

---

**Service des ressources humaines**  
Division des conditions de travail

## **Convention collective** **En vigueur jusqu'au 31 décembre 2010**

---

Convention collective entre  
le Syndicat des employés de stationnement d'ExpoCité  
et la Ville de Québec

**Approuvé par le conseil d'agglomération  
de la Ville de Québec**

Le 22 décembre 2008



## TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 1.00 BUT DE LA CONVENTION .....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 2.00 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 3.00 FONCTIONS DE LA DIRECTION.....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 4.00 DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS .....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 5.00 DISCRIMINATION À L'EMPLOI.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 6.00 RÉGIME SYNDICAL .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 7.00 AFFICHAGE.....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 8.00 ABSENCES SYNDICALES .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 9.00 PROCÉDURE DE GRIEF, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 10.00 MESURES DISCIPLINAIRES .....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 11.00 ANCIENNETÉ .....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 12.00 SALAIRES.....</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 13.00 HORAIRE DE TRAVAIL .....</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 14.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 15.00 VACANCES .....</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 16.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....</b>	<b>14</b>
<b>ARTICLE 17.00 FÊTE NATIONALE, LE 24 JUIN .....</b>	<b>14</b>
<b>ARTICLE 18.00 CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS SANS TRAITEMENT .....</b>	<b>14</b>
<b>ARTICLE 19.00 DISPOSITIONS DIVERSES.....</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 20.00 ARTICLES VESTIMENTAIRES.....</b>	<b>16</b>
<b>ARTICLE 21.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 22.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 23.00 DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ .....</b>	<b>18</b>
<b>ANNEXE « A » ÉCHELLE DE TRAITEMENTS .....</b>	<b>20</b>
<b>ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETÉ.....</b>	<b>21</b>
<b>ANNEXE « C » FORMULAIRE MENSUEL POUR L'ÉCHANGE DE QUARTS DE TRAVAIL .....</b>	<b>22</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 1 – Relative au paiement de la rétroactivité et aux règlements de griefs.....</b>	<b>23</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 2 – Relative aux conditions de travail des employés de stationnement d'exposité affectés lors des parties de hockey au Colisée Pepsi.....</b>	<b>24</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 3 – Relative à l'application de l'article 19.06 de la Convention collective des employés de stationnement d'ExpoCité.....</b>	<b>25</b>

## **PRÉAMBULE**

Dans le présent document, l'utilisation de la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisée dans le seul but d'alléger le texte.

## **ARTICLE 1.00 BUT DE LA CONVENTION**

1.01 La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville de Québec et ses employés représentés par le syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler de la façon qu'elle détermine les mésententes qui peuvent survenir.

## **ARTICLE 2.00 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les employés visés par l'accréditation.

Les conseillers syndicaux de la Confédération des syndicats nationaux peuvent assister à toutes les rencontres entre les parties.

Les personnes exclues de l'unité de négociation ne rempliront pas normalement les emplois régis par la convention sauf lors de situations d'urgence ou pendant les périodes de repas ou de repos.

## **ARTICLE 3.00 FONCTIONS DE LA DIRECTION**

3.01 Le syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de l'employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention collective.

## **ARTICLE 4.00 DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS**

4.01 Aux fins de la convention, les mots et expressions suivants signifient :

« **Ancienneté** » : période de temps ininterrompue pendant laquelle un employé est lié à l'employeur, l'exécution du travail pouvant toutefois être intermittente sans qu'il y ait cessation du lien entre l'employeur et l'employé.

« **Employé en période d'essai** » : l'employé qui n'a pas complété sa période d'essai.

« **Employé régulier** » : l'employé qui a complété sa période d'essai.

« **Employeur** » : la Ville de Québec pour ExpoCité.

« **Grief** » : tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

« **Jour** » ou « **Journée** » : jour de calendrier

« **Mésentente** » : grief relatif aux conditions de travail non prévues à la convention collective.

« **Période d'essai** » : une période correspondant à vingt-cinq (25) programmes avec un minimum de six (6) mois travaillés sans égard aux nombres d'heures quotidiennes où les services de l'employé sont requis.

« **Programme** » : activité quotidienne pendant laquelle l'employé est appelé à travailler.

« **Supérieur immédiat** » : la personne non régie par la convention collective qui constitue le premier palier d'autorité est le représentant de l'employeur auprès de l'employé.

## **ARTICLE 5.00 DISCRIMINATION À L'EMPLOI**

5.01 L'employeur, ses représentants, le syndicat et les employés ne doivent faire aucune discrimination à l'égard de quelque employé que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses, politiques ou syndicales, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la Charte des droits et libertés de la personne.

Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

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

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

Il est entendu que le terme « harcèlement psychologique » inclut le harcèlement sexuel.

5.02 La langue de travail est le français. Cependant, l'employé est tenu d'utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe, selon les nécessités du service.

## **ARTICLE 6.00 RÉGIME SYNDICAL**

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

6.02 L'employeur n'est pas tenu de congédier un employé qui est exclu du syndicat. Cependant, cet employé est assujéti à la retenue syndicale.

- 6.03 L'employeur déduit de la paie de tout employé régi par la convention, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat et le remet au secrétaire-trésorier de ce dernier, par chèque, le 15 de chaque mois, pour le mois précédent. Le syndicat donne un avis de trente (30) jours à l'avance de tout changement du montant de cotisation.
- 6.04 L'employeur fourni au syndicat :
- a) La liste des cotisations syndicales, mensuellement;
  - b) La liste d'ancienneté générale des employés réguliers au 1<sup>er</sup> juin de chaque année. Cette liste est également affichée à la même date dans les locaux où les préposés se rapportent au travail;
  - c) La liste des employés à l'essai au 1<sup>er</sup> juin;
  - d) Sur demande, l'employeur fournit au syndicat tous les documents pertinents en relation avec les horaires de travail.

