

---

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

## **Convention collective** **En vigueur jusqu'au 31 décembre 2011**

---

Convention collective entre  
l'Union des commis de bars d'ExpoCité (FISA)  
et la Ville de Québec

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

Le 22 décembre 2008



## TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	_____	2
SECTION 1.00	OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE _____	2
SECTION 2.00	DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION _____	2
SECTION 3.00	DÉFINITIONS _____	2
SECTION 4.00	RETENUE SYNDICALE _____	3
SECTION 5.00	DROIT D’AFFICHAGE _____	4
SECTION 6.00	TRANSMISSION DE DOCUMENTS AU SYNDICAT _____	4
SECTION 7.00	AFFAIRES SYNDICALES _____	4
SECTION 8.00	ANCIENNETÉ _____	5
SECTION 9.00	POSTE VACANT _____	6
SECTION 10.00	PROCÉDURE DE GRIEF ET D’ARBITRAGE _____	6
SECTION 11.00	MESURES DISCIPLINAIRES _____	7
SECTION 12.00	HORAIRE DE TRAVAIL ET REMPLACEMENT _____	8
SECTION 13.00	VACANCES _____	11
SECTION 14.00	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS _____	12
SECTION 15.00	FÊTE NATIONALE, LE 24 JUIN _____	12
SECTION 16.00	CONGÉS SOCIAUX _____	12
SECTION 17.00	CONGÉS MOBILES ET CONGÉS SANS SOLDE _____	13
SECTION 18.00	RÉMUNÉRATION _____	14
SECTION 19.00	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE _____	15
SECTION 20.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ _____	15
SECTION 21.00	ARTICLES VESTIMENTAIRES _____	15
SECTION 22.00	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL _____	16
SECTION 23.00	DROITS ACQUIS _____	16
SECTION 24.00	PROTECTION JUDICIAIRE _____	17
SECTION 25.00	FORMATION ET RENCONTRES D’INFORMATION _____	17
SECTION 26.00	DISPOSITIONS DIVERSES _____	18
SECTION 27.00	DURÉE DE LA CONVENTION _____	18
LETTRE D’ENTENTE 1 – FORMATION	_____	20

## PRÉAMBULE

Le genre masculin dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.

## SECTION 1.00 OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 L'objet de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre ExpoCité et ses employés représentés par le syndicat et de régir les conditions de travail de ces employés couverts par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat.
- 1.02 Conformément à l'accréditation en vigueur, la convention collective s'applique aux employés de bars aux endroits suivants :
- Colisée Pepsi;
  - Centre de foires;
  - Pavillon de la jeunesse.

La convention collective s'applique également lorsqu'une activité ou un événement se tient dans un autre bâtiment, partie de bâtiment ou terrain situé sur le site à la condition que le bar soit exploité par ExpoCité.

Malgré les paragraphes précédents, la convention collective ne s'applique pas lorsqu'un bâtiment situé sur le site d'ExpoCité, autre que ceux énumérés plus haut, est à l'usage exclusif d'un locataire permanent.

Nonobstant la clause 1.02, la convention collective ne s'applique pas au deuxième étage du Centre de foires.

## SECTION 2.00 DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 2.01 Le syndicat reconnaît que l'employeur a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger ses affaires en conformité avec les dispositions de la convention collective.

## SECTION 3.00 DÉFINITIONS

- 3.01 Dans la convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après indiquée :
- a) **« Syndicat »** : L'Union des commis de bars d'ExpoCité (FISA) représentant les employés de bars d'ExpoCité;

- b) **« Employeur »** : ExpoCité; L'employeur est représenté par la direction d'ExpoCité pour les employées de bars d'ExpoCité;
- c) **« Employé »** : tout salarié couvert par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat;
- d) **« Ancienneté »** : période de temps ininterrompue pendant laquelle un employé est lié à l'employeur depuis la date du dernier embauchage, l'exécution du travail pouvant toutefois être intermittente sans qu'il y ait cessation du lien entre l'employeur et l'employé;
- e) **« Période d'essai »** : période correspondant à un (1) an à compter de la date d'embauche, sans égard aux nombres d'heures quotidiennes où les services de l'employé sont requis. À l'échéance de la période d'essai, l'employé obtient le statut d'employé permanent.
- f) **« Bar »** : comptoir de service, fixe ou mobile, exploité par ExpoCité et identifié comme étant un bar, où l'activité principale est la vente de boissons alcoolisées dans un but de consommation sur place.
- g) **« Programme »** : activité quotidienne pendant laquelle l'employé est appelé à travailler;
- h) **« Service de bar complet »** : activité pendant laquelle l'employé doit préparer des boissons mélangées ou des boissons spéciales. L'employé doit avoir suivi le programme de formation prévu à la lettre d'entente sur la formation pour être affecté lors d'une activité nécessitant un service de bar complet.
- i) **« Jour ouvrable »** : Jours pendant lesquels les bureaux administratifs d'ExpoCité sont ouverts.

