

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

n° de dépôt :

Date : 21 octobre 2014

---

**TRIBUNAL D'ARBITRAGE : Me Denis Gagnon, président**  
**Me Bernard Phillion, assesseur syndical**  
**M. Sylvain Gonthier, assesseur patronal**

---

**Association des pompiers professionnels de Québec inc.**  
« l'association »

Et

**Ville de Québec**  
« la ville »

Nature du litige : différend

Procureur du syndicat : Me Claude Leblanc

Procureur de l'employeur : Me Jean-Jacques Rainville et Me Louis-Philippe Bourgeois

Dates d'audience : 57 séances du 18-11-09 au 12-02-14

Délibérés avec les assesseurs : 11 séances du 02-04-14 au 17-10-14

Réception des clauses ayant fait l'objet d'une entente entre les parties : 22-07-14

---

**SENTENCE ARBITRALE DE DIFFÉREND**  
**CONVENTION COLLECTIVE DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2007 AU 31 DÉCEMBRE 2009**

---

## **PRÉLIMINAIRES**

[1] Avec l'accord des parties, j'ai été nommé par le ministre du Travail le 23 avril 2009 pour agir à titre d'arbitre du différend visant à déterminer le contenu de la convention collective applicable du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2009. La convention précédente (A12) est échue depuis le 31 décembre 2006.

[2] Cet arbitrage a demandé 57 séances dont la dernière a eu lieu le 12 février 2014. De nombreuses clauses de la convention restaient en litige au moment d'entreprendre la rédaction de la présente décision.

[3] Il paraîtra insensé qu'après tout ce travail et la présente décision, on se retrouve avec une convention collective déjà échue depuis plus de 4 ans.

[4] La première impression pourra laisser croire que le régime d'arbitrage de différend chez les policiers et pompiers est inefficace. Mais un régime, quel qu'il soit, est aussi efficace que l'usage qu'on en fait. On en a fait ici un mauvais usage. Je n'ai pas l'intention de jeter le blâme sur qui que ce soit. Chaque partie et le soussigné lui-même auraient sûrement pu faire certaines choses différemment. Je laisserai à chacun le soin de faire l'examen de sa propre expérience et je ferai le mien.

[5] Cela dit, le mandat est de déterminer le contenu de la convention collective 2007-2009. Les clauses qui ont fait l'objet d'une entente entre les parties sont consignées à l'annexe B de la présente décision conformément à l'article 99.7 C.t. À l'annexe A, on retrouvera toutes les clauses dont le tribunal a décidé parce qu'elles n'avaient pas fait l'objet d'une entente. Pour chaque clause de la convention, l'annexe A renverra à l'annexe B pour les clauses ayant fait l'objet d'une entente. Lorsque le texte de la

convention précédente (A12) est maintenu sans modification, on lira l'expression «statu quo». Dans ces cas, lorsque les parties opèreront la fusion des annexes A et B, le texte final devra tenir compte de l'entente des parties à la clause 4.01 selon laquelle l'emploi du masculin comprend le féminin. Enfin, les clauses modifiées ou ajoutées par la présente sentence seront écrites à l'annexe A.

## LES DISPOSITIONS PERTINENTES DU CODE DU TRAVAIL

99.3 **Sentence.** L'arbitre est tenu de rendre sa sentence selon l'équité et la bonne conscience.

99.4 **Matières visées.** Seules les matières qui n'ont pas fait l'objet d'un accord entre les parties sont soumises à l'arbitrage.

**Compétence.** L'arbitre a compétence exclusive pour déterminer ces matières en se fondant sur le rapport du médiateur ou, selon le cas, sur son constat des matières qui n'ont pas fait l'objet d'un accord lors de sa médiation.

99.5 **Sentence.** Sous réserve de l'article 99.6, l'arbitre doit, pour rendre sa sentence, tenir compte des conditions de travail applicables aux autres salariés de la municipalité concernée ou des municipalités parties à l'entente constituant la régie intermunicipale concernée, des conditions de travail qui prévalent dans des municipalités ou des régies intermunicipales semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que de la situation et des perspectives salariales et économiques du Québec.

**Prise en considération.** Il peut, en outre, tenir compte de tout autre élément de la preuve visée à l'article 99.6.

99.6 **Preuve.** L'arbitre doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête.

99.7 **Stipulations.** L'arbitre consigne à sa sentence les stipulations relatives aux matières qui ont fait l'objet d'un accord constaté par le rapport du médiateur ou, selon le cas, constaté lors de sa médiation.

**Entente.** Les parties peuvent, à tout moment, s'entendre sur une matière faisant l'objet du différend et les stipulations correspondantes sont également consignées par l'arbitre à la sentence.