La liste des adresses et des numéros de téléphones des employés au moins deux (2) fois par année.

#### **ARTICLE 7.00 AFFICHAGE**

- 7.01 Le syndicat peut afficher les avis, documents et communications à ses membres au tableau d'affichage à l'usage exclusif du syndicat. Tous les documents affichés doivent porter la signature d'un représentant du syndicat.

Le tableau est fourni par l'employeur et est situé dans le local où les préposés au stationnement se rapportent au travail.

Les propos ne doivent pas être dirigés contre l'employeur ou ses représentants.

#### **ARTICLE 8.00 ABSENCES SYNDICALES**

- 8.01 Tout membre du syndicat, choisi comme délégué pour participer à des congrès, stages d'étude ou autres activités syndicales requérant une ou des absences, est autorisé à quitter son travail, sans perte d'ancienneté, à la condition, cependant, qu'il produise à cet effet, si possible, sept (7) jours avant son départ, un certificat du président ou du secrétaire-trésorier du syndicat à son supérieur.
- 8.02 L'employeur paie, au cours d'un même exercice financier, un maximum de vingt-cinq (25) heures ouvrables pour les activités syndicales mentionnées à la clause 8.01 pour l'ensemble des employés. Les heures prévues à cette clause ne sont pas transférables d'une année à l'autre.
- 8.03 L'employeur accorde un congé avec traitement à un maximum de deux (2) employés lors des rencontres de négociation ou de conciliation, de même que pour les rencontres patronales-syndicales, ou les rencontres relatives à la santé et à la sécurité des employés pourvu que ces

rencontres aient lieu pendant les heures de travail programmées des employés qui assistent à ces rencontres et en présence des représentants de l'employeur.

Advenant que les rencontres aient lieu en dehors des heures de travail :

- a) Si la rencontre dure une (1) heure et moins, l'employé reçoit une compensation minimum d'une (1) heure.
- b) Si la rencontre dure plus d'une (1) heure, l'employé reçoit une compensation égale au temps consacré à la rencontre.

La compensation est monnayée et versée à la période de paie suivante selon le taux horaire normal de l'employé libéré.

8.04 L'employé dont la présence est requise devant un comité de discipline ou un arbitre peut, durant les heures de travail et sans perte de salaire, s'absenter pour le temps requis et raisonnable à son assistance, audition, ou comparution et à son déplacement. L'employé doit en aviser son supérieur.

8.05 a) Les représentants syndicaux sur les comités prévus à la convention peuvent obtenir des permis d'absence sans rémunération pour études et enquêtes. Ces permis ne peuvent être pour une durée moindre qu'un programme.

Les représentants syndicaux peuvent rencontrer les employés sur le temps de travail à condition de ne pas perturber la bonne marche des opérations et d'en avoir reçu l'autorisation d'un représentant de l'employeur qui ne peut refuser sans motif valable.

b) Les représentants du syndicat peuvent, pour voir à l'administration courante des affaires du syndicat et à condition que les besoins du service le permettent, obtenir des permis d'absence sans rémunération. Ces permis ne peuvent être pour une durée moindre qu'un programme.

8.06 La demande pour un congé de courte durée doit être faite par écrit au moins quarante-huit (48) heures à l'avance sur la formule usuelle.

## **ARTICLE 9.00 PROCÉDURE DE GRIEF, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE**

9.01 Le syndicat et l'employeur conviennent que les griefs et les méésententes doivent être réglés le plus promptement possible.

9.02 Tout employé, groupe d'employés et le syndicat peuvent formuler un grief ou une méésentente en suivant la procédure décrite à cet article.

9.03 Cependant, avant qu'un grief ou une méésentente ne soit formulé, le problème doit d'abord être discuté avec le supérieur immédiat. Si la discussion n'est pas satisfaisante, les représentants syndicaux du comité de griefs peuvent demander une rencontre du comité de griefs.

a) Si la décision n'est pas jugée satisfaisante, le grief ou la méésentente est soumis, par écrit, à l'employeur dans les quarante-cinq (45) jours de l'événement qui lui a donné lieu ou de la

- connaissance de l'événement. L'employeur doit alors rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours suivants.
- b) Si la décision de l'employeur n'est pas rendue dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le cas, dans les dix (10) jours qui suivent, peut être soumis par écrit à l'arbitrage conformément aux dispositions ci-dessous relatives à l'arbitrage.
- 9.04 Tout grief ou toute mécontente non réglé à la satisfaction du syndicat en conformité avec les dispositions de la procédure ci-dessus peut être soumis à l'arbitrage.
- 9.05 Si le syndicat désire référer un cas à l'arbitrage, il en avise par écrit l'employeur.
- 9.06 Tout grief ou toute mécontente est soumis à un arbitre unique. Dans le délai prévu au paragraphe b) de l'article 9.03, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre et, à défaut d'une entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de désigner un arbitre.
- 9.07 a) Le défaut de présenter un grief dans les délais prévus à la convention entraîne sa déchéance. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus aux paragraphes précédents peuvent être prolongés du consentement des deux parties.
- b) Les délais mentionnés à cet article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches et les congés fériés exceptés).
- 9.08 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ou d'une mécontente ne l'invalide pas.
- 9.09 a) Lorsqu'une mécontente est soumise à l'arbitre, celui-ci a mandat de rendre sentence selon l'équité et la bonne conscience, compte tenu du contexte de cette convention, s'il y a lieu.
- b) Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitre, ses pouvoirs sont limités à 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.
- c) Dans le cas d'une mesure disciplinaire, 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.
- 9.10 L'arbitre doit motiver sa décision et la communiquer par écrit aux deux (2) parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties, si possible.
- 9.11 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 9.12 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.
- 9.13 Tant qu'un employé n'a pas complété sa période d'essai, il ne peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage à l'occasion de son affectation, son rappel, sa mise à pied ou son congédiement. Cependant, il peut se prévaloir de la clause de grief en rapport avec les autres avantages de la convention s'appliquant aux employés en période d'essai.

