

NOM

NO

07576-2

C.A.E. 9510 NO.CONV. 75762  
AFFIL. 12 NB.EMPL. 18  
EMP.COUV.11 ET.GEOD. 20230 30  
PERS.VIS. 0 NO.ACC. 00053030  
DATE ENR.840514

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

07576-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 53-30
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-02-03	84-03-02	84-02-03	85-02-28		18

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Québec Inc.</b> 275, rue Gignac, Ch. 312 Québec, Qc G1K 2L3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Ville de Québec</b> 2, rue Desjardins Québec, Qc G1R 4S9 Att: M. Hervé Brosseau

Unité de négociation

ETABLISSEMENT VISE: Colisée de Québec

Région	03-03	Activité	9510-11	Affiliation	10
--------	-------	----------	---------	-------------	----

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	84-03-07

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

M. C. B. T.  
QUÉBEC

'84 MAR -2 -9 :50

L

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE QUEBEC

ET

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE QUEBEC (GARDIENS)

TABLE DES MATIERES

<u>Articles</u>		<u>Pages</u>
5	ANCIENNETE	2
14	APPEL AU TRAVAIL	10
19	ARTICLES VESTIMENTAIRES	12
13	CONGE SANS SOLDE	10
12	CONGES SOCIAUX	9
2	DEFINITIONS	1
18	DISCIPLINE	11
4	DROIT DE LA DIRECTION	2
21	DROITS ACQUIS	13
22	DUREE DE LA CONVENTION	13
11	FETE DE LA ST-JEAN-BAPTISTE - 24 JUIN	9
10	JOURS FERIES ET CHOMES	8
16	PERIODE DE REPAS	11
7	PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	3
1	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	1
20	REMUNERATION	12
3	RETENUE SYNDICALE	1
6	RETRAITE	3
15	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	11
8	TRAVAIL	6
9	VACANCES	7
17	VERSEMENT DU TRAITEMENT	11

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

L'employeur reconnaît que le syndicat a un certificat d'accréditation qui a été émis par le service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre couvrant tous les gardiens préposés à la garde des portes à l'occasion des spectacles au Colisée de Québec, salariés au sens du Code du travail.

ARTICLE 2 - DEFINITIONS

Dans la convention, les termes suivants signifient:

- a) syndicat: Le Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Québec (gardiens);
- b) employeur: La Ville de Québec pour la Commission de l'Exposition Provinciale;
- c) employé: Le salarié couvert par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat.

ARTICLE 3 - RETENUE SYNDICALE3.01

L'employé doit comme condition d'embauche et du maintien de son emploi consentir à ce que l'employeur prélève sur son salaire un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

3.02

L'employeur déduit de la paie hebdomadaire de chaque employé régi par la convention collective, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat. L'employeur le transmet au syndicat vers le 15 de chaque mois, pour le mois précédent. Le syndicat avise trente (30) jours à l'avance de tout changement du montant de cotisation.

3.03

Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation ou poursuite judiciaire qu'un ou plusieurs employés pourraient intenter à l'employeur relativement aux dispositions ci-dessus.

3.04

L'employeur inscrit sur l'état des revenus (T4 ou TP4) de l'employé le montant de la cotisation syndicale fixée par le syndicat et retenu sur la paie.

ARTICLE 4 - DROIT DE LA DIRECTION

L'employeur a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer, de gérer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la convention.

ARTICLE 5 - ANCIENNETE5.01

L'ancienneté est la période pendant laquelle un employé a agi comme gardien depuis sa date d'embauche.

5.02

L'employé doit avoir complété sa période de probation, c'est-à-dire qu'il doit s'être présenté au travail, sans égard au nombre d'heures quotidiennes travaillées, à l'occasion de dix (10) journées où ses services sont requis, pour que son ancienneté soit reconnue.

5.03

Une liste d'ancienneté sera affichée au Colisée, et copie en sera remise au syndicat dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective. Cette liste est affichée à tous les ans.

5.04

Un employé perd son ancienneté:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour cause;
- c) s'il refuse de se présenter au travail à l'occasion de douze (12) journées, sans égard au nombre d'heures quotidiennes pendant lesquelles ses services sont requis, entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante; les journées d'absences en maladie justifiées par des certificats médicaux et les absences dues à un accident de travail dûment reconnu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, ne sont pas comptabilisées comme des jours de refus de travailler.
- d) s'il prend sa retraite ou est déclaré inapte à occuper l'emploi de gardien.