**Restriction.** Il ne peut modifier ces stipulations sauf en vue de faire les adaptations nécessaires pour les rendre compatibles avec une disposition de la sentence.

## QUELQUES PRINCIPES GÉNÉRAUX

[6] Je ne ferai pas la revue de la jurisprudence applicable. On peut renvoyer au résumé qu'en fait l'arbitre Jean Barrette (*Ville de Montréal et Fraternité des policiers et policières de Montréal inc, AZ-50649517, 21 juin 2010, aux pages 106 à 109*), ainsi qu'à l'analyse faite par l'arbitre François Hamelin (*Ville de Montréal et Association des pompiers de Montréal, 1<sup>er</sup> mars 2010, aux paragraphes 172 à 176*). Je constate à l'écoute des arguments des parties qu'il n'y a pas de difficulté concernant le droit et les principes applicables selon les articles 99.3 à 99.6 du Code du travail.

[7] L'arbitre doit rendre sa décision selon l'équité et la bonne conscience, à partir de la preuve recueillie à l'enquête. Selon l'arbitre Hamelin «Rendre sa sentence selon l'équité et la bonne conscience... signifie examiner avec soin et diligence la preuve présentée ainsi que le droit afin de rendre une sentence raisonnable, juste et équitable pour les deux parties.» [172].

[8] Il doit impérativement tenir compte de l'équité interne applicable, de l'équité externe comparable et de la situation et des perspectives salariales et économiques du Québec. Il peut tenir compte de tout autre élément de preuve présenté à l'enquête.

[9] Depuis les amendements au Code du travail quant au régime d'arbitrage de différends chez les policiers et pompiers, il faut considérer le pompier comme étant un salarié de la municipalité ayant des fonctions particulières. Ainsi, les conditions de travail des autres salariés de la municipalité doivent être considérées en équité interne et celles des pompiers de municipalités comparables doivent aussi être considérées en équité externe.

[10] Comme l'écrit l'arbitre Hamelin aux paragraphes 175 et 176, le législateur n'a établi aucune hiérarchie entre les critères de telle sorte que l'importance relative qu'il faut accorder à chacun relève de la discrétion de l'arbitre, à la lumière de la preuve qui lui est présentée et des circonstances de chaque cas. L'arbitre devra ainsi pondérer l'importance relative de chaque critère à la lumière de la preuve entendue.

[11] Puisque nous sommes en 2014 et qu'il s'agit de déterminer le contenu de la convention de 2007 à 2009, c'est la situation salariale et économique et non les perspectives qui sera prise en compte. Aussi, toutes les conventions collectives et les conditions de travail devant être considérées en équité interne et externe sont connues. On doit présumer que ces conventions collectives ont été conclues en tenant compte des perspectives salariales et économiques ou des résultats connus le cas échéant. Les conventions collectives convenues avec les autres groupes de salariés de la ville et avec les autres pompiers de villes comparables ont donc une valeur considérable pour déterminer le contenu de la présente convention collective.

[12] Les parties reconnaissent que la jurisprudence établit que l'arbitre ne doit pas imposer sa vision des choses. Il doit rechercher le résultat auquel les parties seraient arrivées si elles avaient réussi à s'entendre.

[13] Même si l'enquête s'est déroulée dans un climat de respect mutuel entre les parties, j'ai perçu lors des argumentations que l'une et l'autre reprochaient à son vis-à-vis une approche trop fermée ayant empêché la négociation de cheminer vers un règlement. L'arbitre ne doit pas prêter de mauvaises intentions à qui que ce soit. Sauf exception, il doit plutôt aborder chaque proposition de modification à la convention

collective en présumant qu'elle repose sur une réflexion faite de bonne foi par la partie qui fait la demande, et que celle-ci estime sincèrement que sa demande est légitime.

[14] Les deux parties reconnaissent qu'un arbitrage de différend ne doit pas servir à obtenir pour une partie ce qu'elle n'aurait pas pu obtenir par la négociation.

[15] La partie qui demande une modification à une disposition existante doit démontrer l'opportunité de s'écarter du statu quo.

[16] Il n'est pas toujours nécessaire cependant de faire la preuve de faits précis pour démontrer le bien-fondé d'une modification demandée. Quand les parties négocient, celle qui fait une demande doit convaincre son vis-à-vis du bien-fondé de sa demande. Elle n'a pas nécessairement besoin de faire supporter son argumentation par des faits précis qui prouvent le bien-fondé de sa demande. À ce sujet, les témoignages d'Éric Gosselin, Richard Poitras et Éric Girard n'ont pas porté seulement sur des éléments factuels, mais aussi sur leurs prétentions quant à leurs demandes respectives.

