
Service des ressources humaines
Division des relations de travail et de la paie

Convention collective En vigueur jusqu'au 31 décembre 2023

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



TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	_____	2
ARTICLE 1.00	BUT DE LA CONVENTION _____	2
ARTICLE 2.00	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT _____	2
ARTICLE 3.00	FONCTIONS DE LA DIRECTION _____	2
ARTICLE 4.00	DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS _____	2
ARTICLE 5.00	DISCRIMINATION À L'EMPLOI _____	3
ARTICLE 6.00	RÉGIME SYNDICAL _____	4
ARTICLE 7.00	AFFICHAGE _____	4
ARTICLE 8.00	ABSENCES SYNDICALES _____	5
ARTICLE 9.00	PROCÉDURE DE GRIEF, DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE _____	6
ARTICLE 10.00	MESURES DISCIPLINAIRES _____	7
ARTICLE 11.00	ANCIENNETÉ _____	8
ARTICLE 12.00	SALAIRES _____	9
ARTICLE 13.00	HORAIRE DE TRAVAIL _____	10
ARTICLE 14.00	HEURES SUPPLÉMENTAIRES _____	14
ARTICLE 15.00	VACANCES _____	14
ARTICLE 16.00	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS _____	15
ARTICLE 17.00	FÊTE NATIONALE, LE 24 JUIN _____	16
ARTICLE 18.00	CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS SANS TRAITEMENT _____	16
ARTICLE 19.00	DISPOSITIONS DIVERSES _____	18
ARTICLE 20.00	ARTICLES VESTIMENTAIRES _____	19
ARTICLE 21.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL _____	20
ARTICLE 22.00	COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL _____	21
ARTICLE 23.00	PROTECTION JUDICIAIRE _____	22
ARTICLE 24.00	DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ _____	23
ANNEXE « A »	ÉCHELLE DE TRAITEMENTS _____	24
ANNEXE « B »	LISTE D'ANCIENNETÉ _____	25

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 tout un 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 :

- a) « **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.
- b) « **EMPLOYÉ EN PÉRIODE D'ESSAI** » : l'employé qui n'a pas complété sa période d'essai.

- c) « **EMPLOYÉ RÉGULIER** » : l'employé qui a complété sa période d'essai.
- d) « **EMPLOYEUR** » : la Ville de Québec pour ExpoCité.
- e) « **GRIEF** » : tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- f) « **JOUR** » ou « **JOURNÉE** » : jour de calendrier.
- g) « **MÉSENTENTE** » : grief relatif aux conditions de travail non prévues à la convention collective.
- h) « **PÉRIODE D'ESSAI** » : une période correspondant à quatre cent cinquante (450) heures travaillées.
- i) « **PROGRAMME** » : activité quotidienne pendant laquelle l'employé est appelé à travailler. Il peut s'agir d'une activité planifiée à l'avance, ajoutée à l'horaire ou d'un remplacement.
- j) « **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 de son 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 fournit au syndicat :

- a) La liste des cotisations syndicales, mensuellement;
- b) La liste d'ancienneté générale des employés réguliers au 1^{er} mars, au 1^{er} juin, au 1^{er} septembre et au 1^{er} décembre de chaque année. Cette liste est également affichée à la même date dans les locaux où les **employés** se rapportent au travail;
- c) La liste des employés à l'essai au 1^{er} juin;
- d) Les documents pertinents en relation avec les horaires de travail dans la mesure du possible, au plus tard le 20 de chaque mois.
- e) 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, les documents et les 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 **employés** 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 sont transférables d'une année à l'autre, mais doivent être utilisées à la date d'échéance de la convention collective.**
- 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 mécontentes doivent être réglés le plus promptement possible.

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

- 9.03 Cependant, avant qu'un grief ou une mécontente 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 mécontente 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.