5.05

Advenant que le poste de gardien chef d'équipe devienne vacant temporairement ou de façon définitive, la Ville considère, dans le choix du remplaçant, la compétence, le mérite et l'ancienneté des candidats. A compétence et mérite relativement égaux, l'ancienneté prime.

ARTICLE 6 - RETRAITE

L'employé n'est pas tenu de prendre sa retraite lorsqu'il atteint soixante-cinq (65) ans, conformément aux lois en vigueur. Cependant, l'employeur peut, en tout temps, exiger qu'un employé subisse un examen médical devant ses médecins. Si l'employé est déclaré inapte à occuper l'emploi de gardien, l'employeur met fin à son emploi.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE7.01

Un grief signifie toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

7.02

Le représentant syndical ou son substitut peut, durant les heures de travail et sans perte de salaire, accompagner un employé lors de la présentation d'un grief ou discuter avec un représentant de l'employeur de tout grief lorsque la situation l'exige.

7.03

L'employé peut se faire accompagner d'un conseiller technique ou d'un représentant syndical lorsqu'il se présente devant le directeur-administrateur de la Commission de l'Exposition ou le directeur du personnel ou les membres de la Commission de l'Exposition Provinciale.

7.04

Les griefs sont réglés selon la procédure suivante:

a) Le syndicat soumet par écrit le grief au contrôleur des billets dans les trente (30) jours de l'événement qui lui a donné lieu. Le contrôleur des billets doit rendre sa décision dans les dix (10) jours suivants;

b) Si la décision du contrôleur des billets n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans le délai prescrit, le syndicat peut soumettre le grief par écrit au directeur-administrateur de la Commission de l'Exposition dans les dix (10) jours qui suivent.

Ce dernier doit fournir sa réponse dans les dix (10) jours suivants;

c) Si la décision du directeur-administrateur de la Commission de l'Exposition n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans le délai prescrit, le syndicat peut soumettre par écrit le grief à la Commission de l'Exposition Provinciale dans les dix (10) jours qui suivent. Elle doit rendre sa décision dans les dix (10) jours suivants;

d) une copie de tout grief est soumise par écrit au directeur du personnel.

7.05

Si la réponse de la Commission de l'Exposition ne satisfait pas le syndicat ou si elle n'est pas fournie dans le délai prescrit, le syndicat peut soumettre le grief à un arbitre unique dans les trente (30) jours qui suivent.

7.06

Dans le cas d'un grief impliquant plus d'un employé, ou d'un grief de mesure disciplinaire, le grief peut être soumis par écrit par le syndicat directement au directeur-administrateur de la Commission de l'Exposition dans les trente (30) jours de l'événement qui lui a donné lieu. Il doit rendre sa décision dans les dix (10) jours.

7.07

Le défaut de présenter un grief dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief, sauf s'il y a une entente entre les deux parties pour prolonger les délais.

7.08

Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours de calendrier.

7.09

Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

7.10

L'arbitre unique est choisi par les parties ou à défaut d'accord, nommé par le ministre du travail et de la main-d'oeuvre.

7.11

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

7.12

Dans les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur et l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée si elle est justifiée, de la réduire, de la modifier ou de l'annuler si elle n'est pas proportionnée aux motifs contenus à l'avis de sanction ou si elle est injuste.

7.13

La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

7.14

Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont payés à parts égales par le syndicat et la Ville.

7.15

La procédure de règlement de griefs et d'arbitrage s'applique pour tout employé qui s'est présenté au travail à l'occasion de quatre-vingt-dix (90) journées où ses services sont requis, sans égard au nombre d'heures quotidiennes travaillées, et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante.

7.16

L'employé ne peut se prévaloir de la procédure de griefs et d'arbitrage lors d'une affectation.

ARTICLE 8 - TRAVAIL8.01

L'employé doit effectuer les tâches inscrites à sa description d'emploi.

8.02

Les employés font la rotation à l'intérieur des différents postes de travail.

8.03

L'employé est appelé au travail selon l'ordre établi à la liste d'ancienneté en commençant par le plus ancien jusqu'à épuisement de la liste.