## SECTION 4.00 RETENUE SYNDICALE

4.01 L'employeur déduit de chacune des paies de tout employé régi par la convention 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.

4.02 L'employeur accepte de déduire de la paie d'un employé tout autre montant requis par le syndicat et préalablement autorisé par l'employé, sur la formule prescrite à cet effet. Au bordereau de paie, l'ensemble des retenues exigées par le syndicat est indiqué comme une seule déduction.

Le syndicat s'engage à protéger et à indemniser l'employeur contre toute réclamation ou poursuite judiciaire qui pourrait être faite par un employé ou plusieurs employés au sujet des sommes retenues sur leur salaire relativement aux dispositions ci-dessus et à dédommager la Ville des frais que celle-ci pourrait encourir advenant une telle réclamation ou poursuite.

4.03 L'employeur inscrit sur l'état des revenus (T<sub>4</sub> et Relevé 1) de l'employé le montant égal à la cotisation syndicale fixé par le syndicat et retenu sur chacune des paies.

## **SECTION 5.00 DROIT D’AFFICHAGE**

5.01 Le syndicat peut afficher ses avis d'assemblée sur les tableaux désignés par l'employeur. Il peut également afficher tout autre avis de nature syndicale approuvé préalablement par l'employeur.

## **SECTION 6.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS AU SYNDICAT**

6.01 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.Q., chapitre A-2.1) :

- a) L'employeur transmet à tous les trois (3) mois au secrétaire du syndicat, la liste des employés régis par la convention collective comprenant le nom, le numéro d'employé, les numéros de téléphone incluant le téléavertisseur, s'il y a lieu, l'adresse domiciliaire, la date d'embauche, la date d'ancienneté et la fonction.
- b) l'employeur avise par écrit le Syndicat de toute nouvelle embauche dans un délai de quinze (15) jours;
- c) l'employeur transmet mensuellement au secrétaire du syndicat la liste des activités, l'horaire des employés et employées, l'assignation dans les bars, la liste des refus de travail et la liste des remplacements.
- d) l'employeur avise par écrit le Syndicat de l'attribution, aux employés, du statut d'employé permanent une fois la période d'essai complétée.

6.02 L'employeur transmet au syndicat tout avis de sanction disciplinaire imposée à un employé, ainsi que toute correspondance concernant les conditions de travail de l'employée ou l'employé.

## **SECTION 7.00 AFFAIRES SYNDICALES**

7.01 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.

7.02 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 7.01 pour l'ensemble des employées et employés. Les heures prévues à cette clause ne sont pas transférables d'une année à l'autre.

- 7.03 L'employeur accorde un congé avec solde 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 en autant que ces rencontres aient lieu pendant les heures de travail programmées des employés qui assistent à ces rencontres en présence des représentants de l'employeur.
- 7.04 L'employé dont la présence est requise devant un comité de discipline ou un arbitre peut s'absenter du travail sans perte de salaire, le temps requis et raisonnable à son assistance, audition, ou comparution et à son déplacement.
- 7.05 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.

## **SECTION 8.00 ANCIENNETÉ**

- 8.01 L'ancienneté d'un employé est reconnue et acquise à l'expiration d'une période d'essai au sens de la clause 3.01 e) avec effet rétroactif au premier jour d'emploi, et ce, peu importe le poste occupé.
- 8.02 L'employé perd son emploi dans les cas suivants :
- a) abandon volontaire de son emploi;
  - b) congédiement pour une cause juste et suffisante;
  - c) refus de se présenter au travail à l'occasion de cinq (5) journées, sans égard aux nombres d'heures quotidiennes pendant lesquelles ses services sont requis, entre le 1er août et le 31 juillet de l'année suivante.
- 8.03 Aux fins de l'application de la clause 8.02 c) de la convention, n'est pas comptabilisée comme étant un refus de se présenter au travail :
- a) l'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 déjà affiché;
  - d) la période où l'employé est en vacances annuelles.
  - 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 autre absence jugée raisonnable par l'employeur.

- 8.04 L'ancienneté parmi les préposés aux bars ou les chefs de bars, selon le cas, est le facteur déterminant lors de mises à pied. Toutefois, lorsque l'employeur procède à des mises à pied parmi les chefs de bars, ces derniers voient leur nom remplacé sur la liste des préposés aux bars compte tenu de leur ancienneté.
- 8.05 Dans tous les cas d'abus ou d'absences répétées d'un employé en raison de maladie, l'employeur peut exiger un certificat médical pour chacune des absences après avoir avisé par écrit l'employé d'une telle obligation. Cette obligation peut demeurer en vigueur pour une période d'un (1) an et peut être prolongée au besoin.

