honoraires sont payés à parts égales par les parties.
- 13.08** S'il est établi lors d'un arbitrage qu'un élément essentiel d'une fonction affectant l'évaluation de ladite fonction n'apparaît pas dans la description bien que la personne salariée l'accomplisse, l'arbitre a mandat pour ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans la description.
- 13.09** La personne salariée qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques décrites dans la description de la fonction est considérée comme accomplissant l'ensemble de la fonction.
- 13.10** L'Employeur et le Syndicat conviennent que les griefs d'évaluation de fonction qui naissent en vertu des dispositions de la convention collective sont soumis directement au comité conjoint d'évaluation prévu à l'article 13.04 de ladite convention, nonobstant les dispositions des articles 20.04 et 20.10.

À toutes les rencontres du comité conjoint, l'Employeur fait parvenir au comité conjoint copie du procès-verbal qui fait foi du grief.

## ARTICLE 14 REER COLLECTIF

**14.01** La personne salariée annuelle (autre que titulaire) bénéficie d'un REER collectif. L'Employeur s'engage à verser une cotisation égale à sept pour cent (7 %) du salaire brut.

La personne salariée annuelle (autre que titulaire) peut bénéficier d'une cotisation égale à huit pour cent (8 %) du salaire brut si elle contribue à son REER pour une cotisation de deux pour cent (2 %) du salaire brut. Pour ce faire, elle doit aviser l'Employeur avant le 15 décembre de l'année précédente de se prévaloir de cette cotisation. La cotisation sera prise à chaque paye.

**14.02** La personne salariée occasionnelle qui a accompli neuf cent cinquante (950) heures de travail au cours d'une même année de référence pourra bénéficier rétroactivement au début de l'année d'une cotisation au REER collectif. L'Employeur s'engage à verser une cotisation égale à sept pour cent (7 %) du salaire brut.

La personne salariée occasionnelle qui a accompli neuf cent cinquante (950) heures de travail au cours d'une même année de référence peut bénéficier d'une cotisation égale à huit pour cent (8 %) du salaire brut si elle contribue à son REER pour une cotisation de deux pour cent (2 %) du salaire brut. Pour ce faire, elle doit aviser l'Employeur avant le 15 décembre de l'année précédente de se prévaloir de cette cotisation. La cotisation sera prise à chaque paye.

**14.03** On entend par « salaire brut » aux articles 14.01 et 14.02 le salaire et les montants payés pour le temps supplémentaire accompli, à l'exclusion de tout autre avantage monnayable.

**14.04** L'Employeur s'engage à ce qu'une cotisation égale à celle de la Ville de Montréal soit versée à la caisse de retraite pour les personnes salariées titulaires annuelles qui demeurent assujetties au régime de retraite des employés cols bleus de la Ville de Montréal, tel que prévu dans la lettre d'entente LEB-2003-09 signée le 6 octobre 2003 entre la Ville de Montréal et le Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal, SCFP-301, apparaissant en annexe.

La personne salariée titulaire annuelle devra verser une cotisation conformément au régime.

MLAB

## ARTICLE 15 COMITÉ DE SANTÉ – SÉCURITÉ

### 15.01 Comité de santé-sécurité

Le Comité de santé-sécurité est composé de deux (2) représentants désignés par le Syndicat et de deux (2) représentants désignés par l'Employeur. Il se réunit régulièrement pendant les heures de travail à une date à être définie par les intéressés afin de :

- a) Étudier les causes des accidents survenus au cours du mois précédent;
- b) Observer les conditions dans lesquelles le travail est exécuté afin de dépister les causes susceptibles d'accident;
- c) Décider des moyens correctifs et préventifs relevant du supérieur immédiat;
- d) Recommander à l'Employeur toute mesure susceptible de corriger les causes d'accident ou de prévenir leur survenance;
- e) Faire une inspection générale annuelle de sécurité;
- f) Un représentant du Syndicat et un représentant de l'Employeur font une tournée des lieux, au besoin;
- g) Après avoir demandé l'autorisation au directeur des ressources humaines, lequel ne peut refuser sans motif valable, un représentant du Syndicat, membre du comité, peut s'absenter de son travail sans perte de traitement pour enquêter, en compagnie d'un représentant de l'Employeur, sur tout incident qui a causé, ou qui aurait été susceptible de causer, un accident de travail;
- h) D'élaborer un programme de prévention, sa mise en œuvre et d'en faire le suivi.

### 15.02 Libération et personnes ressources

- a) Les représentants de la partie syndicale mentionnés au présent article peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, à l'occasion des rencontres du comité. Chacune des parties peut s'adjoindre deux (2) personnes ressources de l'extérieur au besoin;
- b) L'Employeur convient de constituer une banque annuelle de quarante-cinq (45) heures de libération pour le représentant à la prévention, ces heures



de libération devant être utilisées selon les modalités à être déterminées par le comité prévu à l'article 15.01 paragraphe h).



MFB



## **ARTICLE 16 VÊTEMENTS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR**

L'expression au « besoin » signifie que l'article soit remplaçable sur présentation par la personne salariée de l'article usé.

- 16.01** À toutes les personnes salariées exposées à la pluie : un uniforme complet pour la pluie comprenant des gants imperméables, des bottes ou des rainettes suivant les besoins déterminés par l'Employeur compte tenu de la nature du travail. La personne salariée a toujours un uniforme à sa disposition tant et aussi longtemps qu'elle reste au service de l'Employeur.
- 16.02** Aux peintres au fusil : un équipement adéquat.
- 16.03** Le port des casques protecteurs est obligatoire lorsque requis par mesure de sécurité. L'Employeur fournit ce casque.
- 16.04** L'Employeur fournit les vêtements de rechange prévus au présent article en nombre suffisant pour que la personne salariée demeure dans un état de propreté répondant aux normes d'hygiène et de santé.
- 16.05** De plus, l'Employeur fournit aux personnes salariées des tabliers de travail et des bottines de travail.
- 16.06** Pour ce qui est des équipements de protection individuelle (tels que lunettes de sécurité, bottes de sécurité et gants), les parties se réfèrent aux procédures établies au Comité de santé-sécurité au travail.
- 16.07** L'Employeur fournit aux personnes salariées travaillant pendant la période d'opération les uniformes et accessoires nécessaires dans l'exercice de leur fonction. Pour les personnes salariées travaillant sur l'horaire 7/7, l'Employeur fournit, notamment, quatre (4) paires de pantalons et sept (7) chemises sur une base annuelle. Pour les personnes salariées travaillant sur l'horaire quatre (4) jours, l'Employeur fournit trois (3) paires de pantalons et six (6) chemises. Pour les vêtements de protection selon la norme CSA Z462 (protection arcs électriques), les parties se réfèrent aux procédures établies au Comité de santé-sécurité au travail.
- 16.08** L'Employeur fournit au besoin, dès le début de l'automne, à toutes les personnes salariées qui doivent travailler à l'extérieur, un manteau d'hiver.
- 16.09** Il est interdit à toute personne salariée d'utiliser les vêtements de l'Employeur à des fins personnelles.



## ARTICLE 17 CLAUSES SPÉCIALES

- 17.01 Les frais de transport occasionnés par le déplacement des personnes salariées qui doivent se transporter d'un endroit à un autre durant les heures de travail sont remboursés par l'Employeur.
- 17.02 Les personnes salariées de métier doivent posséder, au moment de l'embauche, une carte de compétence. Ils doivent fournir les outils ordinaires de leur métier.
- 17.03 Les personnes salariées doivent commencer leur journée et la terminer dans un endroit approprié qui réponde à toutes les normes d'hygiène et de santé et de sécurité prévues par les lois et règlements.
- 17.04 Les lieux où les personnes salariées mangent doivent répondre aux exigences générales de l'hygiène.
- 17.05 Une entente concernant les conditions de travail entre une personne salariée ou un groupe de personnes salariées et leur supérieur n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.
- 17.06 La personne salariée en retard se verra déduire de sa paye un montant équivalant à la période de retard.
- Cette disposition ne prive pas l'Employeur d'imposer toute autre mesure disciplinaire qu'elle jugera appropriée ni le Syndicat de son droit à la procédure de grief.
- 17.07 Les personnes salariées appelées à travailler à l'extérieur de La Ronde sont remboursées pour leurs frais de repas sur production de pièces justificatives sur approbation préalable du directeur de leur service et selon les normes établies par ce dernier.
- 17.08 L'Employeur s'engage à indemniser les personnes salariées dont les outils ont été détériorés par le feu.
- 17.09 Il verse aux personnes salariées titulaires annuelles ou annuelles qui occupent la fonction de mécanicien de manèges, au 1<sup>er</sup> avril, une prime annuelle de deux cent cinquante dollars (250,00 \$) pour couvrir le coût de remplacement des outils. Cette prime est versée au plus tard le 15 mai.
- 17.10 Pour les personnes salariées dont l'exercice du métier requiert une carte de compétence (électriciens de bâtiment, électrotechniciens, menuisiers, plombiers et soudeurs), l'Employeur s'engage à rembourser les coûts qui y sont rattachés sur présentation d'une preuve attestant le déboursé.

MLFB

17.11 L'Employeur verse aux personnes salariées occasionnelles les avantages prévus aux articles 17.09 et 17.10 qui précèdent au prorata du nombre de mois travaillés au cours de l'année. Cette prime sera versée au plus tard le 30 janvier de l'année suivante.

M46



## **ARTICLE 18 ANCIENNETÉ ET MISE À PIED**

- 18.01** Pour les fins d'application du présent article, lorsqu'il y a deux (2) ou plusieurs personnes salariées ayant la même date d'ancienneté, le facteur déterminant est le plus petit numéro de matricule.
- 18.02** Les personnes salariées conservent leur date d'ancienneté, telle qu'inscrite à leur dossier. Toutefois, en cas d'erreur, cette date sera révisée. Les personnes salariées titulaires annuelles conservent leur ancienneté acquise à la Ville de Montréal.
- 18.03** Mensuellement, l'Employeur transmet au Syndicat, par écrit, le nom et matricule des personnes salariées mises à pied le mois précédent.
- 18.04** L'Employeur fait parvenir au Syndicat, deux (2) fois par année, la liste d'ancienneté des personnes salariées occasionnelles, par ordre d'ancienneté et indiquant, s'il y a lieu, les fonctions postulées. Par la suite, les corrections à cette liste sont fournies mensuellement.

### **18.05 Mise à pied**

Les mises à pied de toute personne salariée annuelle, ou occasionnelle se font à l'intérieur de la fonction visée par ordre inverse d'ancienneté, en autant que les personnes salariées qui demeurent à l'emploi puissent remplir les exigences normales du poste. Les mises à pied commencent par les personnes salariées occasionnelles puis par les personnes salariées annuelles.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur offre la possibilité d'une mise à pied par ancienneté avant d'imposer une mise à pied par ordre inverse d'ancienneté. Les personnes salariées titulaires annuelles ne peuvent être mises à pied puisqu'elles bénéficient de la sécurité d'emploi.

De plus, l'Employeur se doit de respecter l'article 3.02 (nombre minimum de personnes salariées) lors des mises à pied.

### **18.06 Priorité de la personne salariée annuelle**

La personne salariée annuelle a la préférence sur toute personne salariée occasionnelle dans la même fonction ou dans toute autre fonction inférieure ou supérieure à condition qu'elle soit apte à remplir telle fonction, et ce, en cas de mise à pied ou de rappel. Ainsi, la personne salariée annuelle peut déplacer une personne salariée occasionnelle et celle-ci sera mise à pied.