## **L'ENQUÊTE**

[17] Au cours de l'enquête, j'ai rendu deux décisions interlocutoires. Dans une décision du 28 janvier 2011, j'ai rejeté la demande de l'association de suspendre la présentation de la preuve concernant les matières non rétroactives, j'ai rejeté la demande de l'employeur d'établir la période de la convention collective du 23 avril 2009, date de ma nomination, jusqu'au 23 avril 2012 et j'ai accueilli l'objection de l'association à la preuve postérieure au 31 décembre 2009.

[18] Dans une décision du 21 novembre 2012, j'ai accueilli l'objection de l'association et interdit la présentation d'une preuve portant sur le programme d'équité salariale et

l'évaluation des emplois sans égard au sexe concluant que la durée de sa présentation était sans commune mesure avec sa valeur.

[19] Compte tenu de l'ampleur de la preuve présentée, je n'ai pas l'intention d'en rapporter le détail. J'indiquerai seulement l'identité des témoins, la nomenclature des pièces déposées et des sujets sur lesquels ils ont témoigné. Je me sens à l'aise de ne pas rapporter la preuve plus en détails parce que nous profitons de notes sténographiques.

[20] Cela dit, nous avons entendu des témoignages d'experts des deux parties concernant la situation économique, les salaires et le régime de retraite. D'autres témoins ont témoigné sur des faits. Quelques uns d'entre eux (Éric Gosselin, le président de l'association, Richard Poitras, le directeur du service et Éric Girard, conseiller aux ressources humaines), ont aussi témoigné de leurs opinions et de leurs positions et prétentions relativement à plusieurs des clauses en litige.

[21] D'entrée de jeu, les procureurs ont fait un exposé d'ouverture. Après avoir entendu les témoignages du président du syndicat Éric Gosselin et du directeur du service Richard Poitras concernant la structure du service, nous avons procédé à la visite de 4 des 16 casernes.

[22] Les parties ont déposé un «cahier 3 colonnes» des clauses en litige (V2.1).

[23] Pour les fins de l'administration de la preuve, les parties ont regroupé les clauses en litige en 6 blocs.

[24] **Le bloc 1** regroupe les clauses portant sur l'organisation du travail : les définitions (4.01), la semaine et les heures de travail (7.00), les heures supplémentaires et leur répartition (14.00), les congés fériés (16.00), les vacances (17.00), les changements techniques (24.00), les affectations (25.00), les collations (35.00), les clauses particulières (40.00), la santé et sécurité (42.00) et les annexes E, F et K portant sur la prévention, l'évaluation du rendement et les pompiers temporaires.

[25] Les pièces déposées pour le bloc 1 sont A13 à A27, A39 à A92, V5 à V105, V107 à V110, V113, V128 à 138, V145 et V146, V162 à V192.

[26] Plusieurs témoins ont été entendus. Les dates entre parenthèses renvoient aux notes sténographiques.

Éric Gosselin, (12-01-10, 10-02-11, 26-10-11, 27-10-11)

Michel Boily, 2<sup>e</sup> vice-président de l'association (12-01-10)

Frédéric Roy, pompier (12-10-11)

Pierre Peloteau, ex-président de l'association (12-10-11, 26-10-11, 27-10-11)

Jean-Pierre Gagnon, DRH (10-03-10)

Hélène Bouchard, DRH (06-04-10, 03-02-11, 22-02-11, 13-02-12)

Simon Bolduc, chef préventionniste (06-04-10)

Jean Perron gestion des équipements motorisés (06-04-10)

Guy Vallée, chef aux opérations de l'est (06-04-10)

Éric Girard (06-04-10, 03-02-11, 11-02-11)

Stéphane Daigle, lieutenant formateur (07-04-11)

Jean-Guy Laterreur, adjoint au directeur (07-04-11)

Claude Bilodeau, chef aux opérations (22-02-11, 17-05-11)

Réjean Martel, chef de peloton (03 et 04-02-11, 09-03-11, 17-05-11, 14-09-11)



Pierre Verreault, chef de peloton (04-02-11, 23-01-12)

Richard Poitras (10-02-11, 11-02-11, 24-03-11, 23-01-12)

Christian Drolet, négociateur patronal convention précédente (13-02-12)

[27] **Le bloc 2** regroupe d'autres clauses normatives portant sur la sécurité syndicale (5.06), l'arbitrage (28.00), le manuel de règlements et les directives (29.01), la discipline (30.00), la formation et le conditionnement physique (41.00).

[28] Les pièces déposées pour le bloc 2 sont A28 à A34, A37 et A38, V114 à V127, V157 et V158.