Pour tout grief relatif à une plainte de harcèlement psychologique ou sexuel, le délai est celui prévu à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, soit deux (2) ans suivant la dernière manifestation.

- 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 jours 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.

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 de travail.
- Lorsque l'ancienneté est la même pour plus d'un employé, l'employeur effectue un tirage au sort avec les employés concernés, et ce, devant témoin. Le témoin peut être un représentant syndical, si présent sur les lieux, ou tout autre employé de la Ville de Québec. Cette procédure ne peut faire l'objet d'un grief.**
- 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** pour tout événement sans égard au nombre d'heures quotidiennes pendant lesquelles ses services sont requis, du 1^{er} septembre au 31 août de chaque année. **Au 5^e refus, l'employeur transmet un avis écrit à l'employé lui spécifiant qu'au prochain refus, celui-ci perd son emploi.**

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) programmes consécutifs et moins, ou lorsque plus de deux (2) programmes 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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail**;
- 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; 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 la 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 1,09 \$.

* 1,11 \$ pour 2020, 1,13 \$ pour 2021, 1,15 \$ pour 2022 et 1,17 \$ pour 2023.

ARTICLE 13.00 HORAIRE DE TRAVAIL

- 13.01 L'horaire de travail d'un mois est affiché le 20, **ou au plus tard le jour ouvrable suivant**, 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 **ou dans le cours normal de son emploi** et qui travaille moins de **quatre (4)** 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.

L'employeur affecte les employés de façon telle que la période de temps travaillée soit optimisée.

13.07 Disponibilités obligatoires

Chaque employé doit fournir au minimum une des disponibilités obligatoires selon une des **quatre (4)** options suivantes :

- a) Jour de semaine (lundi au vendredi) **et une (1) fin de semaine sur deux (2)**;
- b) Soir de semaine (lundi au vendredi) **et une (1) fin de semaine sur deux (2)**;
- c) Jour et soir de fin de semaine (samedi et dimanche);
- d) **Jour et soir de semaine et de fin de semaine.**

Pour les options a) et b), les disponibilités de fins de semaine seront déterminées à la fin de la période de transition, soit le 1^{er} janvier 2020. Le choix des fins de semaine paires ou impaires est effectué selon le principe d'ancienneté, les disponibilités devant être réparties équitablement.

Un changement peut être possible, lorsque deux (2) employés consentent à faire l'échange ou lorsqu'une place se libère, et ce, après avoir complété le formulaire prévu à cet effet et sur approbation de l'employeur.

13.08 Affectations

Chaque employé doit choisir une affectation parmi les trois (3) suivantes :

- a) Préposé à la guérite et placier;
- b) Préposé à la guérite;
- c) Placier.

L'employé se verra attribuer des programmes en rotation selon son choix d'affectation et selon les modalités précisées aux clauses 13.09 à 13.11.

L'employé qui aura été embauché uniquement sur l'affectation de placier devra se faire qualifier avant d'obtenir l'affectation de préposé à la guérite.

13.09 Aux fins d'attribution du travail, l'employeur comble les besoins de préposés à la guérite en priorité. Par la suite, il comble les besoins de placiers, et ce, tel que prévu à la clause 13.11. Les employés sont appelés au travail en rotation selon l'ordre établi à la liste prévue à cette fin, et ce, jusqu'à épuisement de la liste de disponibilités obligatoires.

13.10 Non-disponibilités

Les besoins sont transmis aux employés le ou vers le 15 du mois précédent. Les employés peuvent faire le choix d'une non-disponibilité hebdomadaire pour chaque disponibilité obligatoire, à l'exception des fins de semaine. Ce choix doit être effectué dans les quarante-huit (48) heures de la réception des besoins. Les employés ayant une affectation de préposé à la guérite devront effectuer deux (2) choix de non-disponibilité, car l'employeur pourrait devoir refuser le premier choix si un besoin de préposé à la guérite n'était pas entièrement comblé.