MLB

11/11/11

### **18.07 Aucun poste disponible**

Si aucun poste n'est disponible, la personne salariée annuelle mise à pied est inscrite sur la liste de rappel prévue à l'article 18.08.

### **18.08 Rappel au travail**

- a) L'Employeur constitue une liste de rappel pour les personnes salariées annuelles et pour les personnes salariées occasionnelles classées selon la date d'entrée en service en commençant par celle qui a la date d'ancienneté la moins récente.
- b) Le rappel au travail se fait de la façon suivante :
  - i) Les personnes salariées annuelles sont rappelées par fonction. Dans ce cas, elles reprennent leurs droits et avantages liés à leur statut de personne salariée annuelle;
  - ii) S'il demeure des besoins à combler, l'Employeur procède au rappel des personnes salariées annuelles qui sont éligibles à la fonction, en raison de l'article 18.13, et pour laquelle l'Employeur a des besoins. Dans ce cas, elles reprennent leurs droits et avantages liés à leur statut de personne salariée annuelle;
  - iii) S'il demeure toujours des besoins à combler, l'Employeur procède au rappel, par fonction, des personnes salariées occasionnelles;
  - iv) S'il demeure des besoins à combler, l'Employeur procède au rappel des personnes salariées occasionnelles qui sont éligibles à la fonction, en raison de l'article 18.13, et pour laquelle l'Employeur a des besoins.
- c) Le rappel au travail se fait par appel téléphonique enregistré au dernier numéro de téléphone connu de la personne salariée annuelle ou occasionnelle, à partir de la liste établie conformément au paragraphe a) qui précède. Dans tous les cas où il n'y aurait pas de réponse à l'appel téléphonique enregistré, la personne salariée annuelle ou occasionnelle sera rappelée au travail par lettre certifiée à la dernière adresse connue de celle-ci.



MFB

### **18.09 Perte d'ancienneté et d'emploi**

Une personne salariée perd son ancienneté et son emploi :

- a) Si elle quitte l'Employeur de son plein gré;
- b) Si elle ne se rapporte pas au travail dans une période de quatre (4) jours ouvrables suivant un avis de convocation, sauf dans le cas de maladie ou d'accident ou autre motif raisonnable. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à la personne salariée;
- c) Si elle est congédiée pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur;
- d) Si elle est mise à pied pour une période excédant trente-six (36) mois.

Dans tous les autres cas, l'ancienneté n'est pas affectée.

**18.10** L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher aux places habituelles la liste d'ancienneté qui comprend les informations suivantes :

- Le nom de la personne salariée;
- Le titre de sa fonction;
- Sa date d'ancienneté.

Copie de cette liste est transmise au Syndicat.

**18.11** Dans tous les cas, l'ancienneté ne prévaut qu'en autant que la personne salariée soit en mesure de satisfaire aux exigences normales du poste. Si l'Employeur prétend que la personne salariée ne satisfait pas à ces exigences, le fardeau de la preuve lui incombe.

**18.12** Une personne salariée qui, sans avoir quitté le service de l'Employeur, revient dans la présente unité de négociation après en avoir été exclue moins de six (6) mois, reprend les droits d'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ de ladite unité. Ce droit d'ancienneté pourra s'exercer en autant qu'il existe un poste vacant.

**18.13** La personne salariée qui désire être assignée à une fonction supérieure ou à toute autre fonction complète un formulaire à cet effet et le transmet au Service

des ressources humaines. La liste est mise à jour le 1<sup>er</sup> mars de chaque année. Les formulaires sont disponibles au Service des ressources humaines et au Syndicat. La liste des personnes salariées et des fonctions postulées est remise au Syndicat.

MCS

#### **18.14 Procédure pour combler un poste vacant ou nouvellement créé**

Lorsqu'un poste annuel mentionné à l'article 3.02 paragraphe a) devient vacant en permanence ou lors de la création d'une nouvelle fonction, l'Employeur doit le combler dans un délai de trente (30) jours, par ordre d'ancienneté, selon l'ordre suivant :

1. D'abord, à la personne salariée titulaire annuelle ou annuelle qui satisfait aux exigences normales de la fonction;
2. Ensuite, à la personne salariée occasionnelle qui satisfait aux exigences normales de la fonction.

Lors du comblement d'un poste annuel mentionné à l'alinéa précédent, l'Employeur procède par le biais d'un affichage pendant dix (10) jours de calendrier. Les personnes salariées sont également avisées de l'affichage par courrier électronique. La confirmation du poste est faite par lettre à la personne salariée, avec copie conforme au Syndicat.

**18.15** La personne salariée déléguée syndicale a une ancienneté préférentielle et ne peut être mutée de quart de travail, à moins d'entente entre les parties, soit le Syndicat et l'Employeur, ou à moins qu'il y ait abolition du quart de travail où elle exerce sa fonction.

MLTS

15/11

## ARTICLE 19 MESURES DISCIPLINAIRES

**19.01** L'Employeur fournit au Syndicat, par écrit, les motifs de tout congédiement, rétrogradation ou suspension, dans les trois (3) jours qui suivent l'avis disciplinaire transmis à la personne salariée.

Seule la réception par la personne salariée d'un avis de mesures disciplinaires peut servir de point de départ dans le calcul du délai prévu à l'article 20.04.

**19.02** La personne salariée qui désire obtenir des renseignements contenus dans son dossier personnel en fait la demande au Service des ressources humaines.

**19.03** La personne salariée dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisée par un avis d'infraction dans les cinq (5) jours ouvrables (lundi au vendredi, les jours fériés ne sont pas comptabilisés) qui suivent le moment de la prise de connaissance par l'Employeur de l'infraction commise. Copie de cet avis est transmise sans délai au Syndicat. Le délai prévu au présent article est de rigueur et son non-respect rend caduque ladite mesure.

**19.04** À l'arbitrage, les mesures disciplinaires (telles que les suspensions et rétrogradations) datant de plus de dix-huit (18) mois ne pourront être utilisées s'il n'y en a pas eu d'autres durant cette période.

**19.05** Toute recommandation de mesures disciplinaires doit être précédée d'une rencontre entre un représentant de l'Employeur et la personne salariée et si cette dernière le désire, elle peut être accompagnée d'un délégué syndical ou d'un représentant du Syndicat. Cette rencontre tient lieu de la rencontre prévue à l'article 20.03, le cas échéant, lorsque le délégué syndical a assisté à ladite rencontre. Toute mesure disciplinaire doit être imposée dans les six (6) mois de la réception par celui-ci de l'avis prévu à l'article 19.03, à défaut de quoi la mesure disciplinaire est uniquement portée au dossier de la personne salariée et considérée comme ayant été servie. Cependant, le délai de six (6) mois ne s'applique pas dans le cas où une période d'absence au travail de la personne salariée a pour effet d'empêcher l'Employeur de respecter cette obligation.

**19.06** La suspension d'une personne salariée pour raison disciplinaire ne constitue pas une interruption de service.



## ARTICLE 20 MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

**20.01** L'Employeur reconnaît, comme représentants du Syndicat, les personnes salariées élues à ce poste. Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ces personnes salariées dans les trente (30) jours de l'élection et l'avis du Syndicat devra préciser les groupes pour lesquels chacun de ces délégués est autorisé à agir. En cas d'absence d'un ou de plusieurs de ceux-ci, l'Employeur reconnaît comme substitut la personne salariée ou les personnes salariées, selon le cas, désignées par le Syndicat. Ces délégués ne peuvent représenter que les personnes salariées pour lesquelles ils sont élus. Les délégués ont le pouvoir de discuter, régler ou tenter de régler, au nom de la personne salariée, d'une ex-personne salariée ou d'un ayant droit, tout grief, désaccord ou différend intervenant entre cette dernière et l'Employeur ou un représentant de l'Employeur. Les rencontres avec les représentants de l'Employeur pourront avoir lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties.

**20.02** La personne salariée qui présente un grief ne doit pas être importunée par un supérieur du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire d'insistances dans le but d'influencer une personne salariée à faire un grief ou à le retirer.

**20.03** Sans préjudice aux étapes prévues dans cet article, la personne salariée ou le groupe de personnes salariées, accompagné du délégué syndical (maximum trois (3) personnes), doit, avant de présenter un grief, discuter du problème avec le supérieur immédiat. De plus, un représentant du bureau du Syndicat peut assister à la rencontre.

Suite à cette rencontre, le délégué pourra rencontrer les personnes salariées concernées à leur lieu de travail après entente à cet effet avec le supérieur. Après ces démarches, s'il y a mécontentement, l'Employeur et le Syndicat suivent les étapes prévues à l'article suivant.

### **20.04** Première étape

Le grief que le Syndicat ou l'Employeur juge à propos de formuler est soumis, par écrit, au directeur du service intéressé ou au Syndicat, selon le cas, en deux (2) copies dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief. En même temps, une copie de l'énoncé du grief est soumise au directeur du Service des ressources humaines.

Nonobstant toute disposition au contraire, le Syndicat a le loisir de soumettre directement à l'Employeur tout grief ayant une portée générale impliquant plus d'une unité et relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective. Dans ces cas, les première et deuxième étapes du mode de règlement des griefs s'appliquent.

MLB

Aux fins de la présente convention collective, « grief » signifie et comprend :

- a) Tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective;
- b) Toutes les mesures prises par l'Employeur et ayant pour conséquence la rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'une personne salariée.

### **Deuxième étape**

Les deux (2) parties doivent se rencontrer dans les soixante (60) jours qui suivent la date du dépôt du grief.

À cette étape, la partie qui a logé le grief expose les faits qui ont justifié le dépôt du grief afin de tenter de résoudre le litige en facilitant l'échange de l'information pertinente. La volonté des parties est de traiter promptement et de manière plus efficace les griefs.

### **Troisième étape**

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, l'Employeur ou le Syndicat, selon le cas, répond par écrit dans les quinze (15) jours suivant la rencontre prévue à l'étape précédente.

À défaut d'une réponse satisfaisante dans le délai prévu, la partie lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage, selon la procédure indiquée aux articles 20.08 et suivants, dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant la réponse ou l'expiration du délai pour répondre, prévue à l'alinéa précédent, sous peine de déchéance.

**20.05** Les limites de temps déterminées à l'article 20 peuvent être prolongées après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

**20.06** Le comité des griefs peut, en tout temps, être assisté dans ses démarches par un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique, et ce, aux frais du Syndicat.

**20.07** Toute mésentente entre l'Employeur et le Syndicat qui ne constitue pas un grief est sujette à la procédure prévue pour le règlement des griefs et d'arbitrage si les deux parties y consentent.

**20.08** Tout grief est soumis à un arbitre unique qui agira conformément à la loi et aux prescriptions de la présente convention.

MLB



**20.09** Tout grief est soumis à l'arbitrage, par écrit, au directeur du service intéressé ou au président du Syndicat, selon le cas. En même temps, une copie de la soumission à l'arbitrage est soumise au directeur du Service des ressources humaines.

La partie qui a logé le grief doit par la suite le référer à l'un des arbitres prévus à l'article 20.15 en tenant compte des dates de disponibilité fournies par ces derniers. Dans tous les cas, le grief doit pouvoir être référé et entendu dans les cent quatre-vingts (180) jours de la réception d'un écrit de l'une ou l'autre des parties annonçant la fin des discussions en rapport avec le grief concerné. Au préalable, la partie ayant logé le grief doit s'assurer d'avoir fourni suffisamment d'informations pour permettre une analyse adéquate du dossier à l'étude.