[29] Les témoins entendus sont :

Éric Gosselin (22-02-11, 08-06-11, 14-06-11)

Éric Girard (22-02-11)

Jean-Pierre Gagnon (08-03-11)

Richard Poitras (08-03-11, 09-03-11)

[30] **Le bloc 3** porte sur la dotation, la formation et d'autres sujets. Il regroupe les clauses concernant les équipes spécialisées (18.04), les examens et les promotions (26.00), les droits acquis (37.00), la formation (41.00), la période de stage et la permanence (43.00).

[31] Les pièces déposées sont A35 à A38, V139 à V144. V147 à V152, V154 à V160).

[32] Les témoins entendus sont :

Éric Gosselin (09-03-11, 24 et 25-03-11, 08-06-11, 14-06-11)

Richard Poitras (17-05-11, 14-06-11)

Éric Girard (17-05-11)

Simon Bolduc (07-06-11)

Gaétan Laroche, chef formation et logistique (07-06-11)

Julie Turcotte, DRH (07-06-11, 14-09-11)

Pierre Verreault (14-06-11)

[33] **Le bloc 4** concernant la santé et la sécurité a été réglé.

[34] **Le bloc 5** porte sur différentes demandes à incidences monétaires. Il concerne les congés spéciaux et sans solde (8.00), le temps de cours (9.00), les absences pour activités syndicales (11.00), la rémunération des lieutenants et des capitaines (13.01), les heures supplémentaires (14.00), l'indemnité d'ancienneté en cohérence avec l'augmentation salariale (15.01), les congés fériés (16.00), les vacances annuelles (17.00), les absences en maladie et accident (19.00 et 20.00) et le paiement du salaire (22.00).

[35] Enfin, **le bloc 6** porte sur les salaires et le régime de retraite.

[36] Je distingue la preuve entre celle présentée par les témoins experts et celle présentée par les autres témoins entendus.

[37] Les témoins experts entendus sont :

Pierre Péloquin, expert économique pour l'association (20-02-12, 12-04-12). On a déposé les pièces A93 à A114 et V193 à V195

Charles St-Aubin, actuaire pour l'association (12 et 13-03-12, 13-04-12, 23-04-12, 21-05-12, 10-06-13, 20-09-13). On a déposé les pièces A115 à A120, A125 à A127, V231.

Jean-Michel Cousineau, expert économique pour l'employeur (11-10-12, 19-03-13). On a déposé les pièces V213 et V214)

Daniel Denis, expert économique pour l'employeur (11-10-12, 18-03-13). On a déposé V215 et V216 et A122.

Ghislain Nadeau, actuaire pour l'employeur (10-12-12, 08-04-13, 10-06-13). On a déposé V221 et V222, V232 et V233.

Yan-Philippe St-Laurent, expert en rémunération pour l'employeur (28-02-13, 08-04-13). On a déposé V223 à V225.

[38] Les autres témoins entendus sont :

Éric Gosselin (21-02-12, 07-05-13, 14-05-13). On a déposé la pièce A115, A123 et A124 et V230.

Jocelyn Bélanger, directeur adjoint au service de police (28-05-12). On a déposé V197 à V200)

Richard Baril, 1<sup>er</sup> commis à la paie (28-05-12)

Andrée Tousignant, DRH (28-05-12, 23-10-12). On a déposé V201 à V207 et V220.

Francine Bouré, DRH (01-06-12)

Richard Poitras (01-06-12, 12-09-12, 24-09-12). On a déposé V208, A121.

Véronique Béland, DRH (12-09-12, 19-03-13). On a déposé V209 à V211).

Claude Jobin, chef de peloton, (24-09-12, 25-03-13). On a déposé V212 et V226.

Alain Marcoux, directeur général de la ville, (12-10-12). On a déposé V217 à V219.

Yves Courchesne, trésorier de la ville, (08-04-13). On a déposé V227 et V228.

[39] Enfin, les parties ont aussi déposé les pièces A127 à A134 et V234 à V243.

[40] Nous reverrons en détails, article par article, les clauses en litige. Avant de le faire, il y lieu de souligner quelques éléments d'ordre plus général mis en preuve.

[41] Le Service de protection contre l'incendie comprend 16 casernes (A4) sur le territoire desservi depuis la fusion de 2002 (A2). La présence de pompiers dans chaque caserne est assurée en tout temps. Pour assurer cette présence, les équipes

sont divisées en 4 pelotons. La liste des effectifs (A8) montre que, pour chaque peloton, il y a un chef de division, 3 chefs aux opérations, 4 ou 5 capitaines, 14 ou 15 lieutenants et 80 à 82 pompiers. Au total, il y a 325 pompiers à temps plein, 57 lieutenants et 19 capitaines.

