

CF 87-05-Q-031

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIERS: Q-53-34
Q-53-21
Q-53-30

7576-2

AFFAIRE: QR-006-11-87

Québec, le 19 mai 1987

P R E S I D E N T :

Le commissaire général adjoint,
Serge LALANDE



SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE QUEBEC
15, rue St-Nicolas
Québec, Qué.
G1K 1M8

ASSOCIATION REQUERANTE

VILLE DE QUEBEC

Etabl. visés:

2, rue DesJardins
Québec, Qué. G1R 4S9

Commission de l'Exposition
2205, Avenue du Colisée
Québec, Qué. G1L 4W7

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

Le 31 octobre 1986, l'association requérante a soumis une requête en accréditation pour représenter:

"Tous les employés occasionnels à l'emploi de la Ville de Québec dans les services de loisirs et parcs et ceux à l'emploi de la Commission de l'Exposition, à l'exception des employés déjà représentés par une autre accréditation."

de l'employeur.

La convention collective visant ce groupe de salariés se termine le 31 décembre 1986.

L'agent d'accréditation chargé de vérifier le caractère représentatif de l'association requérante a constaté qu'elle compte la majorité absolue du groupe à l'égard duquel l'accréditation est recherchée, et qu'elle a satisfait aux exigences du Code du travail. Les parties se sont entendues sur l'unité de négociation.

Pour ces motifs, le soussigné:

ACCREDITE

la requérante pour représenter:

"Tous les employés occasionnels engagés à titre de préposé aux laisser-passer, de percepteur ou de vendeur à la Commission de l'Exposition provinciale de Québec et tous les employés occasionnels au Service des loisirs et parcs de la Ville de Québec, à l'exclusion:

- des étudiants pour la période d'été dans les parcs et terrains de jeux;

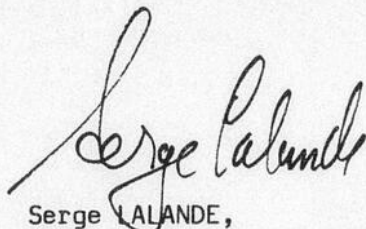
- des officiels majeurs et mineurs en sport d'équipe de glace, de balle et de soccer;

- des employés occasionnels couverts par l'accréditation détenue par le Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec."

DE: VILLE DE QUEBEC
Etabl.visés:

2, rue DesJardins
Québec, Qué. G1R 4S9

Commission de l'Exposition
2205, Avenue du Colisée
Québec, Qué. G1L 4W7



Serge LALANDE,
commissaire général adjoint.

RK/ag



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 7576-2

Dépôt N°: 86 03 164

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 ^{ère} 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 86-03-18	Réception 86-03-27	Durée	Du 86-03-18	Au 87-02-23	Nombre de salariés régis par la convention collective 27

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Québec Inc. 275, rue Gignac, Ste 312 Québec, Qc G1K 2L3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Ville de Québec Hôtel de Ville de Québec 2, rue Desjardins Québec, Qc G1R 4S9 Att: M. Pierre Bélanger
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>9510-11</u> Affiliation <u>11 IND</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

1. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 1.

2. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 2.

3. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 3.

4. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 4.

5. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 5.

6. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 6.

7. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 7.

8. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 8.

9. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 9.

10. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 10.

11. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 11.

Pour le commissaire général du travail

Signature <i>Christine Demers / AB</i>	Date 86-03-27
---	------------------

renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LA VILLE DE QUEBEC

et

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE QUEBEC (GARDIENS)

POUR LA PERIODE S'ETENDANT

DU 1er MARS 1985 AU 28 FEVRIER 1987

86 MAR 27 14:22

H. G. G. T.
QUEBEC

3141 01 01

TABLE DES MATIERES

<u>Articles</u>		<u>Pages</u>
6	ANCIENNETE	2
16	APPEL AU TRAVAIL	10
21	ARTICLES VESTIMENTAIRES	11
15	CONGE SANS SOLDE	10
14	CONGES SOCIAUX	9
2	DEFINITIONS	1
20	DISCIPLINE	11
24	DOMICILE	12
5	DROIT DE LA DIRECTION	2
26	DROITS ACQUIS	13
27	DUREE DE LA CONVENTION	14
13	FETE NATIONALE - 24 JUIN	9
12	JOURS FERIES ET CHOMES	8
18	PERIODE DE REPAS	11
7	POSTE VACANT - REMPLACEMENT	3
9	PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	4
25	PROTECTION JUDICIAIRE	12
1	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	1
23	REMUNERATION	12
3	RETENUE SYNDICALE	1
8	RETRAITE	4

22	SANTE ET SECURITE	12
17	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	10
4	TRANSMISSION DE DOCUMENTS AU SYNDICAT	2
10	TRAVAIL	6
11	VACANCES	7
19	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 SYNDICALE

3.01

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 - TRANSMISSION DE DOCUMENTS AU SYNDICAT

4.01

Sous réserve de l'application de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.O., chapitre A-2.1):

a) la Ville transmet au syndicat, au cours du mois de mars de chaque année, la liste des employés régis par la convention;

b) la Ville informe par écrit le syndicat de l'engagement de tout gardien survenant après la signature de la convention.

Ces listes comprennent le nom, le numéro d'assurance sociale, le numéro de matricule, le numéro de téléphone, l'adresse domiciliaire, la date d'embauche, la date d'ancienneté, la fonction, le salaire.

4.02

La Ville transmet au syndicat une copie de tout avis disciplinaire versé au dossier de l'employé.