Advenant le cas où aucun arbitre ne serait disponible pour entendre le grief conformément à l'alinéa précédent, la partie qui a logé le grief doit demander au ministère du Travail de nommer un autre arbitre qui pourra respecter ce délai.

**20.10** 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 d'autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

Dans les cas de mesures qui consistent en la suspension, la rétrogradation ou le congédiement d'une personne salariée, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

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

**20.11** La sentence de l'arbitre doit être motivée. L'arbitre doit rendre sa décision au plus tard un (1) mois après l'audition du grief. Elle est exécutoire, finale et lie les deux parties.

**20.12** Il est loisible à l'arbitre, au cours du délibéré, s'il le juge à propos, de convoquer, en même temps, un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat afin d'obtenir tout renseignement qu'il juge nécessaire.

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

**20.14** Procédure sommaire d'arbitrage

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

ML to

- a) L'audition est tenue devant l'un des arbitres mentionnés à l'article 20.15 ou tout autre arbitre convenu. Nonobstant la procédure prévue au présent article quant à la désignation de l'arbitre, les parties doivent s'entendre sur le choix de l'arbitre dans le cas de la procédure sommaire;
- b) L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à un maximum de deux (2) journées consécutives à l'intérieur de la même semaine, et ce, par grief. Les parties conviennent des procédures requises au préalable afin de faciliter l'administration de la preuve, incluant la liste des admissions convenues;
- c) Les parties peuvent faire référence à toute sentence arbitrale ou note écrite qu'elles jugent pertinente;
- d) L'arbitre doit entendre le grief sur le fond et aucune objection préliminaire ne peut être opposée lors de l'audition. Les parties doivent en tenir compte au moment de choisir les griefs sujets à la procédure sommaire d'arbitrage;
- e) L'arbitre doit tenir l'audition, dans la mesure du possible, dans les quinze (15) jours suivant la date de sa désignation et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivants.

**20.15** Les parties acceptent comme arbitres au sens du présent article, et ceci, pour la durée complète de la convention collective, les personnes suivantes :

- Me Pierre Laplante;
- Me André Rousseau, <sup>[MB1]</sup>
- Me Nancy Ménard-Cheng
- Me Robert Côté
- Me Richard Bertrand

La partie qui loge le grief est celle qui désigne l'arbitre appelé à agir.

**20.16** Tout remboursement monétaire, suite à une sentence arbitrale ayant accueilli un grief, à la décision de l'Employeur d'accueillir le grief ou à un règlement intervenu entre les parties, doit être fait dans les soixante (60) jours de calendrier.

De plus, l'Employeur fait parvenir au Syndicat, lors du remboursement, les informations suivantes :



MB

- a) Le nom de la personne salariée concernée;
- b) Son numéro de matricule;
- c) Le montant remboursé;
- d) Le numéro du bulletin de paye avec lequel le remboursement a été effectué;
- e) La date de la décision arbitrale, du grief accueilli ou du règlement intervenu;
- f) Toute autre information utile.



MLB

02/11

## ARTICLE 21 POLITIQUE

21.01 Sur demande écrite, l'Employeur accorde un congé sans solde d'au plus soixante (60) jours ouvrables à toute personne salariée qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

Si la personne salariée est élue, elle peut bénéficier d'un congé sans solde pour la durée de son terme d'office comme député fédéral ou provincial ou comme conseiller municipal. À la fin de son terme d'office, elle revient à une fonction identique ou équivalente à celle qu'elle détenait lors de son départ.

MLB



## ARTICLE 22 AVIS AU SYNDICAT ET BUREAU SYNDICAL

22.01 L'Employeur autorise le Syndicat à installer, aux frais de ce dernier et à son usage exclusif, un tableau où peuvent être affichés les avis relatifs aux affaires du Syndicat. Les dimensions de ce tableau ainsi que l'endroit où il doit être installé sont soumis à l'approbation de l'Employeur. De plus, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un local syndical adéquat comprenant un bureau, des chaises, un classeur fermant à clef, un téléphone et l'accès à Internet.

MLTB

17/1/18

## ARTICLE 23 RÉGIME SYNDICAL

**23.01** L'Employeur perçoit, en le retenant sur les chèques de paye, le montant de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou l'équivalent, à toute personne salariée.

**23.02** L'Employeur fait remise à chaque période de paye au Syndicat des sommes perçues en vertu de cet article. Le montant total de ces déductions doit être accompagné d'une liste indiquant les noms, prénoms, numéro matricule et adresse des individus ainsi affectés par la déduction individuelle pour la période.

Toute perte subie par le Syndicat par suite d'erreur dans la perception des retenues de la cotisation syndicale est aux frais de l'Employeur, si la personne salariée en regard de laquelle la perte a été subie est encore à l'emploi de l'Employeur au moment où le Syndicat avise le directeur des ressources humaines de l'erreur commise.



MLB

## **ARTICLE 24 AUTRES AVANTAGES**

**24.01** Les avantages existants chez l'Employeur en faveur des personnes salariées et non compris dans la présente convention collective sont maintenus à moins qu'ils ne soient contraires à un article de la convention collective. Le Syndicat s'engage à en discuter lors du Comité de relations de travail.

**24.02** L'Employeur s'engage à fournir sans frais l'assistance judiciaire aux personnes salariées poursuivies devant les tribunaux à la suite d'actes posés dans l'exercice de leurs fonctions à moins qu'il ne s'agisse de faute volontaire ou de grossière négligence.

**24.03** Les personnes salariées bénéficient du privilège de stationner gratuitement leur véhicule à un endroit situé près de leur lieu de travail.



## ARTICLE 25 CONTRATS FORFAITAIRES

**25.01** L'Employeur et le Syndicat conviennent que la question des contrats forfaitaires est un sujet qui les préoccupe. En ce sens, l'Employeur s'engage, avant de recourir à l'externe pour faire exécuter certains travaux, à rencontrer au préalable les représentants de la partie syndicale lors des rencontres prévues à l'article 1.03.

**25.02** L'Employeur peut octroyer un contrat à forfait en respectant les conditions suivantes :

- a) Les travaux, à la signature de la convention collective, qui sont entièrement confiés aux personnes salariées de l'Employeur continuent d'être accomplis par elles exclusivement et ceux qui leur sont en partie dévolus continuent de leur être réservés au moins dans la même proportion;
- b) Tous travaux qui seront octroyés après la signature de la convention collective, en tout ou en partie à des personnes salariées cols bleus et qui pourraient dans l'avenir être accomplis à l'interne, ne sont pas visés (travaux) par la protection prévue au paragraphe a), à moins d'une entente entre les parties;
- c) L'octroi d'un contrat forfaitaire ne peut avoir pour effet d'entraîner de mise à pied ou d'empêcher un rappel au travail parmi les personnes salariées annuelles ou occasionnelles.





## **ARTICLE 26 FRAIS DE SCOLARITÉ ET CONGÉ SANS SOLDE**

### **26.01 Frais d'inscription et de scolarité**

L'Employeur consent à rembourser à toute personne salariée ayant plus de trois (3) ans d'ancienneté la moitié des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé par l'Employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par la personne salariée ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.

Cependant, l'Employeur accepte de défrayer la moitié des frais d'inscription et de scolarité seulement dans le cas où la personne salariée aura une attestation de ses présences au cours ainsi qu'une attestation établissant qu'elle a obtenu sa note de réussite du cours, lesquels devront être soumis dans les douze (12) mois de la fin du cours.

### **26.02 Cours à la demande de l'Employeur**

Si un cours est demandé par l'Employeur ou les autorités gouvernementales, les frais d'inscription et de scolarité seront complètement payés par l'Employeur; si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y aura pas de retenue de traitement et la personne salariée ne sera pas tenue de remettre en temps la période des cours, le tout sujet à entente entre l'Employeur et la personne salariée intéressée.

### **26.03 Congé sans solde**

- a) Une personne salariée qui désire prendre un congé sans solde pour un motif jugé valable par l'Employeur peut obtenir la permission de s'absenter sans rémunération pour une période définie, pour une période maximale d'un (1) an. La décision de l'Employeur n'est pas sujette à la procédure de grief.
- b) Lors d'un congé sans solde, aucune personne salariée n'acceptera un autre emploi en qualité de personne salariée ou à son propre compte sans permission de l'Employeur.
- c) S'il advient qu'une personne salariée obtienne un congé sans solde sous de fausses représentations, la permission accordée est automatiquement annulée au moment où l'Employeur en est informé et la personne salariée est considérée comme ayant remis sa démission, à compter de la date du début de son congé sans solde. Cette décision de l'Employeur est sujette à la procédure de grief.

- d) La personne salariée conserve, mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non dans la convention collective. À son retour, la personne salariée reçoit le traitement qu'elle aurait reçu si elle était demeurée en service continu dans sa fonction.

**26.04** L'Employeur verse pour les fins du fonds d'éducation syndicale zéro virgule trente pour cent (0,30 %) des salaires payés en temps régulier et en temps supplémentaire. Le fonds est utilisé uniquement à des fins d'éducation sur tous les aspects du syndicalisme. Les sommes versées à ce fonds sont remises au Syndicat sur une base trimestrielle.

MLB

## ARTICLE 27 RÉTROACTIVITÉ

27.01 Les augmentations salariales prévues à l'article 12.01, les primes prévues aux articles 12.03, 12.04 et 12.07 et le taux pour le travail lors d'un cinquième (5<sup>e</sup>) quart prévu à l'article 6.02 de la convention collective pour l'année 2021 s'appliquent rétroactivement à l'ouverture du site de La Ronde à la clientèle, soit le 22 mai 2021. La rétroactivité est payable dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention collective ainsi que la rétroactivité payable au Syndicat en vertu des articles 26.04 et 28.02.

MLTS

## ARTICLE 28 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS DU SYNDICAT

28.01 L'Employeur et le Syndicat considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies, y compris les problèmes de jeu comme des problèmes de santé. Dans la mesure où ils affectent la santé, le rendement, la conduite et la sécurité des personnes salariées au travail, et dans la mesure où ils occasionnent des frais inutiles à l'Employeur, l'alcoolisme et les autres toxicomanies, y compris les problèmes de jeu, sont des problèmes qui préoccupent les parties.

28.02 L'Employeur verse au Syndicat, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, une somme de cinq mille dollars (5 000 \$) pour les services que le Programme d'aide aux employés, administré par le Syndicat, fournit aux personnes salariées.

De plus, l'Employeur alloue une banque annuelle de cent (100) heures aux fins du Programme d'aide aux employés. Cette banque est débitée selon les services rendus, appuyés par les pièces justificatives pertinentes et est payable au taux du groupe 10, tel que défini à l'annexe « I ». Toutefois, la banque ne peut jamais excéder deux cents (200) heures.

MGB

## ARTICLE 29 CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAUX

### 29.01 Congé de maternité

- a) La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire de dix-huit (18) semaines continues (régime de base prévu à l'article 18 al. 1 de la *Loi sur l'assurance parentale*) ou de quinze (15) semaines continues (régime particulier prévu à l'article 18 al. 2 de la *Loi sur l'assurance parentale*). La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période de dix-huit (18) semaines continues.
- b) La personne salariée donne un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Le certificat médical peut, dans le cas présent, être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.  
  
Malgré ce qui précède, l'avis écrit peut être de moins de trois (3) semaines s'il est appuyé d'un certificat médical attestant du besoin de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- c) Malgré l'avis prévu au paragraphe b), la personne salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité moyennant un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines de la date de son retour au travail. Toutefois, l'Employeur peut exiger de la personne salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
- d) Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la personne salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.
- e) Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 29.1 paragraphe a) à compter du début de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine précédant la date probable de la naissance pour bénéficier du congé de maternité.