[42] La répartition des véhicules par caserne apparaît à la pièce A9.

[43] L'association a produit le schéma de couverture de risques (A10).

[44] Le directeur du service Richard Poitras présente le service de protection contre l'incendie (V3) et sa mission qui couvre, en plus de l'extinction des feux, la prévention et des interventions spécialisées : l'équipe GRIMP et espaces clos dans les casernes 2 (Limoilou) et 13 (Lebourneuf), l'équipe des matières dangereuses dans la caserne 13 et l'équipe nautique dans les casernes 3 (St-Sauveur), 16 (St-Émile) et 17 (Beauport).

[45] Le budget de fonctionnement pour 2009 est de \$34,2 millions.

[46] L'horaire de travail prévoit que chaque pompier travaille 168 heures réparties en 13 quarts sur un cycle de 28 jours selon un horaire quotidien qui varie de 10 à 24 heures. Chaque cycle, le pompier effectue 6 quarts de jour de 10 heures, 6 quarts de nuit de 14 heures. Une fois par cycle, il fait un quart de 24 heures un dimanche.

[47] Pour chaque alarme, il y a 13 intervenants, un chef aux opérations et 3 équipes de 4 pompiers. Si le premier intervenant qui arrive sur les lieux estime qu'une intervention est nécessaire, une équipe additionnelle est appelée. Si du renfort est nécessaire 2 équipes et un officier sont appelés. On reçoit 12,000 appels en moyenne par année. Entre 6% et 8% de ces appels concernent des incendies de bâtiment.

**Quelques prétentions d'ordre général présentées par les parties.**

[48] Je présenterai les prétentions spécifiques des parties lors de l'étude des clauses en litige article par article. Les procureurs ont soumis à mon attention des prétentions d'ordre plus général.

[49] **L'employeur** soutient que les pompiers de Québec, comme ceux des autres municipalités, jouissent d'un horaire de travail très avantageux. Les risques de leur métier ne sont pas exceptionnels et ils ne sont pas les seuls à faire un travail d'urgence. Aussi, le travail relié directement au combat des incendies est peu fréquent.

[50] Le témoignage du directeur général de la ville présente les orientations de la présente ronde de négociation basées sur 5 grands enjeux qui ont fait l'objet d'un règlement avec tous les autres employés de la ville :

- 1) Fréquence de la paie
- 2) Harmonisation des textes communs des conventions collectives
- 3) Absentéisme de courte durée
- 4) Partage des coûts et révision de certains bénéfices des régimes de retraite
- 5) Politique salariale

[51] Le règlement sur la base de ces grands enjeux avec tous les autres groupes de salariés montre que les demandes de la ville sont raisonnables et qu'il est déraisonnable de ne pas avoir réglé sur cette base avec le seul groupe des pompiers.

[52] Les demandes de la ville reliées à l'organisation du travail visent à accroître la productivité en tenant compte du contexte historique, s'agissant d'une convention issue d'une fusion de plusieurs services d'incendie et de l'évolution du service.

[53] **L'association** prétend qu'il y a lieu de maintenir le statu quo à moins qu'il y ait une raison valable de modifier une disposition. Quand l'employeur est en demande, il doit faire la démonstration qu'il y a une brisure dans le système qu'il demande de modifier.

[54] La ville a présenté de très nombreuses demandes qui auraient pour effet de modifier considérablement les conditions de travail des pompiers présentant ainsi une position qui, dans son ensemble, est déraisonnable.

[55] De son côté, les demandes normatives de l'association ne visent qu'à faire des ajustements aux dispositions existantes précisément parce qu'on est en situation d'arbitrage de différend. Contrairement à l'employeur, l'association a présenté peu de demandes normatives pour s'assurer de ne pas demander au tribunal de revoir la convention collective de fond en comble, ce qu'il appartient aux parties de faire par la négociation.

[56] Enfin, l'association prétend que l'argument de l'employeur concernant le peu de fréquence des incendies n'a jamais été retenu par un tribunal d'arbitrage de différend.

### **Quelques commentaires sur les arguments d'ordre général**

[57] L'employeur a raison d'insister sur le témoignage du directeur général. Ce témoignage est important au chapitre de l'équité interne parce qu'il établit la base des règlements intervenus avec les autres groupes d'employés de la ville. Il sera effectivement plus difficile de s'écarter de ces règlements en ce qui concerne les dispositions qui sont communes à l'ensemble des groupes. Pour le faire, il faudra une preuve le justifiant.

[58] Cependant, si les pompiers sont d'abord des employés de la ville, ils ont un travail exclusif et une organisation de travail qui leur est propre. À cet égard, les conditions applicables aux pompiers des autres villes comparables sont une meilleure source de comparaison, dont on ne pourra s'écarter qu'en présence, encore ici, d'une preuve le justifiant.