L'employé ayant les fins de semaine comme disponibilité obligatoire, pourra choisir une non-disponibilité, une (1) journée de fin de semaine par mois.

13.11 a) Première rotation : l'employeur comble par ancienneté les besoins de préposés à la guérite de jour, de soir et de fin de semaine, ainsi que les programmes doubles de préposé à la guérite.

b) Deuxième rotation : l'employeur comble les besoins de placiers de jour et de soir.

- c) **Troisième rotation : l'employeur offre les programmes doubles de placiers de jour et de soir.**
- d) **Quatrième rotation : l'employeur comble les besoins de placiers de fin de semaine et offre les programmes doubles de placiers de fin de semaine.**

13.12 Tous les trois (3) mois, l'employé a l'opportunité de modifier ses disponibilités en remplissant le formulaire approprié et en le transmettant à l'employeur par courriel à l'une des dates suivantes (pour le cycle) :

- 1^{er} décembre (janvier, février, mars);
- 1^{er} mars (avril, mai, juin);
- 1^{er} juin (juillet, août, septembre);
- 1^{er} 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 peut exceptionnellement demander de modifier ses disponibilités pour des raisons professionnelles ou scolaires sur présentation de preuves justificatives à l'employeur. L'employeur peut autoriser ou non la demande de l'employé.

13.13 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.

13.14 Tout programme de fin de semaine d'une durée supérieure à dix (10) heures est divisé en deux (2) programmes et les employés sont appelés au travail pour chacun de ces programmes selon les dispositions prévues à la clause 13.11.

13.15 Tout programme en semaine débutant avant 17 h est considéré comme un programme de jour et un programme débutant à ou après 17 h est considéré comme un programme de soir.

Un employé qui est disponible uniquement de jour peut signifier que sa disponibilité se termine à 17 h.

13.16 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.

13.17 Programmes supplémentaires ou vacants

- a) Lorsque des programmes s'ajoutent alors que l'horaire est déjà affiché, l'employeur offre ces programmes par rotation tels que prévus aux clauses 13.11 et 13.12. Le travail lors de ces programmes est volontaire.

Les programmes supplémentaires **ou vacants refusés** ne sont pas comptabilisés à **titre de refus selon l'article 11.02 c), mais sont considérés comme étant travaillés aux fins de la rotation.**

- b) Disponibilités volontaires

L'employé peut également choisir d'inscrire son nom sur la liste de disponibilités volontaires en plus de celles fournies à la clause 13.07. Il doit informer l'employeur par courriel en remplissant le formulaire approprié avant le jeudi, 13 h pour la semaine suivante et pour les semaines subséquentes. Les disponibilités fournies sont valables que pour le cycle courant.

Le programme refusé est comptabilisé comme un refus au travail pour l'employé.

Cette affectation ne peut faire l'objet d'un grief.

- c) **Employé bénéficiant d'un congé sans solde**

Un employé en congé sans solde peut inscrire son nom sur la liste de disponibilités volontaires. Cependant, dans le cadre de l'attribution d'un programme additionnel ou vacant, ces employés seront considérés après les employés actuellement au travail.

- 13.18 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.

- 13.19 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.

13.20 Un employé peut échanger un programme avec un collègue de travail s'il respecte les conditions suivantes :

- Un programme déjà échangé ne peut faire l'objet d'un autre échange.
- L'échange de programme ne doit pas engendrer d'heures supplémentaires **additionnelles, à moins d'approbation de l'employeur ou de son représentant.**
- L'échange de programme doit se faire **entre deux (2) programmes existants et à l'horaire.**
- **Le représentant de l'employeur doit être informé d'un échange de programme au moins vingt-quatre (24) heures avant le début dudit programme.**
- Advenant qu'un employé ayant accepté un échange de programme ne se présente pas au travail, celui-ci se verra refuser toute possibilité d'échange de programme pour une période de trois (3) mois en plus des mesures disciplinaires appropriées.