- f) Moyennant une demande accompagnée d'un certificat médical, la personne salariée enceinte exposée à des radiations, à des substances toxiques ou à des conditions de travail comportant un danger physique pour elle ou l'enfant à naître, doit être déplacée dans un autre poste.
- g) Si la personne salariée en fait la demande, à la fin d'un congé de maternité, l'Employeur doit la réintégrer dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.
- h) Durant son congé de maternité de dix-huit (18) ou de quinze (15) semaines, le cas échéant, la personne salariée annuelle et la personne salariée titulaire annuelle ont droit aux avantages suivants :

- i. Le versement des prestations de maternité, en autant qu'elle soit admissible au régime prévu à la *Loi sur l'assurance parentale*.

La personne salariée annuelle et la personne salariée titulaire annuelle qui ont complété vingt (20) semaines de service chez l'Employeur avant le début de leur congé de maternité et qui reçoivent des prestations de maternité en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, ont droit de recevoir durant leur congé de maternité une indemnité complémentaire égale, pour une période de dix-huit (18) semaines (régime de base) ou quinze (15) semaines (régime particulier), à la différence entre les prestations versées et quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de leur salaire brut régulier.

En aucun cas, au cours de toute semaine, la somme de l'indemnité complémentaire, des prestations brutes du Régime québécois d'assurance parentale et de toute autre rémunération touchée par la personne salariée ne peut être supérieure à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire brut régulier.

L'indemnité prévue est versée chaque semaine à compter de la quatrième semaine qui suit la présentation par la personne salariée d'une preuve attestant qu'elle reçoit des prestations de maternité;

- ii. La conservation et l'accumulation de son ancienneté;
- iii. La conservation et l'accumulation de son quantum de vacances;
- iv. La conservation et l'accumulation des congés de maladie;

- v. Les jours fériés. Toutefois, la personne salariée annuelle et la personne salariée titulaire annuelle qui reçoivent des prestations du régime parental n'ont pas droit aux jours fériés écoulés durant cette période.

La personne salariée occasionnelle continue à accumuler les heures de travail, qu'elle aurait travaillées n'eut été du congé de maternité, afin d'atteindre, conformément au paragraphe c) de l'article 8.04, les deux cents (200) heures de travail requis pour obtenir les crédits en maladie.

- i) Le cas échéant, la personne salariée annuelle et la personne salariée titulaire annuelle peuvent épuiser leur crédit de vacances à leur retour au travail. Si le nombre de jours ouvrables avant le 31 décembre n'est pas suffisant pour l'épuiser complètement, elles peuvent en compléter l'épuisement sans interruption après ce 31 décembre.
- j) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la personne salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse, la personne salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

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

Si la personne salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

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

- l) À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une personne salariée un avantage supérieur à celui dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail.

## **29.02 Congé de paternité**

- a) La personne salariée, dont la conjointe légale ou la conjointe de fait depuis plus d'un an, accouche, bénéficie d'un congé de 35 heures de travail sans perte de salaire. La personne salariée doit aviser l'Employeur dans un délai raisonnable.
- b) La personne salariée annuelle et la personne salariée titulaire annuelle qui est père d'un nouveau-né a droit à un congé de paternité sans salaire d'au plus cinq (5) semaines continues (régime de base prévu à l'article 18 al. 1 de la *Loi sur l'assurance parentale*), ou de trois (3) semaines continues (régime particulier prévu à l'article 18 al. 2 de la *Loi sur l'assurance parentale*), le cas échéant.

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

- c) À la fin d'un congé de paternité, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.
- d) Durant son congé de paternité de cinq (5) semaines ( régime de base) ou de trois (3) semaines (régime particulier), le cas échéant, la personne salariée annuelle et la personne salariée titulaire annuelle ont droit aux avantages suivants :
- i. Le versement des prestations de paternité, en autant qu'il soit admissible au régime prévu à la *Loi sur l'assurance parentale*.

La personne salariée annuelle et la personne salariée titulaire annuelle qui ont complété vingt (20) semaines de service chez l'Employeur avant le début de leur congé de paternité et qui reçoivent des prestations de paternité en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ont droit de recevoir durant leur congé de paternité une indemnité complémentaire égale, pour une période de cinq (5) semaines (régime de base) ou trois (3) semaines (régime particulier), à la différence entre les prestations versées et quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire brut régulier.



En aucun cas, au cours de toute semaine, la somme de l'indemnité complémentaire, des prestations brutes du Régime québécois d'assurance parentale et de toute autre rémunération touchée par la personne salariée ne peut être supérieure à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire brut régulier.

L'indemnité prévue est versée à chaque semaine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine qui suit la présentation par la personne salariée d'une preuve attestant qu'elle reçoit des prestations de paternité;

- ii. La conservation et l'accumulation de son ancienneté;
- iii. La conservation et l'accumulation de son quantum de vacances;
- iv. La conservation et l'accumulation des congés de maladie;
- v. Les jours fériés. Toutefois, la personne salariée annuelle et la personne salariée titulaire annuelle qui reçoivent des prestations du régime parental n'ont pas droit aux jours fériés écoulés durant cette période.

La personne salariée occasionnelle continue à accumuler les heures de travail, qu'elle aurait travaillées n'eut été du congé de paternité, afin d'atteindre, conformément au paragraphe c) de l'article 8.04, les deux cents (200) heures de travail requis pour obtenir les crédits en maladie.

- e) Le cas échéant, la personne salariée annuelle et la personne salariée titulaire annuelle peuvent épuiser leur crédit de vacances à leur retour au travail. Si le nombre de jours ouvrables avant le 31 décembre n'est pas suffisant pour l'épuiser complètement, elles peuvent en compléter l'épuisement sans interruption après le 31 décembre.
- f) À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une personne salariée un avantage supérieur à celui dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail.

### **29.03 Congé d'adoption**

- a) La personne salariée qui adopte un enfant bénéficie, d'un congé de 35 heures de travail sans perte de salaire lorsque les deux (2) conjoints travaillent chez l'Employeur, un seul des deux peut bénéficier du congé

d'adoption. La personne salariée doit aviser l'Employeur par écrit deux (2) semaines avant la prise du congé.

b) La personne salariée qui adopte légalement un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école a droit, sauf s'il s'agit d'un enfant de son conjoint ou de son propre enfant, à un congé d'adoption sans traitement de vingt (20) semaines consécutives comprenant obligatoirement la prise en charge de l'enfant. Elle doit aviser son supérieur quinze (15) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant une déclaration écrite et les pièces justificatives attestant de la démarche d'adoption légale de l'enfant.

c) Durant le congé d'adoption, le cas échéant, la personne salariée annuelle et la personne salariée titulaire annuelle ont droit aux avantages suivants :

i. Le versement des prestations pour le congé d'adoption, en autant qu'il soit admissible au régime prévu à la *Loi sur l'assurance parentale*.

La personne salariée annuelle et la personne salariée titulaire annuelle qui ont complété vingt (20) semaines de service chez l'Employeur avant le début de leur congé et qui reçoivent des prestations pour le congé d'adoption en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, ont droit de recevoir durant leur congé d'adoption une indemnité complémentaire égale, pour une période de douze (12) semaines à la différence entre les prestations versées et quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de leur salaire brut régulier.

En aucun cas, au cours de toute semaine, la somme de l'indemnité complémentaire, des prestations brutes du Régime québécois d'assurance parentale et de toute autre rémunération touchée par la personne salariée ne peut être supérieure à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire brut régulier.

L'indemnité prévue est versée chaque semaine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine qui suit la présentation par la personne salariée d'une preuve attestant qu'elle reçoit des prestations pour le congé d'adoption;

ii. La conservation et l'accumulation de son ancienneté;

iii. La conservation et l'accumulation de son quantum de vacances;

iv. La conservation et l'accumulation des congés de maladie;

- v. Les jours fériés. Toutefois, la personne salariée annuelle et la personne salariée titulaire annuelle qui reçoivent des prestations du régime parental n'ont pas droit aux jours fériés écoulés durant cette période.

La personne salariée occasionnelle continue à accumuler les heures de travail, qu'elle aurait travaillées n'eut été du congé d'adoption, afin d'atteindre, conformément au paragraphe c) de l'article 8.04, les deux cents (200) heures de travail requis pour obtenir les crédits en maladie.

- c) À son retour au travail après le congé d'adoption, l'Employeur réinstalle la personne salariée dans la fonction qu'elle occupait au moment de son départ.
- d) La personne salariée titulaire annuelle ou annuelle peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail; si le nombre de jours ouvrables avant le 31 décembre n'est pas suffisant pour l'épuiser complètement, elle peut en compléter l'épuisement sans interruption après ce 31 décembre.
- e) À moins de stipulation à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une personne salariée un avantage supérieur à celui dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail.

#### **29.04 Congé parental**

- a) Un congé parental, continu et sans traitement, qui ne peut excéder deux (2) ans après la naissance de l'enfant est accordé à la personne salariée, en prolongation du congé de maternité ou du congé d'adoption, ainsi qu'à la personne salariée dont la conjointe a donné naissance à un enfant.
- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé parental prévu au paragraphe a) a droit, sous réserve des besoins de l'Employeur, à un congé parental partiel d'au plus deux (2) jours semaine sans traitement, pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans.

La personne salariée peut toutefois combiner un congé parental et un congé parental partiel à l'intérieur de cette même période de deux (2) ans. Dans ce cas, l'avis prévu au paragraphe c) doit contenir l'étalement de la période de congé parental et celle du congé parental partiel.

- c) La personne salariée doit aviser son supérieur immédiat quinze (15) jours ouvrables avant la date du début du congé en présentant une déclaration

MLFB

5/2/13

écrite attestant de sa demande de congé parental et en indiquant la durée probable de celui-ci.

Lorsque la personne salariée opte pour une période de congé parental partiel, l'avis ci-haut est d'au moins trente (30) jours et doit obligatoirement contenir, en plus de la durée probable de la période de congé, l'identification du ou des deux (2) jours de congé pour la période de congé.

d) La personne salariée titulaire annuelle ou annuelle en congé parental ou en congé parental partiel continue de cumuler pendant les douze (12) premières semaines du congé parental ou parental partiel (pour la femme ayant bénéficié d'un congé de maternité) et de vingt (20) semaines (pour l'homme ayant bénéficié d'un congé de paternité), selon le cas, ce qui suit :

- i. Son quantum de vacances;
- ii. Congés de maladie;
- iii. Des jours fériés. Les jours fériés écoulés pendant le congé parental sont remboursés après la prise du congé parental, par un montant forfaitaire égal au salaire habituel moins toutes sommes reçues du régime parental, s'il y a lieu.

La personne salariée occasionnelle continue à accumuler les heures de travail, qu'elle aurait travaillées n'eut été du congé parental, afin d'atteindre, conformément au paragraphe c) de l'article 8.04, les deux cents (200) heures de travail requis pour obtenir les crédits en maladie.

- e) Durant le congé parental, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté.
- f) À son retour au travail après le congé parental, l'Employeur réinstalle la personne salariée dans la fonction qu'elle occupait au moment de son départ.
- g) La personne salariée qui veut mettre fin à son congé parental ou à son congé parental partiel avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour.
- h) La personne salariée annuelle peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail; si le nombre de jours ouvrables avant le 31 décembre n'est pas suffisant pour l'épuiser complètement, elle peut en compléter l'épuisement sans interruption après ce 31 décembre.

- i) À moins de stipulation à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une personne salariée un avantage supérieur à celui dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail.