8.04

L'employé ne pouvant se présenter au travail doit avertir le bureau du contrôleur des billets au moins six (6) heures avant le début de l'activité. Dès son retour au travail, l'employé doit remplir une formule de permis d'absence.

8.05

L'employeur peut procéder à l'engagement de personnel temporaire lorsque les employés ayant acquis un droit d'ancienneté ne sont pas disponibles ou en nombre suffisant. Ce personnel temporaire n'acquiert pas un droit d'ancienneté.

8.06

Les employés désirant travailler durant la semaine réservée au programme des "Pee-Wee" et la période de l'Exposition Provinciale doivent faire une demande écrite au moins un mois avant le début des activités. Ces employés sont affectés selon la liste d'ancienneté aux postes disponibles. Ils ne peuvent exiger d'effectuer plus de huit (8) heures par jour ou quarante-quatre (44) heures par semaine.

Aucun droit accordé aux employés en vertu de la convention collective ne sera affecté par la non-disponibilité durant ces périodes. Cependant, l'employeur peut procéder à l'engagement de personnel temporaire.

8.07

L'employé doit aviser l'employeur lors de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. L'employé qui occupe un autre emploi doit mentionner le numéro de téléphone où il peut y être rejoint.

ARTICLE 9 - VACANCES9.01

L'employé a droit à une indemnité de vacances annuelles de 4%.

9.02

L'employé qui, le 1er mai d'une année, n'a pas accumulé un (1) an d'ancienneté, a droit de s'absenter pour ses vacances annuelles, pendant une période non rémunérée correspondant à un (1) jour ouvrable pour chaque mois où il a été au service de l'employeur, sans que la durée totale du congé n'excède deux (2) semaines.

9.03

L'employé qui, le 1er mai d'une année, a accumulé un (1) an d'ancienneté, a droit de s'absenter pour ses vacances annuelles, pendant une période de temps non rémunérée n'excédant pas deux (2) semaines.

9.04

L'employé qui, le 1er mai d'une année a accumulé dix (10) ans d'ancienneté a droit à une indemnité annuelle de vacances de 6%; il a également le droit de s'absenter pour ses vacances annuelles pendant une période non rémunérée de trois (3) semaines, dont deux (2) semaines continues.

9.05

L'indemnité de vacances est versée à l'employé au début du mois de février de chaque année, pour la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente, ou lors du départ de l'employé.

ARTICLE 10 - JOURS FERIES ET CHOMES10.01

Le 1er janvier, le Vendredi Saint, la fête de Dollard, la fête du Travail, le jour de l'Action de Grâces et le jour de Noël sont reconnus comme jours fériés et chômés.

10.02

Lors d'un jour férié, l'employé a droit au paiement d'une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des jours travaillés pendant les deux (2) semaines précédant le jour férié, s'il répond aux critères d'admissibilité suivants:

- a) n'eût été du congé férié, l'employé aurait normalement travaillé le jour où survient ce congé;
- b) l'employé doit être au travail le jour ouvrable qui précède et qui suit le jour de la fête, à moins qu'il ne soit en absence autorisée;
- c) l'employé doit avoir soixante (60) jours d'ancienneté.

10.03

Si un employé doit travailler un jour férié, il a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à celle prévue à la clause 10.02 ou à un congé compensatoire équivalent.

ARTICLE 11 - 24 JUIN, FETE DE LA ST-JEAN-BAPTISTE11.01

L'employé qui a reçu une rémunération pendant au moins dix (10) jours au cours de la période comprise entre le 1er et le 23 juin, a droit, pour la fête de la St-Jean-Baptiste, au paiement d'une indemnité. Cette indemnité est égale à la moyenne du salaire journalier des jours travaillés pendant les deux semaines précédant le 24 juin.

11.02

Si un employé doit travailler le 24 juin, il a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à celle prévue à la clause 11.01 ou à un congé compensatoire équivalent, qui doit être pris le jour ouvrable qui précède ou qui suit la fête.

ARTICLE 12 - CONGES SOCIAUX12.01

L'employé peut s'absenter du travail pendant une journée sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

12.02

L'employé peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

12.03

L'employé peut obtenir une (1) journée de congé sans solde à l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, et deux (2) jours de congé sans solde à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

12.04

L'employé a droit à un congé social s'il doit travailler la journée où survient l'un ou l'autre des événements dont il est fait mention aux clauses 12.01, 12.02 et 12.03.