13.21 À la demande, les parties peuvent discuter pour modifier l'attribution de programme.

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 **trois (3)** ans de service au 1^{er} janvier;
- 6 % s'il a **trois (3)** ans de service et moins de douze (12) ans de service au 1^{er} janvier;
- 8 % s'il a douze (12) ans de service et moins de vingt (20) ans de service au 1^{er} janvier;
- 10 % s'il a vingt (20) ans de service et moins de vingt-huit (28) ans de service au 1^{er} janvier;
- 12 % s'il a vingt-huit (28) ans de service et plus au 1^{er} janvier.

- 15.02 L'employé qui, le 1^{er} 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^{er} 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^{er} janvier d'une année a accumulé **trois (3)** 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^{er} 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^{er} 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'employé qui, le 1^{er} janvier d'une année a accumulé vingt-huit (28) ans de service, a droit de s'absenter pour ses vacances annuelles pendant une période non rémunérée de six (6) semaines de calendrier, dont trois (3) semaines continues.
- 15.08 L'indemnité de vacances est versée à l'employé à chaque paie.
- 15.09 Les vacances ne peuvent être fractionnées en période de moins d'une semaine et elles doivent être **demandées au plus tard le 15 du mois précédent**. 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.
- 15.10 Malgré ce qui précède, le minimum d'employés pouvant obtenir leurs vacances annuelles est de deux (2) en tout temps.
- 15.11 **Une semaine de vacances correspond à une période de sept (7) jours consécutifs, incluant un samedi et un dimanche consécutif.**

ARTICLE 16.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

- 16.01 La Loi sur les normes du travail s'applique :
- le 1^{er} janvier;
 - le Vendredi Saint ou le lundi de Pâques;
 - le jour des Patriotes;

- le 24 juin;
- le 1^{er} juillet;
- le 1^{er} lundi de septembre;
- le 2^e 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, **peu importe la durée du service continu de l'employé.**

- 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 **d'un proche ou d'une personne pour qui il est reconnu comme proche aidant. Les deux (2) premières occurrences sont rémunérées selon le 1/20 des quatre (4) semaines de paie complètes précédant l'absence, lorsque l'employé a au moins trois (3) mois de service continu.**

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 18.01, 18.02 et 18.03.

CONGÉS SANS SOLDE ET CONGÉS MOBILES SANS TRAITEMENT

18.05 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 d'un (1) à douze (12) mois par année civile.

18.06 L'employé bénéficie de trois (3) congés mobiles sans traitement par période de douze (12) mois. Advenant que l'employé ne soit pas censé travailler selon l'horaire pour la journée où le congé mobile sans traitement a été demandé, le congé mobile sans traitement est automatiquement remis dans la banque de congés mobiles sans traitement annuelle.

L'employé qui désire bénéficier d'un congé mobile sans traitement doit en faire la demande auprès du représentant de l'employeur au plus tard le 15 du mois précédent l'horaire du mois suivant. Pour ce faire, il doit remplir le formulaire requis.

Les congés mobiles sans traitement sont accordés en tenant compte des opérations, de la date de la demande ainsi que de l'ancienneté de l'employé. En aucun cas ces congés ne pourront devenir rémunérés.

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, 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 \$ ou des frais quotidiens de 1,25 \$ taxes incluses, tel que prévu dans la politique globale sur le stationnement s'adressant au personnel municipal.

À compter du 1^{er} janvier 2021, l'employé qui loue un espace de stationnement extérieur sur un terrain de stationnement de l'employeur doit assumer un montant mensuel de 25,00 \$ plus taxes, par prélèvement sur sa paie, ou des frais quotidiens de 2,50 \$ plus taxes.

À compter du 1^{er} janvier 2022, les tarifs mentionnés au paragraphe précédent seront indexés annuellement selon l'indice des prix à la consommation, RMR de Québec¹.