MLM

36

## ARTICLE 30 ANNEXES

30.01 Toutes les annexes auxquelles il est référé dans la présente convention font partie intégrante de la convention collective.

- Annexe « A » :  
Liste des fonctions et taux de salaire;
- Annexe « B » :  
Liste des personnes salariées titulaires annuelles;
- Annexe « C » :  
Listes des personnes salariées annuelles et occasionnelles;
- Annexe « D » :  
Formulaire de temps supplémentaire;
- Annexe « E » :  
Exemples d'horaires 7/7;
- Annexe « F » :  
Prime de chef d'équipe;
- Annexe « G » :  
Prime de chef de groupe
- Annexe « H » :  
Prime de nuit
- Annexe « I » :  
Manuel conjoint de classification
- Annexe « J » :  
Liste des fonctions
- Annexe « K » :  
Cahier des descriptions de fonctions

Les annexes « I », « J » et « K » ne sont conservées que pour fins de référence en matière d'évaluation d'emploi, de groupes et de fonctions.

MCA

**ARTICLE 31 LETTRES D'ENTENTE**

**31.01** Toute lettre d'entente qui sera conclue entre les parties sera considérée comme faisant partie de la convention collective.



M. F. A.

5/27/18

## ARTICLE 32 FONDS DE SOLIDARITÉ (F.T.Q.)

32.01 L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux personnes salariées qui le désirent, de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.).

Quel que soit le nombre de personnes salariées qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paye de chaque personne salariée qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par la personne salariée pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

Une personne salariée peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.

L'Employeur fait parvenir par chèque au Fonds tous les mois (au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites en vertu du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque personne salariée et le montant prélevé pour chacune.





## ARTICLE 33 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

a) Le but du Régime à traitement différé est de permettre le financement d'un congé sans traitement sans pénaliser la personne salariée dans ses droits et avantages prévus à la présente convention.

b) **Définition**

Le Régime de congé à traitement différé, ci-après appelé le « régime », vise à permettre à une personne salariée annuelle qui a obtenu au préalable une décision autorisant un congé sans traitement de voir son salaire étalé sur une période prédéterminée, de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant le congé obtenu. Ce Régime comprend d'une part une période de contribution et d'autre part, une période de congé qui suit immédiatement la période de contribution.

c) **Durée du Régime et période de contribution au régime**

La durée du Régime peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans et peut être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux articles suivants. Toutefois, la durée du Régime, y incluant la prolongation, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

Dans le cas où le congé est accordé afin de poursuivre des études, la durée du régime peut être d'un (1) an. Toutefois, le congé accordé afin de poursuivre des études peut débuter au plus tôt huit (8) mois après la date du premier montant différé.

d) **Durée du congé**

Sans anticipation, la durée de la période de congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs. Dans le cas où le congé est accepté afin de poursuivre des études, la durée minimale de la période de congé pourra être de trois (3) mois.

e) **Répartition du pourcentage de salaire**

La personne salariée peut choisir une des options suivantes, le pourcentage indiquant la proportion du salaire reçue pendant la période de contribution :

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %

MLTS

2024

Durée du congé	Durée du régime			
	7 mois	70,83 %	80,55 %	85,42 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

**f) Salaire applicable**

Le pourcentage du salaire que la personne salariée reçoit pendant la période de contribution est calculé, selon l'option choisie au paragraphe e), sur la base du salaire de la fonction occupée, majoré des fonctions supérieures et des primes horaires, s'il y a lieu, et réajusté selon les augmentations prévues à la présente convention. Les ajustements rétroactifs ne sont pas considérés dans le calcul du pourcentage du salaire.

**g) Droits et avantages**

Les jours fériés et autres congés avec salaire prévus à la présente convention sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par la personne salariée pendant la période de contribution de même que pendant la période de congé.

Au cours de la période de congé, la personne salariée en congé à traitement différé conserve, mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfiques prévus ou non à la présente convention. En outre, elle conserve la totalité de son solde d'heures de vacances accumulées, mais non utilisées au moment de la prise d'effet du congé.

Ces heures pourront être utilisées au retour du congé; s'il ne reste pas suffisamment de jours ouvrables pour que la personne salariée utilise son crédit de vacances en entier, le solde des jours qui n'auront pas été pris sera reporté à l'année de référence suivante.

Au cours de la période de congé, la personne salariée continue d'accumuler du service au sens de l'article 9.02.

**h) Admissibilité**

La personne salariée annuelle qui a obtenu un congé sans traitement peut bénéficier du Régime après avoir satisfait aux conditions suivantes :

M. L. G.

La personne salariée doit faire une demande écrite, laquelle doit préciser la durée de la période de contribution, la durée du congé et la date du début du congé. Elle doit de plus obligatoirement être signée par la personne salariée.

Les modalités d'application du Régime doivent faire l'objet d'une entente écrite avec la personne salariée, sous forme de contrat, lequel ne peut, en aucune façon, déroger aux dispositions du présent Régime. Les sommes devant y être versées devront être déposées dans un compte chez un fiduciaire au nom de la personne salariée concernée.

Le Régime prend effet au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature du contrat.

**i) Cotisations aux régimes d'assurances et de retraite et contribution au REER collectif**

Durant la période de contribution, les cotisations de la personne salariée titulaire annuelle et de l'Employeur aux régimes d'assurances collectives et de retraite sont celles qui auraient eu cours si la personne salariée ne participait pas au Régime.

Pour les personnes salariées annuelles autres que titulaires, les cotisations de la personne salariée et de l'Employeur aux régimes d'assurances collectives et la contribution de l'Employeur au REER collectif sont celles qui auraient eu cours si la personne salariée ne participait pas au Régime.

Durant la période de congé, la personne salariée peut continuer de participer aux régimes d'assurances et de retraite ou au REER collectif si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes, incluant la part de l'Employeur. Le tout en tenant compte des dispositions des contrats d'assurances et du règlement de retraite ou du REER collectif applicable.

**j) Terminaison du Régime**

Le Régime prendra fin si l'un des événements suivants se produit :

- Si la personne salariée quitte son emploi;
- Si la personne salariée est congédiée;
- En cas de décès de la personne salariée.

MLB

Dans des circonstances extraordinaires, telles que des difficultés financières sérieuses, et avec l'assentiment de l'autorité compétente, la personne salariée peut se retirer du Régime à la condition de donner un préavis d'au moins six (6) mois à cet effet avant la date prévue du congé.

Advenant la terminaison du contrat pour l'un ou l'autre des motifs énumérés ci-haut, le Régime prend fin à la date de l'événement y donnant lieu et les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt.

**k) Interruption temporaire du Régime**

Si la personne salariée est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle avant le début de la période prévue de congé, la participation au Régime est suspendue à compter de l'événement.

La durée du régime est alors ajustée en conséquence et la période de congé reportée d'autant. Durant la période d'interruption, la pleine prestation d'accident de travail est payable.

Si la personne salariée doit s'absenter pour maladie avant le début de la période prévue de congé, la participation au Régime est suspendue pour la durée de l'absence à compter de l'expiration du délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité courte durée. La durée du Régime est alors ajustée en conséquence et la période de congé reportée d'autant.

**l) Congés parentaux**

Dans le cas de congés parentaux, la participation au Régime est suspendue pour la période maximale de vingt-quatre (24) mois. La durée du Régime est prolongée de l'équivalent du nombre de semaines de congé utilisé à des fins parentales et la période de congé prévue au Régime est reportée en conséquence.

Durant ces congés parentaux, les prestations, s'il y en a, sont établies sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au Régime.

**m) Suspension**

Si la personne salariée fait l'objet d'une suspension de nature administrative ou disciplinaire dont la durée dépasse la date à laquelle doit débiter le congé, la personne salariée peut reporter le congé sans traitement pour une période équivalant à la durée de la suspension, sauf si cette dernière devait être renversée par suite d'un grief la contestant.



En aucun temps la durée du Régime prolongée en application des dispositions prévues aux paragraphes k), l) et m) ne peut excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue au paragraphe c).

S'il advient que l'absence en maladie ou que l'incapacité découlant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou que la suspension perdure au-delà de la durée maximale du Régime, le Régime prend fin et les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt.

**n) Retour**

À son retour du congé, la personne salariée est réintégrée dans la fonction qu'elle occupait à la date du départ et reçoit le salaire qu'elle aurait reçu si elle était demeurée en service continu dans sa fonction. Elle devra accomplir son emploi habituel ou tout autre emploi régi par la présente convention pour une durée au moins égale à la durée du congé.

- o)** Aucune disposition du présent Régime ne peut avoir pour effet de conférer à une personne salariée un avantage supérieur à celui dont elle aurait bénéficié si elle ne s'était pas prévalu du congé à traitement différé.

MLB

## ARTICLE 34 COMITÉ D'AMÉLIORATION CONTINUE ET D'EFFICACITÉ

**34.01** Les parties conviennent de la convergence de leurs intérêts et reconnaissent qu'il leur est mutuellement avantageux de mettre sur pied des mécanismes encadrant leur démarche en regard de l'organisation du travail, la productivité et de l'efficacité.

**34.02** Les parties reconnaissent que le Syndicat et l'Employeur, leurs représentants respectifs et les personnes salariées membres du Syndicat sont des partenaires nécessaires à l'amélioration des services à la clientèle.

Toute démarche résultant de l'intervention des parties en regard de l'organisation du travail, de l'amélioration de la productivité et de la réduction des coûts s'inscrit dans le respect de la convention collective.

**34.03** De façon à concrétiser cette implication commune, les parties conviennent de créer un comité conjoint d'amélioration continue et d'efficacité.

**34.04** Ce comité est composé de deux (2) représentants désignés par le Syndicat et de deux (2) représentants désignés par l'Employeur.

Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif qui sont alors aux frais de la partie qui a requis leurs services. La présidence est conjointe.

Le comité se réunit, selon ses besoins, pendant les heures régulières de travail; les représentants du Syndicat y siègent sans retenue du salaire ainsi que dans le cadre des travaux requis et autorisés par le comité.

Le comité peut former tout groupe de travail qu'il juge pertinent.

**34.05** Ce comité a, notamment, pour objectifs de suggérer des moyens d'augmenter la productivité, l'efficacité, d'améliorer le service à la clientèle et de mettre en œuvre de nouvelles pratiques en matière de relations de travail pour maintenir et développer un climat de paix industrielle.

Il a également comme mandat, en référence à l'article 25, d'évaluer les possibilités que des travaux confiés à des sous-traitants puissent être exécutés en régie interne, tout en respectant les critères de coûts et de qualité.

## **ARTICLE 35 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES**

**35.01** Les parties reconnaissent l'importance et l'impact des changements techniques ou technologiques sur les personnes salariées et sur leurs conditions de travail.

### **35.02**

- a) Lorsque l'Employeur a l'intention d'introduire un changement technique ou technologique, il consent d'en aviser le Syndicat : au moins trente (30) jours à l'avance lors d'un changement. De plus, l'Employeur convient d'informer le Syndicat au fur et à mesure que des développements ou des modifications se produiront.
- b) L'avis mentionné au paragraphe précédent doit être donné par écrit et contenir les renseignements pertinents portant, notamment, sur :
1. La nature du changement;
  2. La date probable à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer ce changement;
  3. Le nombre approximatif de personnes salariées susceptibles d'être touchées par le changement ainsi que les principaux titres d'emploi et leur lieu de travail;
  4. Les répercussions sur le travail des personnes salariées (tâches, méthodes de travail, organisation du travail, qualifications des personnes salariées) et sur les conditions de travail (lieu, horaires, ergonomie du poste, etc.);
  5. La formation que l'Employeur se propose de donner;
  6. Tous les autres renseignements pertinents relatifs aux répercussions prévues sur les personnes salariées.