## **SECTION 9.00 POSTE VACANT**

- 9.01 Advenant qu'un poste de chef de bars devienne vacant, l'employeur considère, dans le choix du remplaçant, la compétence et le mérite des candidates et candidats qui ont soumis leur candidature. À compétence et mérite égaux, l'ancienneté prime.
- 9.02 L'employeur prendra les mesures nécessaires pour maintenir un nombre minimum de dix (10) chefs de bars et de deux (2) substituts sur les listes de rappel

En aucun cas le chef de bars substitut peut bénéficier d'un programme dû en raison du fait qu'il soit prévu à l'horaire des préposés aux bars.

## **SECTION 10.00 PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE**

- 10.01 Toute mécontente relative à l'application et à l'interprétation de cette convention fait l'objet de la procédure de grief prévue ci-après.
- 10.02 Avant qu'un grief ne soit formulé, le problème doit 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.
- 10.03 Si la décision n'est pas jugée satisfaisante, le grief est soumis par écrit au directeur général d'ExpoCité dans les quarante-cinq (45) jours de l'événement qui lui a donné lieu. Le directeur général répond par écrit dans les quinze (15) jours suivants.
- 10.04 Si la réponse de l'employeur ne satisfait pas l'employé ou si elle n'est pas fournie dans les délais susmentionnés, le syndicat peut soumettre le grief à un arbitre unique dans les trente (30) jours suivants.
- 10.05 Une copie de tout grief est transmise au directeur du Service des ressources humaines.
- 10.06 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.
- 10.07 L'arbitre unique est choisi par les parties ou à défaut d'accord, nommé par le ministre du Travail.

- 10.08 a) Le défaut de présenter un grief dans les délais prévus à la convention collective entraîne la déchéance du grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus aux paragraphes précédents peuvent être prolongés du consentement des deux (2) parties.
- b) Les délais mentionnés à cet article se calculent en jours ouvrables (les samedis, les dimanches et les congés fériés exceptés).
- 10.09 L'arbitre a le pouvoir de 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.
- a) Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- b) L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du ministère du Revenu (1972, chapitre 22), à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.
- 10.10 La sentence de l'arbitre doit être motivée. Elle est exécutoire, finale et lie les parties.
- 10.11 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont payés à parts égales par le syndicat et l'employeur.
- 10.12 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.

## **SECTION 11.00 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 11.01 L'employeur informe l'employé par écrit des motifs de l'avertissement ou du blâme qu'il entend déposer à son dossier dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance des faits motivant une telle sanction. Une copie de cet avertissement ou de ce blâme est transmise au syndicat.
- 11.02 Une sanction disciplinaire autre qu'un avertissement ou un blâme écrit ne peut être imposée à un employé avant que cette dernière ou ce dernier n'ait obtenu l'occasion d'être entendu. À l'occasion de cette audition, l'employé concerné reçoit, cinq (5) jours ouvrables à l'avance, un avis de convocation dont copie est transmise au syndicat, sauf si l'employé doit être convoqué immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.

L'employé peut être accompagné d'un représentant du syndicat. Préalablement à l'audition, l'employé et le représentant du syndicat peuvent prendre connaissance du dossier de l'employé.

- 11.03 Dans le cas d'une sanction comportant la rétrogradation, la suspension ou le congédiement, la sanction disciplinaire 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.

Dans le cas d'une suspension, celle-ci sera effective dès les prochains programmes ajoutés à l'horaire de l'employé ou les premiers programmes prévus à son horaire du mois suivant.

- 11.04 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.
- 11.05 Sur rendez-vous, l'employé seul ou accompagné d'un représentant syndical peut consulter son dossier.
- 11.06 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre employé lors d'un arbitrage.

## **SECTION 12.00 HORAIRE DE TRAVAIL ET REMPLACEMENT**

- 12.01 a) Généralement, l'horaire de travail d'un (1) mois est affiché le 20 du mois précédent dans les locaux où employés se rapportent au travail, et ce, en fonction des activités prévues au calendrier. L'horaire de travail peut être modifié compte tenu des besoins des opérations. L'employeur détermine le personnel minimum requis par programme. Advenant un manque d'employés disponibles, il peut obliger les employés ayant le moins d'ancienneté à se présenter au travail.
- b) L'horaire de travail doit indiquer, en plus des activités prévues au calendrier, l'endroit où l'employé doit se présenter lorsque ce lieu diffère de l'activité elle-même.
- c) L'employeur affiche également, avec les horaires mensuels, les roulettes qui précèdent et qui succèdent la confection des horaires.
- d) Toute demande de congé (vacances, congés mobiles, congé sans traitement) doit être adressée au plus tard le 15 du mois précédent l'horaire du mois suivant.
- e) Il est de la responsabilité de l'employé de prendre une copie de son horaire mensuel de travail auprès du responsable ou de prendre connaissance de son horaire de travail affiché au poste de garde.
- 12.02 Dans le cas où il y a annulation ou modification à l'horaire de travail, l'employé est avisé au moins trois (3) 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. L'employé qui perd ainsi un programme sans toucher d'indemnité se voit remettre un programme ultérieurement.
- 12.03 a) Les employés se présentent au travail à l'heure prévue à leur horaire de travail.