## **ARTICLE 10.00 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 10.01 L'employeur informe l'employé par écrit des motifs de l'avertissement ou du blâme qu'il entend déposer au dossier de l'employé dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier de la connaissance des faits motivant une telle sanction; copie de cet avertissement ou de ce blâme est transmise simultanément au syndicat.
- 10.02 Une sanction disciplinaire autre qu'un avertissement ou un blâme écrit ne peut être imposée à un employé avant que ce dernier n'ait obtenu l'occasion d'être entendu. À l'occasion de cette audition, l'employé concerné reçoit, quarante-huit (48) heures à l'avance, un avis de convocation dont copie est transmise au syndicat, sauf si l'employé peut être convoqué immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.
- L'employé doit être accompagné d'un représentant du syndicat. Préalablement à l'audition, l'employé et le représentant syndical peuvent prendre connaissance du dossier.
- 10.03 Dans le cas d'une sanction disciplinaire autre qu'un avertissement ou un blâme écrit, la sanction ne peut être imposée avant que l'employé et le syndicat n'aient été informés par écrit de la sanction et des motifs la justifiant.
- Cette disposition ne s'applique pas si l'employé doit être suspendu immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.
- 10.04 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.
- 10.05 Sur rendez-vous, l'employé, seul ou accompagné d'un représentant syndical, peut consulter son dossier.
- 10.06 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre un employé lors d'un arbitrage.

## **ARTICLE 11.00 ANCIENNETÉ**

- 11.01 a) L'ancienneté d'un employé est reconnue et acquise à l'expiration de sa période d'essai, avec effet rétroactif au premier jour d'embauche.
- b) L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de mise à pied et de rappel.
- 11.02 Un employé perd son emploi dans les cas suivants :
- a) Abandon volontaire de son emploi;
- b) Congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) Refus de se présenter au travail initialement prévu à l'horaire à l'occasion de cinq (5) journées à l'occasion du hockey ainsi qu'à cinq (5) journées pour tout autre événement sans

égard au nombre d'heures quotidiennes pendant lesquelles ses services sont requis, par période de douze (12) mois, se terminant chaque année à la fête du Travail.

- 11.03 Aux fins de l'application de la clause 11.02 de la convention collective, n'est pas comptabilisée comme étant un refus de se présenter au travail :
- a) Absence en maladie de deux (2) quarts consécutifs et moins, ou lorsque plus de deux (2) quarts et justifiée par un certificat médical lorsque requis par l'employeur;
  - b) La journée d'absence due à un accident de travail dûment reconnu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec;
  - c) La journée où l'employé refuse un appel au travail à titre de remplaçant, ou lors d'un ajout de personnel à l'horaire de travail affiché;
  - d) La période où l'employé est en vacances annuelles pour un maximum de deux (2) semaines pendant la période qui s'étend du lendemain de la fête du Travail au 31 mai suivant et pour un maximum de deux (2) semaines pendant la période qui s'étend du 1<sup>er</sup> juin à la fête du Travail; l'employé doit informer l'employeur de ses périodes de vacances au préalable;
  - e) Toute période préalablement autorisée par l'employeur, pour des motifs jugés raisonnables par ce dernier; la décision de l'employeur ne pouvant faire l'objet d'un grief;
  - f) Toute absence autorisée par l'employeur.

## **ARTICLE 12.00 SALAIRES**

- 12.01 a) La semaine ou période de paie est du dimanche au samedi. Lorsqu'une journée de travail se répartit sur deux (2) jours, la journée considérée travaillée est celle durant laquelle elle a commencé.
- b) Les employés sont payés chaque deux (2) semaines, et ce, par dépôt bancaire dans l'institution financière de leur choix.
- c) Les employés sont payés le deuxième jeudi suivant la fin de la semaine de paie.
- d) Si le jeudi est chômé, les employés sont payés le jour ouvrable précédent.
- 12.02 Les employés sont rémunérés selon l'échelle de traitements prévus à l'annexe « A » de la convention collective.
- 12.03 Pour chaque heure ou partie d'heure travaillée entre 23 h et 6 h, l'employé reçoit une prime de 0,77 \$.

\* 0,79 \$ pour 2008, 0,80 \$ pour 2009, 0,82 \$ pour 2010.