**35.03** L'Employeur doit consulter le Syndicat lors d'une rencontre du Comité de relations de travail prévu à l'article 1.03 et a l'obligation de tout mettre en œuvre afin de former la personne salariée affectée afin qu'elle s'adapte aux changements technologiques, pendant les heures régulières de travail et aux frais de l'Employeur.



## ARTICLE 36 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

**36.01** Sauf disposition contraire, la présente convention collective couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022.

Lors de la dénonciation par l'une des parties conformément aux dispositions du Code du travail, les dispositions à la présente convention collective sont appliquées jusqu'à la date du dépôt au greffe de la Commission des relations du travail de la nouvelle convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce 16 jour du mois de septembre 2021.

Pour Parc Six Flags Montréal, SEC

Pour le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, (SCFP-301)



Marie-Lou Faucher-Bruyère, CRHA,  
Directrice des RH



Luc Bisson, président



Stéphane Yvon-Vermette, CRIA, Chef  
de division RH



François Bourgouin, directeur adjoint



Patrice Chartrand, CPA,  
Directeur Finances



Alexandre Belval, comité de négociation



Francis Girouard-L.,  
Directeur Entretien & Construction



Mathieu Boislard, conseiller SCFP

MFB





## ANNEXE « A »

Fonction	Groupe	Salaire Horaire	Salaire Horaire	Salaire Horaire
		Taux Régulier 1er janvier 2021 à la veille de l'ouverture du parc, soit le 21 mai 2021 0,00%	Taux Régulier Ouverture du parc, le 22 mai 2021, au 31 décembre 2021 1,25%	Taux Régulier 1er janvier au 31 décembre 2022 2,25%
Aide général	8	28,64 \$	29,00 \$	29,65 \$
Jardinier	11	34,40 \$	34,83 \$	35,62 \$
Peintre-aspergeur	13	38,69 \$	39,17 \$	40,06 \$
Rembourseur	13	38,69 \$	39,17 \$	40,06 \$
Menuisier	14	39,38 \$	39,87 \$	40,76 \$
Horticulteur	14*	39,38 \$	39,87 \$	40,76 \$
Mécanicien de jeux mécaniques	15	40,07 \$	40,57 \$	41,49 \$
Mécanicien d'appareils motorisés	14	39,38 \$	39,87 \$	40,76 \$
Plombier	15	40,07 \$	40,57 \$	41,49 \$
Soudeur	15	40,07 \$	40,57 \$	41,49 \$
Électricien de bâtiment	16	40,77 \$	41,28 \$	42,21 \$
Électrotechnicien	18	42,15 \$	42,67 \$	43,63 \$
Électricien (Répondant)	22*	44,92 \$	45,48 \$	46,50 \$

MLG



## ANNEXE « B »

1. Les personnes salariées qui ont exercé leur droit de devenir personnes salariées titulaires annuelles chez l'Employeur conformément à la lettre d'entente LEB-SF-03-01 (citée pour fins de référence, mais qui n'est plus en vigueur) sont les suivantes :

Nom	Prénom	Fonction	Matricule
Boulay	Gérard	Menuisier	556124
Gosselin	Stéphan	Mécanicien	557425
Bourgeois	René	Électrotechnicien	557684
Casault	Jean-Marc	Mécanicien	558274
Julien	François	Électrotechnicien	560779
Désilets	Sylvain	Électricien	563134
Perreault	Yves	Électricien	563383

2. Chacune des personnes salariées mentionnées au paragraphe 1 peut, une fois par année, demander de réintégrer le service de la Ville de Montréal. Une telle demande doit être adressée par écrit au directeur des ressources humaines de l'Employeur au cours du mois d'octobre. La réintégration est effective au plus tard le 15 janvier qui suit.
3. Chacune des personnes salariées mentionnées au paragraphe 1 continue de bénéficier du régime de retraite applicable aux cols bleus de la Ville de Montréal. L'Employeur prend les arrangements nécessaires avec la Ville quant aux modalités de contribution de l'employeur pour le maintien du régime de retraite. Les cotisations exigées à la personne salariée en regard du régime de retraite sont déduites de sa paye par l'Employeur et les sommes d'argent sont remises à la Ville de Montréal.

En aucun temps, l'Employeur ne pourra être tenu de verser plus que les pourcentages actuels versés par la Ville de Montréal au régime de retraite à titre de cotisations.

4. La présente entente est conditionnelle à la continuation d'une entente entre le Syndicat et la Ville de Montréal quant au maintien du lien d'emploi des personnes salariées qui choisiront de devenir des personnes salariées titulaires annuelles chez l'Employeur.

## ANNEXE « C »

### Listes des personnes salariées annuelles et occasionnelles

#### **Personnes salariées annuelles**

190021	LEBEAU	SYLVAIN	2003-02-17	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190022	BELCHAMBER	DANNY	2003-02-17	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190023	MALTAIS	SYLVAIN	2003-02-17	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190026	OUDOMSENG	S.AROUN	2003-02-17	ÉLECTROTECHNICIEN
190029	PELLETIER	YVES	2003-03-10	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190032	BOURGOUIN	FRANCOIS	2003-03-31	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190033	PILON	SEBASTYEN	2003-03-31	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190035	LARIVIERE	LUC	2003-03-31	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190040	MARTINEAU	CHRISTIAN	2003-04-22	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190041	MONDOUX	JOCELYN	2003-04-22	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190042	SILLS	ROBERT	2003-04-22	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190045	ANDREWS	JEAN-SEBASTIEN	2003-05-06	PEINTRE-ASPERGEUR
190046	DE-REPENTIGNY	MARIO	2003-05-08	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190055	BLANCHETTE	FREDERICK	2003-05-12	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190065	MCKAY	STEVEN	2003-05-26	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190071	BROWN	GILBERT	2004-04-26	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190080	GINGRAS	DAVID	2006-04-03	MENUISIER
190089	DOUTRE	YVES	2006-10-30	PLOMBIER
190123	DAOUST	PASCAL	2016-05-09	SOUDEUR
201308	BENDASS	ADNANE	2019-05-06	ÉLECTROTECHNICIEN

#### **Personnes salariées occasionnelles**

190037	JOUBERT	CAROL	2003-04-22	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190050	MENARD	DENISE	2003-05-12	JARDINIÈRE
190061	LEVESQUE	NATACHA	2003-05-15	JARDINIÈRE
190072	ROSE	DAVID	2004-04-19	JARDINIER
190077	LAVIGUEUR	PIERRE	2007-04-16	ÉLECTROTECHNICIEN
190082	TRUDEAU	J-FRANCOIS	2006-04-10	MENUISIER
190092	LEMAY	ANDRE	2010-04-27	AIDE-GENERAL
190095	MCLAUGHLIN	HENRI	2010-06-04	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190098	DUPERRON	RENE	2011-06-10	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190099	GUAY	DANY	2011-08-07	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190099	LOISELLE	CLAUDE	2012-04-23	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190102	GALARNEAU-WOLFE	MARC-ANDRE	2012-04-24	AIDE-GENERAL
190110	RIENDEAU	STEVE	2013-04-22	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190111	DESROCHES	YVES	2013-07-08	PLOMBIER



MLB

190112	THIBEAULT	MITSHU	2013-08-23	MENUISIER
190117	OUIMET	MAXIME	2013-09-02	MENUISIER
190117	GOSSELIN	JONATHAN	2014-07-09	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190118	BOLDUC	BRUNO	2015-05-04	MENUISIER
190119	DROLET	YANNICK	2015-05-11	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190120	MARTEL	ERIC	2015-05-19	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190128	GOYETTE	FRANCOIS	2016-01-03	MÉCANICIEN D'APPAREILS MOTORISÉS
190104	HUARD	JIMMY	2016-04-11	AIDE-GENERAL
190125	ROUSSEAU	GUY	2016-05-09	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190126	WALTZING	MARC	2016-05-09	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190127	FOURNIER	CHRISTIAN	2016-07-07	PLOMBIER
190019	PAYETTE	CHANTAL	2016-11-21	REMOUREUSE
190129	CIRAULO	SEBASTIEN	2017-04-10	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
190131	BLANCHETTE	PASCAL	2017-04-10	ÉLECTROTECHNICIEN
190132	ROBIDOUX	DENIS	2017-04-10	ÉLECTROTECHNICIEN
200366	MADRID	JOSÉ	2018-05-09	AIDE-GENERAL
200571	SIMARD	DAVID	2018-05-22	JARDINIER
201030	DANEAU	SYLVAIN	2019-03-04	ELECTRICIEN
201038	LAFLAMME	ERIC	2019-03-25	MENUISIER
201236	OUELLETTE	RICHARD	2019-04-29	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
201467	DURIEZ	VICTOR	2019-05-21	MÉCANICIEN JEUX MÉCANIQUES
201468	HARCHAL	HICHAM	2019-05-21	ÉLECTROTECHNICIEN
202178	GENDREAU	FRANÇOIS	2020-03-09	MENUISIER
202279	GIBEAULT	LUC	2020-07-13	PLOMBIER
202847	DESJARDINS	PATRICK	2021-04-12	ELECTRICIEN
203192	AKROUR	DALIL	2021-05-31	ÉLECTROTECHNICIEN
203317	TANGUAY	DEREK	2021-06-28	MECANICIEN
190007	DE ANGELIS	STEPHANE	2021-07-02	MECANICIEN

MLB

**ANNEXE « D » Formulaire de temps supplémentaires**

**Disponible sur demande**



MFB



**ANNEXE « E »**

**Exemples d'horaires 7/7**

**A) EXEMPLE D'HORAIRE DE TRAVAIL PENDANT LA PÉRIODE D'OPÉRATION**

**ÉQUIPE A**

Du vendredi 16 mai au jeudi 29 mai :

	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
	1 6	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
A1	T	T	T	T	T*	T*	T*	Z	C	C	C	C	C	Z
A2	T	T	T	T	T&	T*	T*	Z	C	C	C	C	C	Z

Du vendredi 30 mai au jeudi 21 août :

	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
A1	T	T	T	T	T	T	T	Z	C	C	C	C	C	Z
A2	T	T	T	T	T	T	T	Z	C	C	C	C	C	Z

Du vendredi 22 août au 4 septembre :

	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
	2 2	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4
A1	T	T	T	T	T	T*	T*	Z	C	C	C	C	C	Z
A2	T	T	T	T	T	T&	T*	Z	C	C	C	C	C	Z

*MCS*

Du vendredi 5 septembre au jeudi 2 octobre :

	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
A1	T*	T	T	T*	T*	T*	T*	Z	C	C	C	C	C	Z
A2	T*	T	T	T&	T*	T*	T*	Z	C	C	C	C	C	Z

Du vendredi 3 octobre au vendredi 30 octobre :

	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
A1	T*	T	T	T*	T*	T*	T*	Z	C	C	C	C	C	Z
A2	T*	T	T	T&	T*	T*	T*	Z	C	C	C	C	C	Z

*mfo*

*103 347*

## ÉQUIPE B

Du vendredi 16 mai au jeudi 29 mai :

	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
	1 6	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
B1	C	C	C	C	C	C	Z	T*	T	T	T*	T*	T*	T*
B2	C	C	C	C	C	C	Z	T*	T	T	T*	T*	T*	T*

Du vendredi 30 mai au jeudi 21 août :