- b) Advenant le cas où l'employé ne peut se présenter à la journée et à l'heure indiquées, il doit aviser le responsable des horaires de travail avant midi (12 h 00) la journée précédant l'activité. L'employeur fournit un numéro de téléphone afin d'être joint par l'employé.
- 12.04 L'employé a droit à une période de repas de trente (30) minutes non rémunérée au-delà de cinq (5) heures consécutives de travail. Cette période doit être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.
- 12.05 L'employé rappelé au travail après avoir quitté les lieux du travail a droit à une indemnité égale à trois (3) heures à son taux horaire régulier prévu à la clause 18.05.
- 12.06 L'employé d'ExpoCité qui se déclare disponible durant toute la période d'Expo Québec de 11 h 30 à 17 h 30 durant les jours de la semaine, se voit offrir en priorité du travail pendant toute la période d'Expo Québec. L'affectation de l'employé aux différents bars est déterminée par l'employeur.

Nonobstant le paragraphe précédent, tous les employés doivent être disponibles les soirs de la semaine, les jours de fin de semaine et les jours fériés en tout temps, sous réserve de l'application de la clause 8.03 de la convention collective.

- 12.07 Les employés font la rotation à l'intérieur de tous les bars, au sens de la clause 1.02.
- 12.08 a) Les employés sont appelés au travail en rotation, selon l'ordre établi à la liste prévue à cette fin jusqu'à épuisement des listes de jour et de soir/fin de semaine.
- b) Advenant l'annulation d'une activité, l'employeur s'engage à assigner en priorité tous les employés touchés par l'annulation à une activité supplémentaire sur le programme du mois suivant en respectant l'ordre établi à la clause 12.09 a) et b). En cas d'incompatibilité avec l'ordre établi, l'employeur s'engage à assigner l'employé à une activité dès que l'ordre le permettra.
- c) Dans le cas où deux (2) activités ont lieu le même jour, l'employeur affecte les employés nécessaires en commençant d'abord par l'activité qui débute en premier. Advenant plusieurs activités débutant à la même heure, l'ordre ci-dessous doit primer :
- Colisée Pepsi
  - Centre de foires
  - Pavillon de la Jeunesse
- d) Les employés peuvent être appelés à faire plus qu'un programme par jour si les effectifs disponibles pour chaque corps d'emploi sont insuffisants. Les employés sont alors appelés au travail selon l'ordre de la liste de remplacement pour chacune des fonctions au sens de la clause 12.09.
- e) Lorsqu'il y a un ajout d'un ou de programmes à l'horaire de travail établi, l'employeur affecte le personnel requis selon les dispositions prévues au paragraphe a) de la clause 12.08 de la convention collective.

- 12.09 a) Lorsqu'il y a lieu de faire un ajout ou un remplacement au programme établi, l'employeur affecte le personnel requis en utilisant la liste de remplacement du programme en cours, conformément à la clause 12.08.
- b) L'employé qui refuse de remplacer ou qui ne peut être joint rapidement par l'employeur par téléphone est, pour les fins de la liste de remplacement, considéré comme ayant remplacé. L'employeur doit contacter tous les numéros de téléphone inscrits sur la liste des employés. Un maximum de trois (3) numéros sera pris en considération.
- c) L'employé qui remplace pour une activité ne perd pas son tour pour les autres activités.

12.10 Les employés disponibles et intéressés à travailler lors des activités ayant lieu le jour, du lundi au vendredi, sont invités à soumettre par écrit leurs disponibilités à l'employeur. Les appels au travail se font par rotation parmi ces employés qui doivent être disponibles du lundi au vendredi.

À tous les quatre (4) mois, l'employé a l'opportunité de modifier ses disponibilités en informant l'employeur par écrit à l'une des dates suivantes :

- a) Avant le 1er novembre (décembre, janvier, février, mars);
- b) Avant le 1er mars (avril, mai, juin, juillet);
- c) Avant le 1er juillet (août, septembre, octobre, novembre);

L'employé peut toutefois retirer sa disponibilité sans être pénalisé, à la condition qu'il le fasse avant que l'horaire de travail soit affiché pour ladite disponibilité. Cependant, l'employé n'aura pas droit à la récupération des programmes dus.

12.11 L'employeur peut procéder à l'engagement de personnel temporaire lorsqu'il le juge nécessaire. Ce personnel temporaire n'acquiert pas un droit d'ancienneté.