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 le **tarif journalier en vigueur**, pour chaque jour d'utilisation, en attendant l'implantation d'un nouveau mode de contrôle des stationnements à ExpoCité.

L'employé qui, après autorisation de l'employeur, utilise sa voiture personnelle durant les heures de travail dans l'exercice de ses fonctions, reçoit en remboursement de toutes les dépenses ainsi encourues, une somme de 2,50 \$ par course pour les déplacements effectués sur les terrains d'ExpoCité. Un montant maximal de 5 \$ par jour de travail peut être réclamé.

¹ Ce taux est déterminé en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada – région métropolitaine de recensement de Québec (RMR Québec), selon la moyenne annuelle de l'indice pour la période du 1^{er} septembre au 31 août précédent. L'indice est connu au mois de septembre pour les majorations prévues au 1^{er} janvier suivant.

Les dispositions de la présente clause continuent de s'appliquer jusqu'à la mise en vigueur de la Politique sur les dépenses relatives à l'utilisation d'un véhicule personnel et aux frais de stationnement encourus par le personnel de la Ville de Québec. Une fois la politique en vigueur, la présente clause ne trouvera plus application.

- 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. Un ordinateur est mis à la disposition des employés dans ce local.

Sur avis écrit de l'employeur, une (1) fois par mois, les employés doivent libérer les casiers et enlever les cadenas pour permettre l'entretien. Cependant, les employés ont la responsabilité de garder le local et les casiers propres en tout temps.

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.

- 19.07 L'employeur et le syndicat conviennent que le perfectionnement est nécessaire en vue d'améliorer le fonctionnement des opérations par un développement adéquat des ressources humaines et ils s'engagent à collaborer à cette fin.
- 19.08 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective. Les lettres d'entente qui ne sont pas incluses dans la présente convention collective sont considérées comme caduques.

ARTICLE 20.00 ARTICLES VESTIMENTAIRES

- 20.01 **Durant la période d'essai, l'employeur met à la disposition des employés les articles nécessaires à une prestation de travail sécuritaire. L'employé a l'obligation de remettre ces articles à l'endroit prévu à cet effet à la fin de chaque quart de travail. À la fin de la période d'essai, prévue à l'article 4.01, l'employeur fournit, dans un délai raisonnable, les articles suivants :**

- un (1) habit de neige (manteau et pantalon);
- une (1) paire de bottes d'hiver;
- une (1) tuque;
- une (1) cagoule;
- une (1) paire de mitaines pour l'hiver;
- un (1) habit de pluie (manteau et pantalon);
- une (1) paire de bottes de pluie;
- une (1) paire de gants **résistants aux intempéries;**

- un (1) manteau 3 dans 1;
- une (1) casquette;
- deux (2) polos;
- deux (2) pantalons;
- un (1) bermuda;
- une (1) veste fluorescente.

20.02 Les articles énumérés à la clause 20.01 sont remplacés dans un délai raisonnable sur présentation de la pièce désuète 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 **procède à l'entretien, à l'imperméabilisation et au nettoyage des habits d'hiver qui sont rapportés avant le 15 mai de chaque année.**

20.06 Le choix des vêtements et **des grandeurs ainsi que** la distribution 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 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 Tout salarié victime d'une lésion professionnelle doit rapporter immédiatement le fait à son supérieur immédiat ou à son représentant désigné et, dans la mesure du possible, remplir le formulaire de déclaration et d'analyse d'accident du travail.

ARTICLE 22.00 COMITÉ DE RELATION 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 toute question relative 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 PROTECTION JUDICIAIRE

- 23.01 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.
- 23.02 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 contre les tiers et signe tous les documents requis par l'employeur à cette fin.
- 23.03 L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son avocat à l'avocat choisi par l'employeur.
- 23.04 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.