	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
B1	Z	C	C	C	C	C	Z	T	T	T	T	T	T	T
B2	Z	C	C	C	C	C	Z	T	T	T	T	T	T	T

Du vendredi 22 août au jeudi 4 septembre :

	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
	2 2	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4
B1	Z	C	C	C	C	C	Z	T*	T	T	T	T*	T*	T*
B2	Z	C	C	C	C	C	Z	T*	T	T	T	T&	T*	T*

Du vendredi 5 septembre au jeudi 2 octobre :

*MCF*



	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
B1	Z	C	C	C	C	C	Z	T*	T	T	T*	T*	T*	T*
B2	Z	C	C	C	C	C	Z	T*	T	T	T&	T*	T*	T*

Du vendredi 19 septembre au jeudi 2 octobre :

	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2
B1	Z	C	C	C	C	C	Z	T*	T	T	T*	T*	T*	T*
B2	Z	C	C	C	C	C	Z	T*	T	T	T*	T*	T*	T*

Du vendredi 3 octobre au jeudi 16 octobre :

	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
B1	Z	C	C	C	C	C	Z	T*	T	T	T	T*	T*	T*
B2	Z	C	C	C	C	C	Z	T*	T	T	T	T&	T*	T*

Du vendredi 17 octobre au 30 octobre :

	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
B1	Z	C	C	C	C	C	Z	T*	T	T	T*	T*	T*	T*
B2	Z	C	C	C	C	C	Z	T*	T	T	T*	T*	T*	T*

MLT

## LÉGENDE

- C** Congé
- Z** 5<sup>e</sup> quart
- T** Groupes A1 et B1 : de 05h00 à 15h00, soit 10 heures de travail incluant une pause repas rémunérée de 30 minutes
- T** Groupes A2 et B2 : de 14h45 à 00h45, soit 10 heures de travail incluant une pause repas rémunérée de 30 minutes
- T\*** de 06h00 à 16h00, soit 10 heures de travail incluant une pause repas rémunérée de 30 minutes
- T&** Groupes A2 et B2 : de 8h00 à 18h00, soit 10 heures de travail incluant une pause repas rémunérée de 30 minutes



Mc 10

**ANNEXE « F »**

**Prime chef d'équipe**

1er janvier 2021 à la veille de l'ouverture soit le 21 mai 2021	Ouverture du parc, le 22 mai, au 31 décembre 2021	1er janvier au 31 décembre 2022
0,00%	1,25%	2,25%
1,21 \$	1,23 \$	1,25 \$

MTB

de 1/11

## ANNEXE « G »

### Prime chef de Groupe

1er janvier 2021 à la veille de l'ouverture soit le 21 mai 2021	Ouverture du parc, le 22 mai, au 31 décembre 2021	1er janvier au 31 décembre 2022
0,00%	1,25%	2,25%
1,81 \$	1,83 \$	1,87 \$

MLG

**ANNEXE « H »**

**Prime de Nuit**

1er janvier 2021 à la veille de l'ouverture soit le 21 mai 2021	Ouverture du parc, le 22 mai, au 31 décembre 2021	1er janvier au 31 décembre 2022
0,00%	1,25%	2,25%
1,25 \$	1,27 \$	1,29 \$

mcfs

2022

**ANNEXE « I »**

**MANUEL CONJOINT DE CLASSIFICATION DES FONCTIONS**

**Disponible sur demande**

*MLG*



## ANNEXE « J »

### LISTE DES FONCTIONS

#### GROUPE 1

##### CODE

- 938C Employé(e) de restaurant
- 351E Gardien(ne)
- 364C Gardien(ne) de bain
- 686B Préposé(e) aux départs
- 942C Préposé(e) au service général (Restaurants)

#### GROUPE 2

##### CODE

- 210C Agent(e) de sécurité classe 1 étudiant(e)
- 211C Agent(e) de sécurité classe 1
- 356C Gardien(ne) de voûtes
- 644C Poinçonneur(euse) (dépotoir à déchets - chargement de neige)

#### GROUPE 3

##### CODE

- 147C Aide-briqueteur(euse)
- 408C Aide-jardinier(e)
- 150C Aide-poseur(euse) d'isolant
- 231C Aide-pourvoyeur(euse)
- 101C Laveur(euse) de vitres
- 116C Préposé(e) à l'entretien (Sports et loisirs)
- 415C Préposé(e) à la préparation de pièces métalliques (Circulation)
- 120C Préposé(e) à la réception et à l'expédition
- 444C Préposé(e) à l'entretien des chaudières à vapeur
- 377C Préposé(e) au service (postes d'essence)
- 113C Préposé(e) aux travaux et à la propreté
- 114C Préposé(e) aux travaux généraux
- 339C Préposé(e) à la cueillette des parcomètres
- 449E Surveillant(e) (serres)

#### GROUPE 4

##### CODE

- 413C Agent(e) de sécurité classe 2 - étudiant(e)
- 411C Agent(e) de sécurité classe 2
- 115C Aide (électro-technique)
- 110C Aide-décorateur(trice)
- 118C Apprenti(e)-émondeur(euse)
- 359C Gardien(ne) de voûtes et chauffeur(euse)
- 230C Inspecteur(trice) de bornes-fontaines
- 331C Poinçonneur(euse) au dépotoir (neige)

388C Pourvoyeur(euse)  
627C Préposé(e) à la réparation d'articles de sport  
943C Préposé(e) à l'économat  
422C Préposé(e) aux salles de pompage

## GROUPE 5

### CODE

106C Agent(e) de sécurité (classe 3)  
480C Aide (machiniste ou outilleur(euse))  
111C Aide-aquariste  
751C Aide--d'entretien et métiers  
109C Aide (électronique et télécommunications)  
277C Aide-électricien(ne)  
496C Aide-mécanicien(ne) d'entretien (incinérateur Des Carrières)  
490C Aide-mécanicien(ne) en instrumentation  
522C Aide-menuisier(ière)  
162C Chauffeur(euse) de véhicules motorisés « C »  
916C Conducteur(trice) de trains miniatures et d'embarcation à moteur  
203C Egoutier(ière) (eaux et assainissement)  
204C Egoutier(ière) (Permis et Inspections)  
235C Inspecteur(trice) de bornes-fontaines et chauffeur(euse)  
569C Opérateur(trice) de malaxeur  
582C Opérateur(trice) de pompes (égouts)  
375C Poseur(euse) de numéros civiques  
398C Préposé(e) à l'entretien des outils  
369C Préposé(e) à la réparation de toiles  
169C Préposé(e) au service (approvisionnement en carburant)  
956C Préposé(e) aux distributeurs automatiques  
421C Préposé(e) aux épreuves  
459C Vérificateur(trice) de compteurs d'eau

## GROUPE 6

### CODE

343C Agent(e) de récupération  
491C Aide-électro-mécanicien(ne) d'entretien (chauffage)  
493C Aide-mécanicien(ne) (appareils motorisés)  
495C Aide-mécanicien(ne) d'entretien (usine de filtration et de pompage)  
137C Aide-mécanicien(ne) en tuyauterie (chauffage)  
188C Aide-mécanicien(ne) en tuyauterie (réfrigération)  
127C Aide-mécanicien(ne)-soudeur(euse)  
148C Aide-plombier(ière)  
263C Apprenti(e) préposé(e) aux collections aquatiques  
149C Apprenti(e) préposé(e) aux soins animaliers  
165M Chauffeur(euse)  
178C Chauffeur(euse) et aide (division technique)  
192C Chauffeur(euse) et aide (Permis et inspections)

McG



380C Chauffeur(euse) - camion postal  
268C Décapeur(euse)  
554C Opérateur(trice) de filtres  
314C Ouvrier(ière) des eaux et de l'assainissement  
577C Ouvrier(ière) des usines de filtration et de pompage  
386C Préposé(e) à la fabrication d'objets décoratifs

#### GROUPE 7

##### CODE

439C Creuseur(euse) de coupes et marteau pneumatique  
599C Opérateur(trice) d'appareils motorisés « C »  
543C Opérateur(trice) de compresseur  
672C Opérateur(trice) de fondeuse à neige (fixe)  
570P Opérateur(trice) de manèges  
416C Préposé(e) à l'entretien de l'équipement de perception  
et à la cueillette des parcomètres  
669C Préposé(e) au réseau de captage du biogaz  
225C Préposé(e) au service (arénas)  
711C Préposé(e) aux travaux de béton  
438C Traceur de ligne sur la chaussée

#### GROUPE 8

##### CODE

255C Couvreur(euse)  
293C Emondeur(euse) « B »  
340C Foreur(euse)  
508C Mécanicien(ne) de machines fixes 4<sup>e</sup> classe  
(chauffage et moteurs à vapeur)  
555C Opérateur(trice) de filtres et préposé(e) à la chloration  
553C Opérateur(trice) de fusil à ciment (gunite)  
503C Opérateur(trice) de machines - outils  
282C Ouvrier général de métier  
755C Préposé(e) au service (garage)  
229C Préposé(e) au service (laboratoire)  
372C Préposé(e) au service (Voie publique)  
696M Préposé(e) aux terrains de stationnement tarifés  
693C Préposée(e) aux terrains de stationnement tarifés  
694C Préposé(e) aux terrains de stationnement tarifés - étudiant(e)  
624C Préposé(e) à l'application de peinture  
912C Surveillant(e) (Restaurants)

#### GROUPE 9

##### CODE

159C Assistant(e)-opérateur(trice) d'incinérateur - classe 4  
228C Chauffeur(euse) et aide-électricien(ne)  
657C Poseur(euse) de gardes métalliques

## GROUPE 15

### CODE

332C Assistant(e)-opérateur(trice) d'incinérateur, classe 3  
440C \*Chargé(e) de chantier de construction (Travaux publics)  
273C Chef entraîneur(euse)  
318C Ferblantier(ière)  
328C Ferblantier(ière)-couvreur(euse)  
341C Forgeron(ne)  
443C\* Horticulteur(trice) et chauffeur(euse)  
234C Mécanicien(ne) (jeux mécaniques - Amarc)  
483C Mécanicien(ne) d'entretien (incinérateur Des Carrières)  
288C Mécanicien(ne)-électricien(ne) usine de filtration  
303C Monteur(euse) d'acier de charpente  
306C Monteur(euse)-mécanicien-vitrier  
615C Peintre restaurateur(trice)  
633C Plombier(ière)  
638C Plombier(ière) (usine de filtration et de pompage)  
121C Préposé(e) à l'injection de coulis  
719C Sérigraphie  
720C Soudeur(euse)

## GROUPE 16

### CODE

208C Assistant(e)-opérateur(trice) d'incinérateur, classe 2  
202C Dépanneur(euse)-patrouilleur(euse)  
745C Ebéniste  
281C Electricien(ne) (bâtiments)  
970C Electro-électricien(ne) appareil d'incendie  
280C Electricien(ne) (télécommunications)  
207C Electro-mécanicien(ne) d'entretien (chauffage)  
395C Instructeur(trice) (cours théoriques)  
479C Machiniste  
517C Mécanicien(ne) en instrumentation  
290C Mécanicien(ne)-électricien(ne)  
246C Mécanicien(ne) appareil motorisé - appro et immeubles  
163C Mécanicien(ne) en tuyauterie - biogaz  
256C Mécanicien(ne)-soudeur(euse)  
399C Moniteur(trice) examinateur(trice)  
279C Monteur(euse)  
133C Opérateur(trice) d'équipements électro-mécaniques - Biodôme  
718C Sérigraphie et chauffeur(euse)

## GROUPE 17

### CODE

206C Electricien(ne) (transmission et distribution)  
278C Electricien(ne) d'instruments