Un employé temporaire ne peut accomplir un emploi normalement exécuté par un employé régulier sauf s'il n'y a aucun employé régulier disponible pour exécuter le travail requis.

12.12 Durant une activité, lorsque l'employeur décide de diminuer le nombre d'employés, celui ayant le moins d'ancienneté, par bar prévu à l'horaire, est retourné excluant les chefs de bars, à moins qu'un préposé ayant plus d'ancienneté accepte de quitter. Dans le cas où plus d'un employé accepte de quitter, l'employé ayant le plus d'ancienneté a priorité pour quitter.

Durant l'événement Expo Québec, l'application de la présente clause se fait à tour de rôle. Un deuxième départ est possible si tous les employés ont eu l'occasion de quitter une première fois.

Le bon déroulement de ce processus est assuré par les employées et employés.

En aucun cas, le processus de départ durant l'événement Expo Québec ne peut faire l'objet d'un grief.

- 12.13 Règle générale, l'heure qui distingue la fin d'une journée du début d'une soirée, sur semaine, est fixée à 17 h 00. À titre exceptionnel, l'employé peut être appelé au travail avant 17 h 00.
- 12.14 Les heures de travail effectuées dans une autre unité d'accréditation ne peuvent permettre à un employé d'être rémunéré au taux des heures supplémentaires pour les heures travaillées à ExpoCité. Le cas échéant, l'employeur ne sera plus tenu d'offrir à l'employé concerné des heures de travail, à l'exception du travail effectué en vertu de la clause 19.01 de cette convention collective.
- 12.15 L'employé doit aviser l'employeur de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone où il peut être joint de jour comme de soir.

## **SECTION 13.00 VACANCES**

- 13.01 L'employé a droit à une indemnité de vacances égale à 4 % de son salaire brut annuel.
- 13.02 L'employé qui, au 1er janvier d'une année, a accumulé cinq (5) ans d'ancienneté a droit à une indemnité de vacances égale à 6 % de son salaire brut annuel.
- 13.03 L'employé qui, au 1er janvier d'une année, a accumulé douze (12) ans d'ancienneté a droit à une indemnité de vacances égale à 8 % de son salaire brut annuel.
- 13.04 L'employé qui, au 1er janvier d'une année, a accumulé vingt (20) ans d'ancienneté a droit à une indemnité de vacances égale à 10 % de son salaire brut annuel.
- 13.05 L'employé qui, au 1er janvier d'une année, n'a pas accumulé un (1) an d'ancienneté, a droit de s'absenter pour ses vacances annuelles, pendant une période de temps 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.
- 13.06 L'employé qui, au 1er janvier 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.
- 13.07 L'employé qui, au 1er janvier d'une année, a accumulé cinq (5) ans d'ancienneté, a droit de s'absenter pour ses vacances annuelles pendant une période non rémunérée de trois (3) semaines.
- 13.08 L'employé qui, au 1er janvier d'une année, a accumulé douze (12) ans d'ancienneté, a droit de s'absenter pour ses vacances annuelles pendant une période non rémunérée de quatre (4) semaines.
- 13.09 L'employé qui, au 1er janvier d'une année, a accumulé vingt (20) ans d'ancienneté, a droit de s'absenter pour ses vacances annuelles pendant une période non rémunérée de cinq (5) semaines.

- 13.10 Les vacances ne peuvent être fractionnées en période de moins d'une (1) semaine de sept (7) jours consécutifs. La demande doit être adressée selon la clause 12.01 d). 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.

#### **SECTION 14.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS**

- 14.01 Le 1er janvier, le Vendredi Saint, la fête des Patriotes, le 1er juillet, la fête du Travail, le jour de l'Action de Grâce et le jour de Noël sont reconnus comme jours fériés et chômés.
- 14.02 a) L'employé a droit, dans le cas où il travaille un jour férié, au paiement d'une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné, excluant les heures supplémentaires, au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant immédiatement ce jour férié, en plus de son salaire normal.
- b) Dans le cas où il ne travaille pas un jour férié, il a droit au paiement de l'indemnité prévue au paragraphe précédent, s'il ne s'est pas absenté sans une raison valable le jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié.
- 14.03 L'indemnité prévue à la clause 14.02 se calcule sur le salaire augmenté des pourboires déclarés en vertu de l'article 42.3 de la Loi sur les impôts (L.R.Q., C.I.-3 et ses amendements).

#### **SECTION 15.00 FÊTE NATIONALE, LE 24 JUIN**

- 15.01 a) L'employé a droit pour la Fête nationale au paiement d'une indemnité. Cette indemnité est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin excluant les heures supplémentaires.
- b) L'indemnité prévue au paragraphe a) se calcule sur le salaire augmenté des pourboires déclarés en vertu de l'article 42.3 de la Loi sur les impôts (L.R.Q. C.I.-3 et ses amendements).
- 15.02 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 15.01 a) ou à un congé compensatoire équivalent, qui doit être pris le jour ouvrable qui précède ou qui suit la fête.