## ARTICLE 13.00 HORAIRE DE TRAVAIL

- 13.01 L'horaire de travail d'un mois est affiché le 20 du mois précédent dans les locaux où les employés se rapportent au travail, et ce, en fonction des activités prévues au calendrier. L'horaire de travail peut être modifié compte tenu du besoin des opérations. L'employeur détermine le personnel minimum requis par programme. Advenant un manque de personnel disponible, il peut obliger les employés ayant le moins d'ancienneté à se présenter au travail.
- 13.02 Dans le cas où il y a annulation ou modification à l'horaire de travail, l'employé est avisé au moins quatre (4) heures avant l'heure prévue pour le début de l'activité à défaut de quoi, il a droit à une indemnité égale à quatre (4) heures à son taux horaire normal. L'employé qui perd ainsi un programme sans toucher d'indemnités se voit remettre un programme ultérieurement.
- 13.03 L'employé qui ne peut se présenter au travail à la journée et à l'heure indiquées à son horaire de travail, doit aviser son supérieur immédiat, ou la personne désignée par son supérieur, avant midi (12 h) la journée précédant l'activité, sauf lors de situations imprévisibles et doit l'informer de la raison de l'absence. L'employé doit remplir une formule de permis d'absence le plus rapidement possible.
- 13.04 L'employé doit aviser l'employeur de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone où il peut être rejoint de jour comme de soir.
- 13.05 La rémunération débute à l'heure à laquelle l'employé est requis de se présenter au travail.
- 13.06 L'employé qui se présente au lieu de travail à la demande expresse de l'employeur et qui travaille moins de trois (3) heures consécutives, a droit à une indemnité égale à quatre (4) heures à son taux horaire normal. Cette indemnité inclut la période de temps travaillée.
- 13.07 Tous les employés doivent être disponibles pour travailler au taux normal les soirs de la semaine et les jours de la fin de semaine sauf pour l'événement d'Expo Québec et sous réserve de l'article 13.11.
- 13.08 Aux fins d'attribution du travail, l'employeur comble les postes de préposés aux portes (guérites) en priorité. Par la suite, il comble les postes de préposés au stationnement (placiers) et ce, tel que prévu à la clause 13.09.
- 13.09 Du lundi au vendredi de jour, les employés sont appelés au travail en rotation selon l'ordre établi à la liste prévue à cette fin jusqu'à épuisement de la liste.
- Du lundi au vendredi de soir, les employés sont appelés en rotation selon l'ordre établi à la liste prévue à cette fin, et ce, jusqu'à épuisement de la liste.
- Le samedi et le dimanche, les employés sont appelés en rotation jour, soir selon l'ordre établi à la liste prévue à cette fin, et ce, jusqu'à épuisement de la liste.
- Les rotations prévues à cette clause incluent tous les événements.
- 13.10 Lorsqu'il y a lieu de faire un remplacement, l'employeur procède selon les dispositions prévues à la clause 13.09 de la convention collective.

13.11 Les employés disponibles et intéressés à travailler lors des activités ayant lieu le jour, du lundi au vendredi, sont invités à soumettre leur disponibilité à l'employeur. Les appels au travail se font par rotation parmi ces employés.

À tous les trois (3) mois, l'employé a l'opportunité de modifier ses disponibilités en informant l'employeur à l'une des dates suivantes :

- 1<sup>er</sup> décembre (janvier, février, mars);
- 1<sup>er</sup> mars (avril, mai, juin);
- 1<sup>er</sup> juin (juillet, août, septembre);
- 1<sup>er</sup> septembre (octobre, novembre, décembre).

Advenant que l'employé ne modifie pas sa disponibilité, la disponibilité en vigueur demeure celle qu'il avait précédemment donnée.

L'employé disponible et intéressé à travailler le jour, du lundi au vendredi, pendant la période d'Expo Québec, se voit offrir, en priorité, les quarts de travail de jour pourvu que ceux-ci n'entraînent pas le paiement de temps supplémentaire et ce, tel que prévu aux clauses 13.09 à 13.11.

13.12 L'employé a droit à une période de repas de trente (30) minutes non rémunérée au-delà de (5) heures consécutives de travail.

La période de repas doit être rémunérée si l'employé n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

13.13 Tout programme d'une durée égale ou supérieure à huit (8) heures est divisé en deux (2) programmes et les employés sont appelés au travail pour chacun de ces programmes selon les dispositions prévues aux clauses 13.09 ou 13.11, selon le cas.

13.14 L'heure qui distingue la fin d'une journée du début d'une soirée sur semaine, autre que pour le hockey, est fixée à 17 h.

13.15 À l'embauche, l'employé reçoit une formation minimale de trois (3) heures avant d'être affecté à un programme.

- a) Cette formation est donnée par un représentant de l'employeur, et ce, en dehors des heures d'achalandage des stationnements d'ExpoCité. L'employé est rémunéré pour toute la période de formation.
- b) Suite à la formation et avant que sa période de probation ne débute, l'employeur affecte l'employé à un programme à titre de formation pour chaque fonction. L'employé n'assume à ce moment aucune responsabilité.

13.16 Programme supplémentaire

Lorsque des programmes s'ajoutent alors que l'horaire est déjà affiché, l'employeur offre ces programmes par ancienneté et par rotation. Le travail lors de ces programmes est volontaire.

Les programmes supplémentaires ne sont pas comptabilisés et n'influencent pas les appels au travail tel qu'établi aux clauses 13.09 et 13.11.

Il est entendu qu'il ne peut y avoir d'échange de quart de travail lorsque le quart à être échangé est un programme supplémentaire.

- 13.17 L'employeur n'est pas tenu d'offrir des heures normales à un employé qui en raison d'un autre emploi à la Ville de Québec se verrait payé au taux des heures supplémentaires.

L'employé est tenu d'aviser son supérieur lorsque l'offre de travail qui lui est faite, a comme conséquence d'entraîner le paiement d'heures supplémentaires en raison d'un double emploi au sein de la Ville.

- 13.18 Lorsque l'employeur convoque les employés à une rencontre d'information, il verse une indemnité minimale d'une heure et demie (1 h 30) à taux normal. Advenant que la rencontre dure plus d'une heure et demie (1 h 30), les employés sont rémunérés pour tout le temps que dure la rencontre. Il est convenu qu'il ne peut y avoir plus de deux (2) rencontres par année.