ARTICLE 24.00 DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ

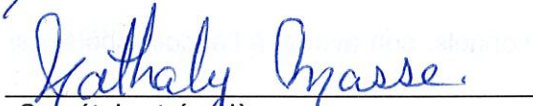
24.01 La convention collective est en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2023.

Au 1^{er} janvier 2024, 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.


SIGNÉE À QUÉBEC, LE 7 OCTOBRE 2019.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
STATIONNEMENT D'EXPOCITÉ (CSN)

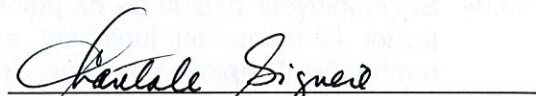

Président

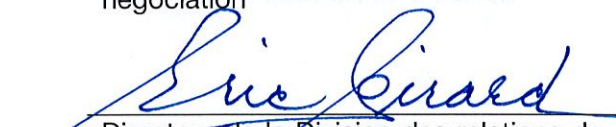

Secrétaire-trésorière


VILLE DE QUÉBEC


Maire


Greffier


Directrice générale adjointe à la qualité
de vie urbaine – Responsable de la
négociation


Directeur de la Division des relations de
travail et de la paie – Service des
ressources humaines


Porte-parole – Service des ressources
humaines

ÉCHELLE DE TRAITEMENTS
EMPLOYÉS DE STATIONNEMENT D'EXPOCITÉ

Année	À l'entrée	Après 1 an d'ancienneté
2019	19,07 \$	20,19 \$

Pour les années 2020, 2021, 2022 et 2023, les échelles de traitements de l'annexe « A » sont majorées en fonction de la formule suivante :

1.5 % + IPC RMR Québec², pouvant atteindre un maximum d'augmentation salariale de 2 % annuellement.

L'employé à l'emploi de la Ville au moment de la signature de la convention collective et celui ayant pris sa retraite à partir du 1^{er} janvier 2019 a droit à la rétroactivité salariale et à l'augmentation générale annuelle.

² Le traitement de l'employé est majoré en tenant compte de l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada – région métropolitaine de recensement de Québec (RMR Québec), selon la moyenne annuelle de l'indice pour la période du 1^{er} septembre au 31 août précédent. L'indice est connu au mois de septembre pour les majorations d'échelle prévues au 1^{er} janvier suivant.

id	Nom	Prénom	Date d'ancienneté
003570	Baribeau	Jean-Marc	1984-06-23
003758	Lemay	Yvon-R	1986-07-22
003889	Bélanger	Richard	1987-08-01
004236	Goulet	Michel-B	1989-06-17
008269	Bolduc	Daniel	1999-02-06
006956	Valère	Patricia	1999-09-14
009626	Chiasson	Nancy	2001-03-02
006313	Masse	Nathaly	2001-08-09
009974	Dussault	Claudine	2004-04-04
027938	Perreault	Denis	2006-04-21
025456	St-Pierre	Jeremi	2006-11-22
033703	Morency	Sarah	2007-11-28
038817	Boyte	Chantal	2009-02-06
086290	Plamondon	Jeffrey	2011-03-25
090058	Goulet	Denis	2011-11-19
094075	Picard	Bruno	2012-01-07
104152	Couturier	Michel	2012-10-26
104340	Aubert	Nickolas	2013-12-14
026897	Lemieux	Michel	2013-12-16
144694	Baillargeon	Éric	2015-08-05
034183	Bergeron	Guy	2015-12-16
147562	Gagnon	Carl	2015-12-16
147557	Deroy	Daniel	2015-12-16
147559	Ramirez	Guillermo	2015-12-16
161045	Boily-Charest	Genevy	2017-12-08
160923	Lavoie	Marc	2017-12-08
132256	Lajeunesse	Serge	2018-02-27
169029	Bleney	Francine	2018-11-13
	Employés n'ayant pas encore atteint 450 heures		
167650	Caron	Mario	Nouvel employé (2018-08-20)