#### **SECTION 16.00 CONGÉS SOCIAUX**

- 16.01 L'employé peut s'absenter du travail dans les cas suivants :
- a) à l'occasion du décès ou des funérailles de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur : une (1) journée sans réduction de salaire et quatre (4) 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'une ou l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de sa conjointe ou son conjoint : une (1) journée sans salaire;
  - c) à l'occasion de son mariage ou de son union civile : une (1) journée sans réduction de salaire;
  - d) à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'une ou l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou son conjoint : une (1) journée sans salaire.
- 16.02 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'une ou d'un enfant ou lorsque survient l'interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont sans réduction de salaire si la salariée ou le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.
- Ce congé peut être fractionné en journée 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.
- Toutefois, l'employé qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.
- 16.03 L'employé peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.
- Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.
- 16.04 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 16.01, 16.02 et 16.03.
- 16.05 Dans les cas prévus aux clauses 16.01 a), b), 16.02 et 16.03, l'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible. Dans les cas prévus aux clauses 16.01 c) et d), l'employé doit aviser l'employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

## **SECTION 17.00 CONGÉS MOBILES ET CONGÉS SANS SOLDE**

- 17.01 L'employé ayant complété sa période d'essai peut, sur demande écrite et pour un motif jugé valable par l'employeur, obtenir un congé sans solde d'une durée de un (1) à douze (12) mois. L'employeur ne peut refuser sans motif valable. La demande d'un congé sans solde doit être faite selon la clause 12.01 d).

- 17.02 L'employé peut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue sur préavis écrit à son supérieur immédiat. Les disponibilités de l'employé sont considérées pour les programmes du mois suivant si l'horaire n'est pas affiché. À ce moment, elle ou il réintègre son rang d'appel.
- 17.03 L'employé bénéficie de cinq (5) congés mobiles sans solde par période de douze (12) mois, débutant le 1er août de chaque année.
- Advenant que l'employé ne soit pas prévu de travailler selon l'horaire de la journée où le congé a été demandé, le congé mobile est automatiquement remis dans la banque annuelle.
- 17.04 L'employé qui désire bénéficier d'un congé mobile sans solde doit en faire la demande auprès du représentant de l'employeur. Pour ce faire, doit compléter le formulaire requis, le tout selon la clause 12.01 d).
- 17.05 Les congés mobiles sont accordés en tenant compte des activités d'ExpoCité, de la date de la demande ainsi que de l'ancienneté de l'employé.

## SECTION 18.00 RÉMUNÉRATION

- 18.01 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.
- 18.02 Les employés sont payés le deuxième jeudi suivant la fin de la semaine de paie et ce, aux deux (2) semaines selon le calendrier de paie établi par la Ville de Québec.
- 18.03 Si le jeudi est chômé, les employés sont payés le jour ouvrable précédent.
- 18.04 La paie est déposée directement dans le compte bancaire de l'institution financière désignée par l'employé.
- 18.05 Les employés sont rémunérés suivant les taux horaires prévus ci- dessous :

	01/06/2008*	01/06/2009	01/06/2010	01/06/2011
Préposé aux bars	7,89 \$	8,75 \$	8,93 \$	9,11 \$
Chef de bars	8,94 \$	9,12 \$	9,30 \$	9,49 \$

À compter de chaque hausse effective du salaire minimum, l'Employeur ajuste, rétroactivement s'il y a lieu, les taux horaires mentionnés au présent article de manière à maintenir minimalement un différentiel de 0,75 \$ avec le salaire minimum pour les préposés aux bars et de 1,00 \$ pour les chefs de bars.

\* Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2008 au 31 mai 2009, il y aura un versement d'un montant forfaitaire qui correspond à 2 % du salaire brut.

18.06 Lors d'une réception pendant laquelle aucun pourboire n'est versé, l'employeur paie, en plus du taux prévu à la clause 18.05 l'indemnité suivante de l'heure :

- a) au 1er juin 2008 = 7,75 \$;
- b) au 1er juin 2009 = 7,91 \$;
- c) au 1er juin 2010 = 8,06 \$;
- d) au 1er juin 2011 = 8,22 \$;

#### **SECTION 19.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

19.01 Le travail effectué en plus de quatre-vingts (80) heures par période de deux (2) semaines, selon le calendrier des périodes de paie établi par la Ville de Québec, est rémunéré au taux horaire régulier majoré de 50 %.

#### **SECTION 20.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

20.01 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 au travail et de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles de même que les règlements découlant de ces lois sont respectés.