MLFB

276C Electricien(ne) éclairage  
283C Electronicien(ne)  
509C Frigoriste-tuyauteur  
233C Jointeur(trice)  
524C \*Mécanicien(ne)-technicien(ne) (aquarium municipal)  
523C \*Mécanicien(ne)-technicien(ne) (incinérateur Des Carrières)  
475C Sculpteur(trice)  
134C Mécanicien(ne) entretien Biodôme  
516C Mécanicien(ne) en contrôle pneumatique (V.C.R.)  
226C Préposé(e) au service (Planétarium Dow)

#### GROUPE 18

##### CODE

275C Electricien(ne) feux de circulation  
291C Electro-technicien(ne)  
611C Electro-technicien(ne) jeux mécaniques (AMARC)  
598C Opérateur(trice) d'incinérateur (Des Carrières)  
597C Outilleur(euse)  
214C Travailleur(euse) de métal en feuilles

#### GROUPE 19

##### CODE

285C Electricien(ne) d'usines (entretien - opération)  
286C Electricien(ne) en contrôle électrique et électronique (V.C.R.)  
520C Mécanicien(ne)-technicien(ne) (usines de filtration et pompage)

#### GROUPE 20

##### CODE

132C Electricien(ne) – transmission et distribution - Biodôme  
289C Electro-technicien(ne) – électronique et télécommunications

#### AUTRES FONCTIONS ET TAUX DE SALAIRES

##### Service des loisirs et développement communautaire

##### CODE

257C Cuisinier(ière) (Affaires Sociales)  
138C Aide-cuisinier(ière) (Affaires sociales)  
923C Etudiant(e)

**ANNEXE « K »**

**CAHIER DES DESCRIPTIONS DE FONCTIONS**

**Disponible sur demande**

MLB

**LETTRE D'ENTENTE E&C 21-01**

**INTERVENUE ENTRE SIX FLAGS ET LE SYNDICAT DES COLS BLEUS  
REGROUPÉS DE MONTRÉAL, SCFP-301**

**Objet : Prolongation des opérations**

Dans l'éventualité où l'Employeur désirait prolonger ses opérations sur une plus grande période, le Syndicat s'engage à discuter et trouver des solutions avec l'Employeur afin de modifier les horaires prévus à l'article 4.01 et 4.03 (heures de travail en dehors de la période d'opération) et ce, afin de les adapter aux nouveaux besoins opérationnels.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce 16 jour du mois de septembre 2021.

**Pour Parc Six Flags Montréal, SEC**



**Marie-Lou Faucher-Bruyère, CRHA,  
Directrice des RH**



**Stéphane Yvon-Vermette, CRIA, Chef  
de division RH**



**Patrice Chartrand, CPA,  
Directeur Finances**



**Francis Girouard-L.,  
Directeur Entretien & Construction**

**Pour le Syndicat des cols bleus regroupés  
de Montréal, (SCFP-301)**



**Luc Bisson, président**



**François Bourgouin, directeur adjoint**



**Alexandre Belval, comité de négociation**



**Mathieu Boislard, conseiller SCFP**



**LETTRE D'ENTENTE 21-02**

**ENTRE :**                   **PARC SIX FLAGS MONTRÉAL, SEC**

(Ci-après nommé l'« Employeur »)

**ET :**                       **LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE  
MONTRÉAL (SCFP, SECTION LOCALE 301)**

(Ci-après nommé le « Syndicat »)

---

**TEMPS SUPPLÉMENTAIRE PARTICULIER  
CHANGEMENT DE QUART DE TRAVAIL**

---

**ATTENDU QUE :**           L'employeur a besoin de ses employés sur divers quarts de travail pendant la saison pour certaines fins de semaine de mai, septembre et octobre;

**ATTENDU QUE :**           Ces périodes de pointe peuvent nécessiter peu de temps de repos entre deux quarts de travail;

**ATTENDU QUE :**           Le service à la clientèle est la priorité des parties.

**EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT**

1. Dans le cas où pendant la saison (soit en mai avant l'ouverture et en septembre et octobre certaines fins de semaine) les employés de divers métiers qui doivent terminer leur quart de travail à 12:45 am et recommencer le prochain quart de travail à 6:00 am.
2. Il est entendu que l'employé accepte en guise du peu de temps de repos entre ses deux quarts de travail de se faire payer 3 ½ heures en temps supplémentaire en plus de sa journée normale de travail.

M/G

3. La présente entente sera valide pour toute la durée de la convention.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce 16 jour du mois de septembre 2021.

**Pour Parc Six Flags Montréal, SEC**



**Marie-Lou Faucher-Bruyère, CRHA,  
Directrice des RH**



**Stéphane Yvon-Vermette, CRIA, Chef  
de division RH**



**Patrice Chartrand, CPA,  
Directeur Finances**



**Francis Girouard-L,  
Directeur Entretien & Construction**

**Pour le Syndicat des cols bleus regroupés  
de Montréal, (SCFP-301)**



**Luc Bisson, président**



**François Bourgouin, directeur adjoint**



**Alexandre Belval, comité de négociation**



**Mathieu Boislard, conseiller SCFP**



## LETTRE D'ENTENTE 21-03

**ENTRE :**                   **PARC SIX FLAGS MONTRÉAL, SEC**

(Ci-après nommé l'« Employeur »)

**ET :**                       **LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE  
MONTRÉAL (SCFP, SECTION LOCALE 301)**

(Ci-après nommé le « Syndicat »)

---

### **COMITÉS ET REPRÉSENTANT SYNDICAL**

---

**ATTENDU QUE :**       les échanges en comité de travail et des besoins émis par les représentants des personnes salariées, et nonobstant les dispositions de la convention collective :

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. À l'occasion des rencontres des différents comités (santé et sécurité au travail, relations de travail, amélioration continue), une personne salariée représentant le syndicat sur ledit comité est réputée au travail lorsqu'elle siège et est rémunérée à son taux régulier.
2. Cependant, advenant le cas où une rencontre dudit comité se tient alors qu'une personne salariée est en congé hebdomadaire et que cette dernière est requise de siéger, les heures ainsi travaillées, rémunérées au taux de salaire régulier majoré de 1.50, sont converties en temps.
3. Les moments de la reprise en temps des heures ainsi accumulées sont déterminés au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.
4. À défaut d'être pris avant le dernier jour de l'année de référence, le temps ainsi accumulé est payé, selon le traitement du 31 décembre, dans les trente (30) jours ouvrables suivants.
5. La présente entente sera valide pour toute la durée de la convention.





EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal ce 16 jour du mois  
septembre 2021.

Pour Parc Six Flags Montréal, SEC



Marie-Lou Faucher-Bruyère, CRHA,  
Directrice des RH



Stéphane Yvon-Vermette, CRIA, Chef  
de division RH



Patrice Chartrand, CPA,  
Directeur Finances



Francis Girouard-L,  
Directeur Entretien & Construction

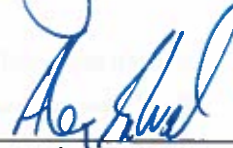
Pour le Syndicat des cols bleus regroupés  
de Montréal, (SCFP-301)



Luc Bisson, président



François Bourgouin, directeur adjoint



Alexandre Belval, comité de négociation



Mathieu Boislard, conseiller SCFP

MLFB



## LETTRE D'ENTENTE 21-04

**ENTRE :** **PARC SIX FLAGS MONTRÉAL, SEC**  
(Ci-après nommé l'« Employeur »)

**ET :** **LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE  
MONTRÉAL (SCFP, SECTION LOCALE 301)**  
(Ci-après nommé le « Syndicat »)

---

### ÉLAGAGE/ABATTAGE

---

**ATTENDU QUE :** Les parties préfèrent avoir recours à la main d'œuvre à l'interne au lieu d'octroyer un contrat à une firme externe.

**ATTENDU QUE :** L'employeur a des besoins spécifiques en ce qui concerne la coupe, la taille et l'émondage de certains arbres sur son terrain;

**ATTENDU QUE :** La santé sécurité des travailleurs est importante pour les parties;

### EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Nonobstant l'article 18.08 b), lorsque l'employeur doit effectuer des travaux de coupe, de taille et ou d'élagage d'un arbre ou d'une branche qui a plus de six (6) pouces de diamètre, celui-ci rappelle au travail l'employé le plus ancien ayant suivi un cours d'élagage et détenant des cartes de compétences valides ou un DEP en arboriculture-élagage, reconnue par le Ministère de l'Éducation.
2. Il est entendu qu'à l'extérieur de la période d'opération, l'employé est rappelé uniquement pour effectuer cette tâche et sera mis à pied une fois celle-ci terminée.



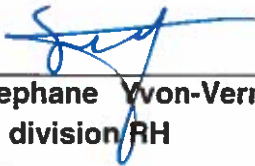
MCSB

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 16 ième jour du mois septembre 2021.

Pour Parc Six Flags Montréal, SEC



Marie-Lou Faucher-Bruyère, CRHA,  
Directrice des RH



Stéphane Yvon-Vermette, CRIA, Chef  
de division RH



Patrice Chartrand, CPA,  
Directeur Finances

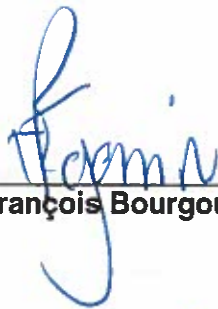


Francis Girouard-L.,  
Directeur Entretien & Construction

Pour le Syndicat des cols bleus regroupés  
de Montréal, (SCFP-301)



Luc Bisson, président



François Bourgoïn, directeur adjoint



Alexandre Belval, comité de négociation



Mathieu Boislard, conseiller SCFP

MFB



## LETTRE D'ENTENTE 21-05

**ENTRE :**                   **PARC SIX FLAGS MONTRÉAL, SEC**  
(Ci-après nommé l'« Employeur »)

**ET :**                       **LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS DE**  
**MONTRÉAL (SCFP, SECTION LOCALE 301)**  
(Ci-après nommé le « Syndicat »)

---

### **HORAIRE JARDINIER SAISON ESTIVALE**

---

**ATTENDU QUE :**    Les parties conviennent d'essayer un nouvel horaire pour un jardinier.

**EN CONSÉQUENCE,** les parties acceptent une modification à l'article 4.01 de la convention collective de travail. **DONC, DE CE QUI SUIT :**

1. Trois jardiniers travailleront en fonction des horaires prévus à l'article 4.01 de la convention collective. De ceux-ci, deux jardiniers travailleront du lundi au jeudi de 6h00 à 15h15. Un jardinier travaillera du mardi au vendredi de 6h00 à 15h15.
2. De plus, un jardinier travaillera sur un horaire 7/7 et ce selon les modalités prévues à l'article 4.02.
3. L'horaire de ce jardinier et ses pauses repas demeurent tel qu'indiqué à l'article 4 «horaire 7/7» de la convention collective.
4. Cette lettre est valide pour la durée de la présente convention collective.



EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 16 ième jour du mois de septembre 2021.


Pour Parc Six Flags Montréal, SEC



Marie-Lou Faucher-Bruyère, CRHA,  
Directrice des RH



Stéphane Yvon-Vermette, CRIA, Chef  
de division RH



Patrice Chartrand, CPA,  
Directeur Finances



Francis Girouard-L.,  
Directeur Entretien & Construction

Pour le Syndicat des cols bleus regroupés  
de Montréal, (SCFP-301)



Luc Bisson, président



François Bourguin, directeur adjoint



Alexandre Belval, comité de négociation



Mathieu Boislard, conseiller SCFP



M-LFB