ARTICLE 5 - 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 6 - ANCIENNETE

6.01

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

6.02

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.

6.03

Une liste d'ancienneté est affichée au Colisée au cours du mois de mars de chaque année.

6.04

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.

ARTICLE 7 - POSTE VACANT - REMPLACEMENT

7.01

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 gardiens régis par la convention qui ont soumis leur candidature. A compétence et mérite relativement égaux, l'ancienneté prime.

7.02

L'employé appelé à remplacer d'une façon temporaire à une fonction exclue du certificat d'accréditation, reçoit la rémunération qui y est rattachée.

ARTICLE 8 - 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 9 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

9.01

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

9.02

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.

9.03

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.

9.04

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.

9.05

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.

9.06

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.

9.07

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.

9.08

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

9.09

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

9.10

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.

9.11

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.

9.12

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.

9.13

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

9.14

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

9.15

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.

9.16

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

ARTICLE 10 - TRAVAIL

10.01

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

10.02

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

10.03

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.

10.04

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.

10.05

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.

10.06

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.

10.07

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 11 - VACANCES

11.01

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

11.02

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.

11.03

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.

11.04

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.

11.05

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 12 - JOURS FERIES ET CHOMES

12.01

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.

12.02

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.

12.03

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 12.02 ou à un congé compensatoire équivalent.

ARTICLE 13 - 24 JUIN, FETE NATIONALE

13.01

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 Nationale, 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.

13.02

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 13.01 ou à un congé compensatoire équivalent, qui doit être pris le jour ouvrable qui précède ou qui suit la fête.

ARTICLE 14 - CONGES SOCIAUX

14.01

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.

14.02

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

14.03

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.

14.04

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 14.01, 14.02 et 14.03.

14.05

L'indemnité à laquelle a droit l'employé à l'occasion de l'un ou l'autre des congés sociaux prévus aux clauses 14.01 et 14.02 est égale au traitement correspondant à la période normale de travail qu'il aurait effectuée suivant l'horaire établi.

ARTICLE 15 - 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 16 - APPEL AU TRAVAIL

16.01

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.

16.02

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

16.03

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, à défaut de quoi, il a droit à une indemnité égale à trois (3) heures à son taux horaire régulier prévu à l'article 23.

ARTICLE 17 - 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 18 - 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 19 - VERSEMENT DU TRAITEMENT

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

ARTICLE 20 - DISCIPLINE

20.01

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.

20.02

Lorsque des faits sont reprochés à un employé, l'employeur lui donne l'occasion de se faire entendre. A cette occasion, l'employé a le droit, s'il le désire, d'être accompagné de son représentant syndical.

20.03

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.

ARTICLE 21 - ARTICLES VESTIMENTAIRES

21.01

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 15,00 \$ est versé à l'employé pour le dédommager; ce montant est versé à la deuxième paie du mois de juin.

21.02

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

21.03

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

ARTICLE 22 - SANTE ET SECURITE

Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés. En particulier, les parties conviennent que les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles de même que les règlements découlant de ces lois sont respectés.

ARTICLE 23 - REMUNERATION

	<u>85-03-01</u>	<u>86-03-01</u>
Gardien	6,36 \$	6,61 \$
Gardien chef d'équipe	7,46 \$	7,76 \$

ARTICLE 24 - DOMICILE

Tout gardien embauché après le 1er février 1986 doit, comme condition du maintien de son emploi, établir son domicile dans les limites de la Ville de Québec et l'y conserver.

ARTICLE 25 - PROTECTION JUDICIAIRE

25.01

La Ville s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière à l'employé qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant qu'employé de la Ville.

25.02

La Ville convient d'indemniser l'employé de toute obligation que la loi impose à cet employé en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel l'employé n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que:

a) l'employé ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, au directeur-administrateur de la Commission de l'Exposition Provinciale, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;

b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation;

c) qu'il cède à la Ville, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la Ville à cette fin.

25.03

L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son procureur au procureur choisi par la Ville.

25.04

Si la Ville décide de ne point porter appel de quelque jugement, l'employé peut porter lui-même tel jugement en appel. S'il obtient gain de cause, la Ville rembourse l'employé des honoraires versés à son procureur, pourvu toutefois que le taux d'honoraires extra-judiciaires ait été convenu au préalable entre la Ville et le procureur de l'employé. A défaut d'entente quant à ce taux d'honoraires, celui-ci sera référé pour décision au Barreau du Québec.

ARTICLE 26 - DROITS ACOUIS

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.

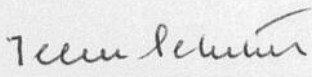
ARTICLE 27 - DUREE DE LA CONVENTION

La convention collective est en vigueur de la date de sa signature jusqu'au 28 février 1987. Elle n'a d'effet rétroactif que lorsque expressément spécifié. La clause 21.01 concernant les articles vestimentaires et l'article 23 concernant la rémunération s'appliquent rétroactivement au 1er mars 1985. Au 1er mars 1987, les dispositions de la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective.

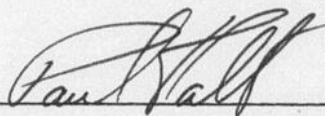
SIGNEE à Québec, ce dix-huitième (18e) jour de mars 1986.

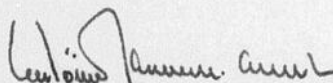
LA VILLE DE QUEBEC

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES
MUNICIPAUX DE QUEBEC (GARDIENS)



Maire





Greffier