#### **SECTION 21.00 ARTICLES VESTIMENTAIRES**

21.01 L'employeur détermine les critères à respecter pour l'achat et le port des articles vestimentaires.

21.02 Les articles vestimentaires sont commandés à la fin de la période de probation de l'employé et sont remis dès la réception.

21.03 Les articles vestimentaires fournis par l'employeur demeurent la propriété de l'employeur et doivent être remis sur demande. Le remplacement de ces articles vestimentaires se fait au besoin, sur présentation des articles détériorés.

21.04 L'employé a la responsabilité de toujours conserver ses vêtements propres. En plus des vêtements fournis par l'employeur, l'employé doit compléter sa tenue vestimentaire par des éléments propres et adaptés au service.

- 21.05 a) L'employeur fournit à l'employé, lors des activités, les vêtements suivants :
- un (1) pantalon;
  - une (1) veste noire;
  - un (1) nœud;
  - deux (2) chemises blanches;
  - deux (2) gilets style polo;
  - Une (1) veste à manches longues
- b) L'employeur fournit à l'employé une (1) paire de souliers de sécurité et la remplace au besoin.
- 21.06 À l'exception du choix de la paire de souliers de sécurité, la prise des mesures et le choix des vêtements se font sur le temps de travail et sur le site d'ExpoCité.

## **SECTION 22.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

### 22.01 Composition :

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

### 22.02 Mandat :

Ce comité a pour mandat de discuter de toutes questions relatives aux conditions de travail et toutes questions relatives 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'ils désirent aborder trois (3) jours avant chaque réunion.

## **SECTION 23.00 DROITS ACQUIS**

- 23.01 La convention n'a pas pour effet d'abroger une condition de travail actuellement en vigueur, quoique non stipulée à la convention, sauf dans la mesure où elle est modifiée par cette dernière. Telle condition de travail est maintenue pour la durée de la convention.

**SECTION 24.00****PROTECTION JUDICIAIRE**

- 24.01 L'employeur 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 d'ExpoCité sauf en cas de faute lourde.
- 24.02 L'employeur 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 de son service, 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 l'employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours entre les tiers et signe tous les documents requis par l'employeur à cette fin.
- 24.03 L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son avocat à l'avocat choisi par l'employeur.
- 24.05 Si l'employeur 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, l'employeur rembourse l'employé des honoraires versés à son avocat, pourvu toutefois que le taux d'honoraires extrajudiciaires ait été convenu au préalable entre l'employeur et l'avocat de l'employé. À défaut d'entente quant à ce taux d'honoraires, celui-ci sera référé pour décision au Barreau du Québec.

**SECTION 25.00****FORMATION ET RENCONTRES D'INFORMATION**

- 25.01 En plus de l'effectif nécessaire, l'employé nouvellement embauché est affecté lors d'un programme afin de recevoir une formation. Ensuite, il est intégré aux différentes listes de rappel et se voit imputer à son dossier un programme de plus que celui qui en a le plus à son dossier.
- 25.02 Lorsque l'employeur convoque les employés à une rencontre d'information, il verse une indemnité minimale d'une heure et demie (1 h 30) au taux normal prévu à la clause 18.06. 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.
- 25.03 La rencontre pour Expo Québec est considérée comme une rencontre d'information

## **SECTION 26.00 DISPOSITIONS DIVERSES**

### 26.01 Résidence :

L'employé peut établir son domicile à l'endroit de son choix. Cependant il doit se présenter à son lieu de travail dans un délai raisonnable en cas d'urgence ou de situation imprévisible requérant sa présence, pour l'exécution diligente, sûre et économique du travail à accomplir.

### 26.02 Stationnement :

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'elle ou 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.

### 26.03 L'employeur maintient à la disposition des employés un vestiaire aménagé convenablement qui est chauffé et qui doit pouvoir se barrer.

## **SECTION 27.00 DURÉE DE LA CONVENTION**


### 27.01 La convention est en vigueur de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre 2011. Elle n'a d'effet rétroactif que lorsque expressément spécifié. Les clauses 18.05 et 18.06 relatives à la rémunération sont rétroactives au 1er juin 2008.

La dénonciation doit se faire de 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.

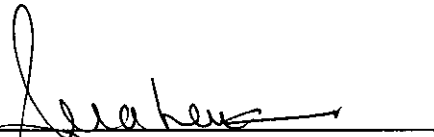
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 20<sup>e</sup> jour du mois de avril de l'an deux mille neuf.