12.05

L'indemnité à laquelle a droit l'employé à l'occasion de l'un ou l'autre des congés sociaux prévus aux clauses 12.01 et 12.02 est égale au traitement correspondant à la période normale de travail qu'il aurait effectuée suivant l'horaire établi.

ARTICLE 13 - CONGE SANS SOLDE

Un employé peut, sur demande écrite, pour un motif jugé valable par le directeur-administrateur de la Commission de l'Exposition, obtenir une période d'absence sans solde maximum de quatre (4) mois.

ARTICLE 14 - APPEL AU TRAVAIL14.01

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

Une activité correspond à la période de temps continue pendant laquelle la présence de l'employé est requise au travail. Une activité n'est pas interrompue par une période de repas ou de repos, qu'elle soit rémunérée ou non.

14.02

La rémunération débute à l'heure ou l'employé est requis au travail.

14.03

Lorsqu'une activité est contremandée, l'employeur informe l'employé à son dernier numéro de téléphone connu, au moins deux (2) heures avant l'heure prévue pour le début de l'activité et aucune rémunération n'est versée.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Le travail excédant une durée journalière de huit (8) heures ou une durée hebdomadaire de quarante-quatre (44) heures est rémunéré au taux horaire régulier majoré de 50%.

ARTICLE 16 - PERIODE DE REPAS

L'employé a droit à une période de trente (30) minutes sans salaire pour le repas, après cinq (5) heures consécutives de travail.

Cette période de repas lui est payée si, à la demande de l'employeur, il doit prendre son repas en demeurant à son poste de travail.

ARTICLE 17 - VERSEMENT DU TRAITEMENT

La paie correspond à une période d'une (1) semaine débutant le dimanche et se terminant le samedi inclusivement.

ARTICLE 18 - DISCIPLINE18.01

L'employé dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire est avisé par écrit dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance des faits, de la sanction et de ses motifs ou de l'étude de son dossier par les autorités supérieures.

18.02

Une copie de l'avis de sanction est transmise au syndicat.

18.03

Une sanction disciplinaire prise envers un employé, après un (1) an de bonne conduite soutenue s'il s'agit d'un avertissement ou d'un blâme, et de deux (2) ans s'il s'agit de toute autre sanction, ne peut être invoquée contre lui à l'arbitrage.

18.04

Un employé convoqué par un représentant de l'employeur pour des motifs disciplinaires a le droit, s'il le désire, d'être accompagné de son représentant syndical.

ARTICLE 19 - ARTICLES VESTIMENTAIRES19.01

L'employeur fournit à l'employé un veston et une cravate. La Ville exige le port de la chemise blanche à manches courtes; lorsque, à la demande de la Ville, l'employé doit porter le veston, une chemise blanche à manches longues peut être portée. Un montant annuel de 12,00 \$ est versé à l'employé pour le dédommager; ce montant est versé à la deuxième paie du mois de juin.

19.02

Les articles vestimentaires demeurent la propriété de l'employeur et doivent être remis sur demande.

19.03

L'employé a la responsabilité de toujours conserver ses vêtements propres.

ARTICLE 20 - REMUNERATION

	<u>83-03-01</u>	<u>84-03-01</u>
Gardien	5,80 \$	6,09 \$
Gardien chef d'équipe	6,80 \$	7,14 \$

ARTICLE 21 - DROITS ACQUIS

La convention collective ne doit pas être considérée comme ayant abrogé quelque condition de travail que ce soit actuellement en vigueur quoique non stipulée à la convention, sauf celles que ses dispositions modifient. Telle condition de travail est maintenue.

ARTICLE 22 - DUREE DE LA CONVENTION

La convention collective est en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeure jusqu'au 28 février 1985. Elle n'a d'effet rétroactif que lorsque expressément spécifié. La clause 19.01 concernant les articles vestimentaires et l'article 20 concernant la rémunération s'appliquent rétroactivement au 1er mars 1983. La dénonciation doit se faire en la manière prévue au Code du travail. En cas de dénonciation, les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective.

SIGNEE à Québec, ce troisième jour de février 1984.

LA VILLE DE QUEBEC

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES  
MUNICIPAUX DE QUEBEC (GARDIENS)

  
\_\_\_\_\_  
Maire

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
Greffier

  
\_\_\_\_\_