[59] Par exemple, l'horaire de travail des pompiers est particulier et leur est propre. Il est le même que celui applicable aux pompiers des autres villes. C'est un horaire éclaté parce qu'il répond à une organisation du travail complexe, requérant la présence de 100 pompiers, 24/24, 7/7, dans 16 casernes. Ici, l'horaire n'est pas en litige. Mais, cet horaire a des effets sur d'autres conditions de travail qui sont en litige. Les comparables externes seront utiles pour examiner les demandes des parties sur les dispositions qui concernent ces conditions de travail.

[60] J'ai dit que l'employeur a insisté sur le fait que la négociation portait pour lui sur 5 grands enjeux applicables à l'ensemble des salariés de la ville (enjeux-ville). Il a soutenu que l'association aurait dû accepter de régler la convention collective sur la base de ces enjeux qui ont été acceptés par tous les autres groupes.

[61] Avec respect, les demandes de l'employeur soumises d'abord à la négociation puis au présent arbitrage dépassent largement ces enjeux. Il a présenté de nombreuses demandes concernant l'organisation du travail, les heures supplémentaires, les vacances, les banques de congés et l'élargissement de l'utilisation des pompiers temporaires.

[62] À l'issue du présent arbitrage, l'employeur aura en substance eu gain de cause sur les enjeux-ville. Seul le 2<sup>e</sup> enjeu concernant l'harmonisation des textes communs n'a pas été totalement retenu et j'expliquerai que la proposition de l'employeur n'était pas concluante à l'effet qu'elle visait strictement l'harmonisation des textes sans faire disparaître des avantages au chapitre des maladies et accidents et de l'assurance collective.

[63] Les autres enjeux-ville revendiqués par l'employeur ont été consentis : fréquence de la paie, absentéisme de courte durée, partage des coûts du régime de retraite et la politique salariale, dans ce dernier cas, sous réserve de l'augmentation de 1% au 31 décembre 2009 consentie sur la base de l'équité externe.

[64] Cependant, l'employeur n'aura pas obtenu les modifications qu'il souhaitait à l'égard de l'essentiel de ses demandes concernant l'organisation du travail. Celui-ci avait de nombreuses demandes qu'il disait nécessaires à l'organisation efficace du travail et à la sécurité publique. Ces demandes allaient plus loin et avaient pour effet de réécrire la convention qui est le résultat de plusieurs générations de conventions. Je ne dis pas qu'en renouvelant une convention collective il n'est pas possible de revoir ou même d'abolir quelques avantages acquis d'une convention antérieure quand l'évolution et l'efficacité du service le justifient. Mais, on ne pourra pas obtenir en négociation, en conséquence ni en arbitrage, de modifier en profondeur la convention en faisant disparaître plusieurs avantages obtenus généralement en échange de concessions. J'y reviendrai.

[65] Dans un autre ordre d'idées, j'ai noté plus tôt que la situation économique est connue au moment de rendre la présente décision. L'examen de la preuve présentée



par les deux parties au moyen des témoignages et des rapports des experts laisse voir essentiellement que la situation économique s'est détériorée dans les années 2007 à 2009 partout au Québec et au Canada et que la position relative de Québec par rapport aux autres villes du Québec et du Canada est restée la même et qu'elle est bonne.

[66] En matière de rémunération, l'expert de l'association a retenu comme villes comparables les 5 villes québécoises ayant une population supérieure à 150 000 habitants : Montréal, Longueuil, Laval, Gatineau et Sherbrooke (A115). L'expert de l'employeur retiendrait aussi les villes de Saguenay et Lévis dont la population approche les 150 000 habitants et en raison de la proximité dans le cas de la Ville de Lévis.

[67] Il apparaît que la limite de 150 000 habitants est justifiée, d'autant plus que Québec dépasse 500 000 habitants. Cependant, j'estime qu'il est opportun de considérer la ville de Lévis en raison de sa proximité.

### **ANALYSE ET DÉCISION CONCERNANT LES CLAUSES EN LITIGE**

[68] La présente section détermine le texte retenu pour chaque clause en litige. Pour faciliter la compréhension, chaque clause est présentée par ordre numérique, même si, dans certains cas, la décision sur une clause en particulier peut être en lien avec la décision retenue pour une autre clause.

[69] Dans chaque cas, j'indiquerai sommairement l'objet du litige, le texte retenu et les motifs de cette décision.