**L'UNION DES COMMIS DE BARS  
D'EXPOCITÉ (FISA)**

**VILLE DE QUÉBEC**


  
Président

  
Maire

  
Vice-président

  
Greffier

**TÉMOINS**

  
Bernard Pélissier FISA

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

Entre

L'UNION DES COMMIS DE BARS D'EXPOCITÉ (FISA)

Et

LA VILLE DE QUÉBEC

**CONSIDÉRANT** la convention collective actuellement en vigueur entre la Ville de Québec et l'Union des commis de bars d'ExpoCité (FISA);

**CONSIDÉRANT** que les parties se sont entendues sur l'importance de convenir d'un programme de formation;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

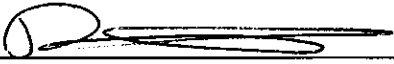
1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. ExpoCité élaborera un programme de perfectionnement en service de bar à l'intention des commis.
3. Ce programme de formation sera offert gratuitement sur une base volontaire et non rémunéré aux employés intéressés.
4. Lorsque le programme sera complété, l'employeur aménagera une nouvelle liste de rappel établie selon l'ancienneté et pourra affecter les employés ayant réussi la formation à des événements qui requièrent un service de bar complet.
5. Les employés qui auront fait le choix de ne pas participer à la formation ou ceux n'ayant pas réussi le cours ne pourront être affectés aux événements qui requièrent un service de bar complet.
6. Les parties pourront convenir lors d'une rencontre du comité de relations de travail de reconduire le programme de formation à la demande des employés. Les conditions et les éléments constitutifs de l'entente seront alors à négocier.
7. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

SIGNÉE À QUÉBEC

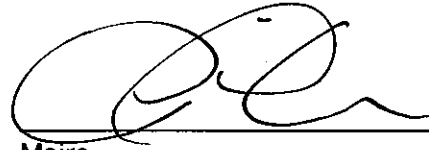
le 20<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2009.

L'UNION DES COMMIS DE BARS  
D'EXPOCITÉ (FISA)

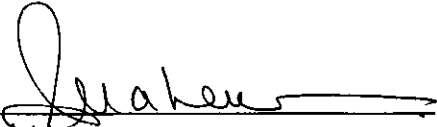
VILLE DE QUÉBEC



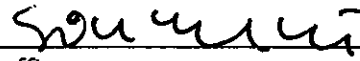
Président



Maire

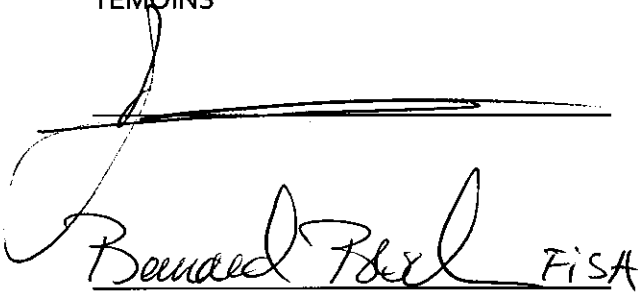


Vice-président



Greffier

TÉMOINS



Bernard Félis FISA



## INDEX

### A

AFFAIRES SYNDICALES	4
ANCIENNETÉ	5
ARTICLES VESTIMENTAIRES	15

### C

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	16
CONGÉS MOBILES ET CONGÉS SANS SOLDE	13
CONGÉS SOCIAUX	12

### D

DÉFINITIONS	2
DISPOSITIONS DIVERSES	18
DROIT D’AFFICHAGE	4
DROITS ACQUIS	16
DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION	2
DURÉE DE LA CONVENTION	18

### F

FÊTE NATIONALE, LE 24 JUIN	12
FORMATION	20
FORMATION ET RENCONTRES D’INFORMATION	17

### H

HORAIRE DE TRAVAIL ET REMPLACEMENT	8
------------------------------------	---

### J

JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	12
------------------------	----

### M

MESURES DISCIPLINAIRES	7
------------------------	---

### O

OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE	2
-----------------------------------	---

### P

POSTE VACANT	6
PRÉAMBULE	2
PROCÉDURE DE GRIEF ET D’ARBITRAGE	6
PROTECTION JUDICIAIRE	17

### R

RÉMUNÉRATION	14
RETENUE SYNDICALE	3

### S

SANTÉ ET SÉCURITÉ	15
-------------------	----

### T

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	15
TRANSMISSION DE DOCUMENTS AU SYNDICAT	4

### V

VACANCES	11
----------	----

**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 lundi 22 décembre 2008, à 15h30, à l'hôtel de ville de Québec, 2, rue des Jardins, Québec.

**CA-2008-0608**

**Approbation de la convention collective intervenue entre la Ville de Québec et « L'Union des commis de bars d'ExpoCité (FISA) » - RH2008-1179**

---

Sur la proposition de monsieur le conseiller François Picard,

appuyée par madame la conseillère Lisette Lepage,

il est résolu d'approuver la convention collective intervenue entre la Ville de Québec et « L'Union des commis de bars d'ExpoCité (FISA) », selon des conditions substantiellement conformes à celles mentionnées dans le document joint en annexe 2 au sommaire décisionnel et selon les conditions indiquées audit sommaire.

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