- 13.19 Un employé qui peut échanger un quart de travail avec un collègue de travail s'il respecte les conditions suivantes :

- a) Un quart de travail déjà échangé ne peut faire l'objet d'un autre échange.
- b) L'échange de quarts de travail peut uniquement se faire entre deux (2) employés qui ont des disponibilités semblables :
  - Un employé peut échanger un quart de travail du lundi au vendredi de jour uniquement contre un quart de travail du lundi au vendredi de jour;
  - Un employé peut échanger un quart de travail de soir ou de fin de semaine uniquement contre un quart de travail de soir ou de fin de semaine;
  - L'échange de quarts de travail ne doit pas engendrer d'heures supplémentaires;
  - L'échange de quarts de travail doit se faire au cours de la même période. La période correspond à l'horaire du mois affiché et transmis aux employés;
  - Le formulaire d'échange de quarts de travail ou le formulaire électronique doit être transmis au représentant de l'employeur au moins soixante-douze (72) heures avant le début dudit quart de travail;
  - Advenant qu'un employé ayant accepté un échange de quarts ne se présente pas au travail, celui-ci se verra refuser toute possibilité d'échange de quarts de travail pour une période de trois (3) mois en plus des mesures disciplinaires appropriées.

## **ARTICLE 14.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

14.01 Le travail effectué en plus de quarante (40) heures par semaine est rémunéré au taux horaire normal majoré de 50 %.

## **ARTICLE 15.00 VACANCES**

15.01 L'employé a droit à une indemnité de vacances égale au pourcentage prévu ci-dessous de son salaire brut annuel :

- 4 % s'il a moins de cinq (5) ans de service au 1<sup>er</sup> janvier;
- 6 % s'il a cinq (5) ans de service et moins de douze (12) ans de service au 1<sup>er</sup> janvier;
- 8 % s'il a douze (12) ans de service et moins de vingt (20) ans de service au 1<sup>er</sup> janvier;
- 10 % s'il a vingt (20) ans de service et plus au 1<sup>er</sup> janvier.

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

15.03 L'employé qui, le 1<sup>er</sup> janvier d'une année, a accumulé un (1) an de service, a droit de s'absenter pour ses vacances annuelles, pendant une période de temps non rémunérée n'excédant pas deux (2) semaines de calendrier.

15.04 L'employé qui, le 1<sup>er</sup> janvier d'une année a accumulé cinq (5) ans de service, a droit de s'absenter pour ses vacances annuelles pendant une période non rémunérée de trois (3) semaines de calendrier, dont deux (2) semaines continues.

15.05 L'employé qui, le 1<sup>er</sup> janvier d'une année a accumulé douze (12) ans de service, a droit de s'absenter pour ses vacances annuelles pendant une période non rémunérée de quatre (4) semaines de calendrier, dont trois (3) semaines continues.

15.06 L'employé qui, le 1<sup>er</sup> janvier d'une année a accumulé vingt (20) ans de service, a droit de s'absenter pour ses vacances annuelles pendant une période non rémunérée de cinq (5) semaines de calendrier, dont trois (3) semaines continues.

15.07 L'indemnité de vacances est versée à l'employé à chaque paie.

15.08 Les vacances ne peuvent être fractionnées en période de moins d'une semaine et elles doivent être autorisées au minimum six (6) semaines à l'avance. L'employeur détermine la période des vacances en tenant compte de l'ancienneté des employés qui en font la demande et des besoins de ses opérations.

15.09 Malgré ce qui précède, le minimum d'employés pouvant obtenir leurs vacances annuelles est de deux (2) en tout temps.

#### **ARTICLE 16.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS**

16.01 La *Loi sur les normes du travail* s'applique :

- le 1<sup>er</sup> janvier;
- le Vendredi Saint ou le lundi de Pâques;
- le jour des Patriotes;
- le 24 juin;
- le 1<sup>er</sup> juillet;
- le 1<sup>er</sup> lundi de septembre;
- le 2<sup>e</sup> lundi d'octobre;
- le 25 décembre.

16.02 Tout employé a droit, à titre d'indemnité pour un congé prévu à la clause 16.01, à une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédent la semaine de congé.

Pour avoir droit à l'indemnité d'un jour férié, l'employé doit avoir été au travail toute la journée ou une partie de la journée cédulée avant ou après le jour férié, ou être en absence autorisée par la convention collective ou l'employeur.

#### **ARTICLE 17.00 FÊTE NATIONALE, LE 24 JUIN**

17.01 La *Loi sur la fête nationale* s'applique.

#### **ARTICLE 18.00 CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS SANS TRAITEMENT**

Congés sociaux

18.01 L'employé peut s'absenter du travail dans les cas suivants :

- a) À l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur : cinq (5) journées consécutives sans réduction de salaire et trois (3) autres journées sans salaire;
  - b) À l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint : une (1) journée sans réduction de salaire;
  - c) À l'occasion de son mariage : une (1) journée sans réduction de salaire;
  - d) À l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint : une (1) journée sans salaire.
- 18.02 L'employé peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont sans réduction de salaire si l'employé justifie de soixante (60) jours de service continu.
- a) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de l'employé. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.
  - b) Toutefois, l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées, sans réduction de salaire.
- 18.03 L'employé peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.
- Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.
- L'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.
- 18.04 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 19.01, 19.02 et 19.03.

#### Congés sans traitement

- 18.05 Un employé peut, sur demande écrite pour un motif jugé valable par l'employeur, obtenir un congé sans traitement d'une durée maximale de quatre (4) mois. L'employeur ne peut refuser sans motif valable.

### **ARTICLE 19.00 DISPOSITIONS DIVERSES**

- 19.01 L'employeur s'engage à ce que les noms des employés n'apparaissent pas sur les avis émis sur les terrains d'ExpoCité.