## **Article 4 – définitions**

### **4.01 b) ancienneté de nomination**

[70] L'ancienneté est la durée de service à la ville depuis la date du dernier embauchage à temps plein. L'ancienneté de nomination correspond à la date de nomination à un grade d'officier permanent. Elle ne s'applique que pour l'affectation dans une caserne, une promotion et le choix de vacances. Elle se perd si le salarié cesse d'occuper un poste d'officier permanent.

[71] L'employeur demande de biffer cette clause. L'association demande d'ajouter que cette ancienneté de nomination à un grade soit prioritaire à l'obtention d'un poste à ce grade.

[72] Je conclus de retenir la position de l'association. La preuve n'établit pas que cette clause aurait pour effet de diminuer le bassin de recrutement. Par ailleurs, l'ajout demandé par l'association a déjà fait l'objet de discussions en CRT (A13) et d'un accord lors du CRT du 11 juin 2008 (A14) précisément sur le texte demandé par l'association. J'ajoute donc le 2<sup>e</sup> alinéa suivant à la clause 4.01 b) :

À l'attribution des postes disponibles, l'ancienneté de nomination à un grade est prioritaire pour l'obtention d'un poste de lieutenant ou de capitaine. À titre d'exemple, pour les postes de capitaine, l'ancienneté de nomination à ce grade est prioritaire.

### **4.01 e) grade**

[73] Le grade signifie pompier, lieutenant et capitaine.

[74] L'employeur demande de biffer cette clause parce qu'elle est redondante avec la définition d'officier (4.01 f) qui signifie tout salarié pompier titulaire d'un grade de lieutenant ou de capitaine.

[75] Je conclus qu'il y a lieu de maintenir cette clause pour le motif invoqué par l'association et selon lequel le mot grade se retrouve à plusieurs endroits dans la convention collective, notamment à des endroits où il s'applique précisément au grade de pompier. Ainsi, cette définition pourrait avoir un impact sur l'interprétation d'autres dispositions de la convention.

#### **4.01 l) salarié**

[76] Je conclus de retenir la proposition de l'employeur au sujet de laquelle l'association n'a pas fait de commentaire. Le texte retenu est le suivant :

Tout membre du Service de protection contre l'incendie de la Ville couvert par le certificat d'accréditation détenu par l'Association et régi par la convention collective.

#### **4.01 o) travail**

[77] La clause décrit les différentes tâches du pompier. L'employeur demande de biffer la mention : «effectuées jusqu'ici...».

[78] Par les témoignages d'Éric Girard et de Richard Poitras, l'employeur dit craindre que cette mention puisse créer un droit de veto syndical à l'implantation de nouvelles tâches. L'association prétend que la clause n'a jamais créé de problèmes et qu'il n'y a pas lieu de la modifier.

[79] Je conclus comme l'association que cette clause, qui existe sous la même forme depuis au moins 1972 n'a jamais empêché la tâche d'évoluer. Cette mention, «effectuées jusqu'ici...», n'empêche pas qu'il peut y avoir des fusions, annexions, transformations ou modifications des fonctions aux conditions prévues à l'article 18.00 et des changements techniques aux conditions prévues à l'article 24.00.

## **Article 5.00 – Sécurité syndicale**

[80] L'association demande d'ajouter **la clause 5.06** suivante :

La Ville doit fournir à l'Association toute copie de correspondance personnelle acheminée à un de ses salariés.

[81] Par le témoignage d'Éric Girard, l'employeur reconnaît qu'il y a lieu de transmettre à l'association ce qui concerne les relations de travail et les conditions de travail, mais pas des informations de nature personnelle que le salarié pourrait vouloir garder confidentielles. Éric Gosselin a reconnu que l'association ne veut obtenir que les documents qui concernent les relations de travail. Jean-Pierre Gagnon affirme qu'on transmet ce qui a trait aux conditions de travail et aux conditions qui encadrent le travail du pompier, mais pas les documents personnels comme les convocations à une entrevue ou à un examen médical.

[82] Les parties reconnaissent que le but visé par cette demande n'est pas d'obtenir les documents de nature personnelle concernant le salarié, mais seulement ceux concernant les conditions de travail. Je conclus donc d'ajouter la clause 5.06 suivante calquée sur la clause 6.02 de la convention collective V55.

5.06 La Ville transmet à l'Association toute correspondance concernant les conditions de travail du salarié.

## **Article 7.00 - Semaine et heures de travail**

### **7.02 - Horaire des répartiteurs et du chef d'équipe du quartier maître**

[83] Le seul point en litige concerne le 3<sup>e</sup> alinéa qui prévoit l'octroi de 4 jours de congés mobiles au prorata des mois travaillés durant l'année précédente.

[84] L'employeur demande de les réduire à 3 et l'association de les augmenter à 5.