- 19.02 Toutes ententes relatives à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective ne sont valides que si elles ont été approuvées par écrit par le syndicat et l'employeur.
- 19.03 L'employeur ne peut, par règlement, par résolution ou autrement déroger aux dispositions de la convention collective de travail.
- 19.04 Pendant les heures de travail et à la demande de l'employeur, ou l'employé doit distribuer aux clients tout document ayant trait à de la promotion ou de l'information générale relative aux activités sur les terrains d'ExpoCité.
- 19.05 L'employé qui loue un espace de stationnement sur les terrains de l'employeur doit assumer un montant mensuel de 25,00 \$ ou des frais quotidiens de 1,25 \$ taxes incluses, tel que prévu dans la politique globale sur le stationnement s'adressant au personnel municipal.
- Malgré le paragraphe précédent et considérant la politique globale de stationnement de la Ville, l'employeur rembourse à l'employé en devoir, qui a assumé un coût de stationnement identique à celui du public, la différence entre le coût qu'il a payé et 1,25 \$ pour chaque jour d'utilisation, en attendant l'implantation d'un nouveau mode de contrôle des stationnements à ExpoCité.
- 19.06 L'employeur met à la disposition des employés, un local aménagé convenablement et chaque employé doit avoir une case qu'il peut barrer. Ce local est chauffé et doit pouvoir se barrer.

## **ARTICLE 20.00      ARTICLES VESTIMENTAIRES**

20.01 L'employeur fournit les articles suivants :

- un (1) habit de neige;
- un (1) coupe-vent d'été;
- deux (2) chemises;
- un (1) habit de pluie au besoin;
- une (1) veste en polar;
- une (1) casquette;
- un (1) chapeau d'hiver;
- une (1) paire de bottes d'hiver.

Autres articles :

- une (1) radio;
- une (1) lampe de poche;

- une (1) veste fluorescente.

- 20.02 Les articles énumérés à la clause 20.01 sont remplacés au besoin, sur présentation de la pièce défectueuse ou usagée.
- 20.03 Les articles énumérés à la clause 20.01 demeurent la propriété de l'employeur et doivent être remis sur demande.
- 20.04 L'employé a la responsabilité de toujours conserver ses vêtements propres.

20.05 L'employeur paie un nettoyage des habits d'hiver par année et ce, avant le mois de septembre.

20.06 La prise des mesures et le choix des vêtements se font sur le temps de travail.

## **ARTICLE 21.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

21.01 L'employeur et le syndicat 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 et sans restreindre la portée de ce qui précède, 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.

21.02 Un comité de santé et de sécurité est formé et il est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat. Il se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties sur les lieux du travail.

21.03 Les fonctions de ce comité sont, entre autres :

- a) D'établir ses propres règles de fonctionnement;
- b) De participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les employés;
- c) De recevoir copie des rapports d'accident, d'étudier les causes qui sont susceptibles d'avoir causé un accident du travail ou une maladie professionnelle et de soumettre les recommandations appropriées;
- d) De recevoir les suggestions et les plaintes des employés relatives à la santé et à la sécurité du travail et les prendre en considération.

21.04 Les représentants des employés sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité de santé et sécurité.

21.05 Les représentants des employés doivent aviser l'employeur ou son représentant lorsqu'ils s'absentent de leur travail pour participer aux réunions et travaux du comité de santé et sécurité.

21.06 Un compte rendu de chaque réunion est rédigé et distribué aux membres du comité.

21.07 L'employeur fournit et maintient à jour une trousse de premiers soins à la disposition des employés sur les lieux du travail et dans la voiture de service.

21.08 Tout salarié victime d'un accident du travail doit rapporter immédiatement le fait à son supérieur immédiat.

## **ARTICLE 22.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

22.01 Composition

Le comité de relations de travail est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat.

Le syndicat peut choisir de se faire accompagner par une personne conseillère syndicale en tout temps.

#### 22.02 Mandat

Ce comité a pour mandat de discuter de toutes questions relatives aux conditions de travail et à la formation des employés.

#### 22.03 Réunions

Ce comité se rencontre à la demande de l'une ou l'autre des parties avec un préavis de cinq (5) jours ouvrables.

Les parties se font parvenir les sujets qu'elles désirent aborder trois (3) jours avant chaque réunion.

### **ARTICLE 23.00 DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ**


23.01 La convention collective est en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2010.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, les dispositions de la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective. Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

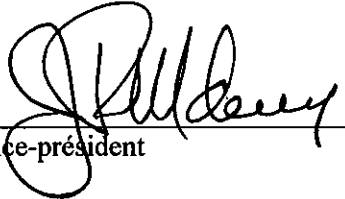
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 8<sup>e</sup> jour du mois de Avril de l'an deux mille neuf.

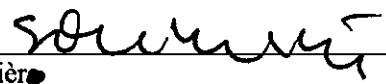
**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE STATIONNEMENT D'EXPOCITÉ (CSN)**

**LA VILLE DE QUÉBEC**

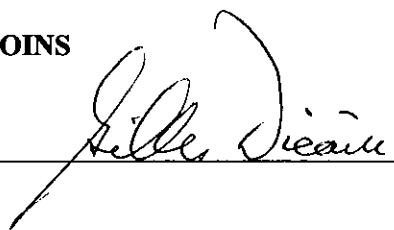
  
\_\_\_\_\_  
Président

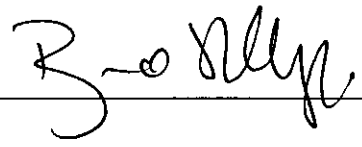
  
\_\_\_\_\_  
Maire

  
\_\_\_\_\_  
Vice-président

  
\_\_\_\_\_  
Greffière

**TÉMOINS**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

ÉCHELLE DE TRAITEMENTS  
EMPLOYÉS DE STATIONNEMENT D'EXPOCITÉ

Année	Pourcentage d'augmentation	À l'entrée	Après 1 an d'ancienneté	Après 2 ans d'ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 4 ans d'ancienneté
1 <sup>er</sup> janvier 2007	0 % *	11,06 \$	11,73 \$	12,41 \$	13,19 \$	13,96 \$
1 <sup>er</sup> janvier 2008	2,0 %	11,28 \$	11,96 \$	12,66 \$	13,45 \$	14,24 \$
1 <sup>er</sup> janvier 2009	2,0 %	11,50 \$	12,20 \$	12,91 \$	13,72 \$	14,53 \$
1 <sup>er</sup> janvier 2010	2,0 %	11,73 \$	12,45 \$	13,17 \$	14,00 \$	14,82 \$

Nom	Prénom	Date d'entrée
Baribeau	Jean-Marc	1984-06-20
Lemay	Yvon R.	1986-07-22
Bélanger	Richard	1987-08-01
Goulet	Michel	1989-06-17
Nadeau	Daniel	1996-08-14
Turcotte	Denis	1999-01-30
Bolduc	Daniel	1999-02-06
Valère	Patricia	1999-09-14
Chiasson	Nancy	2001-03-02
Masse	Nathaly	2001-08-09
Perreault	Isabelle	2002-03-23
Garneau	Sébastien	2004-04-03
Dussault	Claudine	2004-04-04
Robitaille	Gaston	2005-02-23
Crépeault	Dolorès	2005-04-08
Bédard	Georges Jr.	2005-12-15
Perreault	Denis	2006-04-21
Labonté	Daniel	2006-11-22
Maheux	Jean-Philippe	2006-11-22
Robitaille	Luc	2006-11-22
St-Pierre	Jérémi	2006-11-22
Genest	Linda	2006-11-22
Mainguy	Renaud	2006-11-22
Morency	Sarah	2007-12-10
Houle	Édith	2007-08-15
Raymond	Cindy	2008-04-27
Lachance	Stéphane	2008-04-27
Plamondon	Vincent	2008-05-04
Béland	Ian	2008-05-04
Martin	Michel	2008-06-01
Boyte	Chantal	2009-02-06
Minier	Jean-Claude	2009-02-06
Labrie	Serge	2009-02-06
Héon	René	2009-03-01

## STATIONNEMENT

Formulaire mensuel pour l'échange de quarts de travail

Personnes effectuant l'échange

(1) NOM :	
Je devais travailler le :	Je travaillerai le :
J'accepte l'échange que je fais avec un collègue de travail ce jour :	
Signature :	Date :
(2) NOM :	
Je devais travailler le :	Je travaillerai le :
J'accepte l'échange que je fais avec un collègue de travail ce jour :	
Signature :	Date :

**Réservé à la Direction**

Demande reçue par : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Le formulaire d'échange de quarts de travail doit être transmis au représentant de l'employeur au plus tard soixante-douze (72) heures avant le premier quart de travail échangé.

**LETTRE D'ENTENTE 1 RELATIVE AU PAIEMENT DE LA RÉTROACTIVITÉ ET AUX  
RÈGLEMENTS DE GRIEFS**

Entre

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE STATIONNEMENT D'EXPOCITÉ (CSN)

Et

LA VILLE DE QUÉBEC

**CONSIDÉRANT** la signature d'une nouvelle convention collective entre la Ville de Québec et le Syndicat des employés de stationnement d'ExpoCité (CSN);

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

**RÉTROACTIVITÉ**

La rétroactivité pour la prime de nuit sera versée rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

L'échelle des salaires prévue à l'annexe « A », prend effet selon le cas, le 31 décembre 2006 à 23 h 59, le 1<sup>er</sup> janvier 2008, le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

**VERSEMENT DE LA PAIE AUX DEUX SEMAINES**

1. L'employeur verse la paie selon la fréquence actuelle (hebdomadairement) jusqu'au 25 décembre. Par la suite, la paie sera versée aux deux (2) semaines (clause 12.01 b).

**RÈGLEMENT DE GRIEFS**

2. Il est entendu que l'application de la clause 13.08 rend caducs les griefs 100, 101, 102, 103 et 104.

**LETTRE D'ENTENTE 2 RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE STATIONNEMENT D'EXPOCITÉ AFFECTÉS LORS DES PARTIES DE HOCKEY AU COLISÉE PEPSI**

**CONSIDÉRANT** la convention collective actuellement en vigueur entre la Ville de Québec et le Syndicat des employés de stationnement d'ExpoCité (CSN);

**CONSIDÉRANT** l'intention des parties de prévoir des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention collective actuellement en vigueur lors des parties de hockey au Colisée Pepsi;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La rémunération des employés est fixée à trois (3) heures au taux horaire normal prévu à la convention collective par programme, à la condition que l'employé n'effectue pas plus de deux heures trente (2 h 30) minutes de travail par programme.
2. Advenant qu'un employé effectue plus de deux heures trente (2 h 30) minutes de travail lors d'un programme, sa rémunération s'établit, dans un tel cas, à un minimum de quatre (4) heures au taux normal prévu à la convention collective.
3. Cette entente est conditionnelle à la gratuité des espaces de stationnement prévus pour la clientèle qui assiste aux parties de hockey au Colisée Pepsi.
4. Advenant que d'autres espaces de stationnement s'ajoutent à ceux existants, l'entente sera également valide aux conditions prévues au paragraphe 3 de cette entente et le personnel affecté sera également couvert par l'accréditation détenue par le Syndicat des employés de stationnement d'ExpoCité (CSN).
5. Dans le cas où il y a annulation ou modification à l'horaire de travail, l'employé est avisé au moins une (1) heure 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 normal.
6. Les clauses 13.02 et 13.06 de la convention collective ne s'appliquent pas à cette entente compte tenu des dispositions particulières prévues à cette dernière.

**LETTRE D'ENTENTE 3 RELATIVE À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 19.06 DE LA  
CONVENTION COLLECTIVE DES EMPLOYÉS DE  
STATIONNEMENT D'EXPOCITÉ**

**CONSIDÉRANT** que les fonctions des employés de stationnement requièrent le port de vêtements adaptés au climat;

**CONSIDÉRANT** qu'il peut être opportun de limiter le transport et la manutention des vêtements fournis par l'employeur;

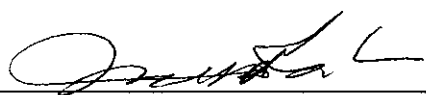
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'employeur met à la disposition des employés de stationnement un local aménagé conformément à l'article 19.06 de la convention.
2. Des casiers sont installés à l'intérieur du local, et ce, en nombre suffisant en fonction du nombre total d'employés actuels.
3. Advenant une augmentation du nombre d'employés entraînant un manque de disponibilité de casiers, ceux-ci devront être partagés entre les employés d'un quart de travail à l'autre, le temps de permettre à l'employeur d'ajuster le nombre de casiers dans la mesure du possible et en fonction des espaces disponibles. Le cas échéant, les parties conviennent d'en discuter en comité de relations de travail.
4. Les casiers doivent être libérés et les cadenas doivent être enlevés à la fin de chaque quart de travail.
5. Malgré le paragraphe 4, les employés n'ont pas à libérer les casiers et les cadenas peuvent demeurer sur ceux-ci pour la période du 15 décembre au 15 avril de chaque année.
6. Sur avis écrit de l'employeur, une (1) fois par mois, les employés doivent libérer les casiers et enlever les cadenas pour en permettre l'entretien. Cependant, les employés ont la responsabilité de garder le local et les casiers propres en tout temps.
7. Il est entendu que l'employeur conserve le droit d'établir et de faire respecter les normes usuelles de sécurité et de salubrité. À cet effet, l'employeur se réserve le droit de faire ouvrir pour vérification le ou les casiers qui ne respectent pas ces normes, et ce, sans avis.

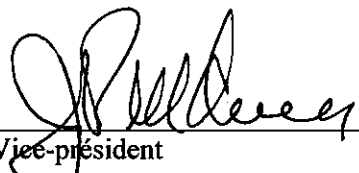
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 8<sup>e</sup> jour du mois de AUG., de l'an deux mille neuf.


**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE STATIONNEMENT D'EXPOCITÉ (CSN)**

**LA VILLE DE QUÉBEC**

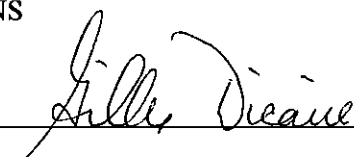
  
Président

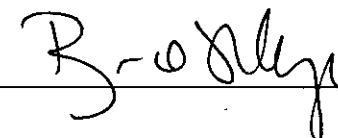
  
Maire

  
Vice-président

  
Greffière

**TÉMOINS**

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

## INDEX

### A

ABSENCES SYNDICALES .....	5
AFFICHAGE.....	5
ANCIENNETÉ.....	8
ARTICLES VESTIMENTAIRES .....	16

### B

BUT DE LA CONVENTION.....	3
---------------------------	---

### C

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	17
CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS SANS TRAITEMENT.....	14

### D

DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS .....	3
DISCRIMINATION À L'EMPLOI .....	4
DISPOSITIONS DIVERSES.....	15
DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ.....	18

### F

FÊTE NATIONALE, LE 24 JUIN .....	14
FONCTIONS DE LA DIRECTION .....	3

### H

HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	13
HORAIRE DE TRAVAIL .....	10

### J

JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	14
-----------------------------	----

### M

MESURES DISCIPLINAIRES.....	8
-----------------------------	---

### P

PROCÉDURE DE GRIEF, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE .....	6
---	---

### R

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT .....	3
RÉGIME SYNDICAL .....	4

### S

SALAIRES.....	9
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	17

### V

VACANCES .....	13
----------------	----

## SÉANCE DU CONSEIL D'AGGLOMÉRATION DE LA VILLE DE QUÉBEC

Extrait du procès-verbal de la séance extraordinaire du conseil d'agglomération de la Ville de Québec, tenue le mardi 16 décembre 2008, à 17h00, à l'hôtel de ville de Québec, 2, rue des Jardins, Québec.

**CA-2008-0592      Convention collective à intervenir entre la Ville de Québec et le  
« Syndicat des employés de stationnement d'ExpoCité », pour les  
années 2007 à 2010 - RH2008-1148**

---

Sur la proposition de monsieur le conseiller François Picard,

appuyée par madame la conseillère Denise Trudel,

il est résolu d'autoriser la conclusion d'une convention collective à intervenir entre la Ville de Québec et le « Syndicat des employés de stationnement d'ExpoCité », pour les années 2007 à 2010, selon des conditions substantiellement conformes à celles mentionnées au projet de convention collective joint en annexe au sommaire décisionnel.

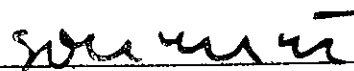
Monsieur le président s'est abstenu de voter.

Adoptée à l'unanimité

(Signé) Richard Côté  
Président

(Signé) Sylvain Ouellet  
Greffier

COPIE CERTIFIÉE CONFORME



SYLVAIN OUELLET, greffier  
Ville de Québec