[85] Je conclus de maintenir le statu quo duquel aucune preuve ne justifierait de s'écarter.

### **7.03 – horaire en prévention et formation**

[86] L'annexe B prévoit une entente complète sur les 4 alinéas de l'horaire des préventionnistes

[87] L'association demande de revenir à la possibilité d'avoir un horaire de 4 jours par semaine à la prévention, possibilité qui a cessé en janvier 2008. L'employeur s'y objecte alléguant que l'horaire des préventionnistes doit être adapté aux besoins de la population. Je retiens ce motif et je conclus de ne pas accorder la demande de l'association.

[88] Ainsi **la clause 7.03** sera limitée à ce qui fait l'objet de l'entente entre les parties telle qu'elle est reproduite à l'annexe B.

### **7.05 – Échanges de temps**

[89] **La clause 7.05** prévoit la possibilité d'échanges de temps entre les salariés sous réserve de l'approbation préalable de la direction. L'employeur demande d'y ajouter que le salarié qui se fait remplacer est responsable des frais supplémentaires qui seraient assumés par la ville si l'échange de temps n'était pas respecté. Il demande aussi de modifier le dernier alinéa et de prévoir que les remises doivent être acquittées dans les 6 mois de la date de la demande plutôt que dans l'année.

[90] L'employeur soutient que l'objectif des modifications est d'empêcher que le bénéfice de l'échange de temps entraîne des coûts additionnels. Il invoque que sa demande s'inspire des conventions collectives des pompiers de Longueuil et de Laval.

[91] Comme l'association l'a fait valoir, je retiens qu'aucune preuve n'a démontré que l'application de cette clause avait entraîné des coûts ou engendré une problématique quelconque. Je conclus en conséquence qu'il n'y a pas lieu de modifier le texte de la clause 7.05 actuelle.

### **7.07 – travail allégé**

[92] L'association demande d'abroger le dernier alinéa. Elle n'a pas présenté d'argumentation concernant cette demande et l'annexe B montre que les parties ont convenu de maintenir le statu quo.

### **Article 8.00 – congés spéciaux et congés sans solde**

[93] **La clause 8.01** prévoit que le congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant est de 2 jours ouvrables et que le salarié peut s'absenter 3 jours à ses frais. À la demande du salarié, le congé peut être fractionné. Dans tous les cas, il doit être pris dans les 15 jours de l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

[94] L'employeur demande de ne plus permettre le fractionnement du congé en invoquant que cela faciliterait la gestion des remplacements, et de modifier «la résidence de son père ou de sa mère» par «la résidence du parent».

[95] La preuve n'établit pas l'existence d'une problématique particulière reliée à la possibilité de fractionner le congé. Aucun argument n'a été présenté quant à la modification proposée à l'égard de la résidence. Je conclus donc de maintenir le statu quo.

[96] **La clause 8.02** prévoit que lorsque les événements prévus à 8.01 ont lieu dans un endroit éloigné, la direction peut prolonger le congé selon les exigences de transport, jusqu'à concurrence de 3 jours de calendrier.

[97] L'employeur demande de préciser que l'endroit peut être éloigné de plus de 300 kilomètres et que, dans un tel cas, la direction doit prolonger le congé jusqu'à concurrence de 3 jours de calendrier. L'association demande que la distance soit établie à 200 kilomètres, mais n'a présenté aucune preuve ni argument à ce sujet.

[98] L'employeur soutient que sa proposition est harmonisée avec la convention collective des policiers. L'association soumet qu'aucune preuve n'a été présentée par l'employeur relativement à cette demande.

[99] **La clause 8.07** prévoit le maintien de la participation du salarié en congé sans traitement au régime de retraite et au régime d'assurance. Le 2<sup>e</sup> alinéa prévoit qu'il peut maintenir sa participation à l'assurance collective s'il verse la totalité des primes.

[100] L'employeur demande de rendre cette participation obligatoire comme c'est le cas chez les policiers.

[101] Je conclus de maintenir le statu quo aux clauses 8.02 et 8.07 2<sup>e</sup> alinéa parce qu'on ne peut pas harmoniser avec les policiers ou tout autre groupe seulement quelques éléments de l'article sur les congés spéciaux et congés sans solde. Il faudrait voir les différentes conventions collectives d'une façon globale s'agissant de conditions de travail générales applicables à tous les salariés de l'employeur.

## **9.00 – temps de cour**

[102] **La clause 9.05** prévoit que le salarié appelé à témoigner sur des événements survenus dans l'exercice de ses fonctions alors qu'il était à l'emploi de la ville, a droit au paiement d'un minimum de 4 heures au taux horaire régulier qu'il aurait normalement gagné s'il avait été à l'emploi de la ville au moment de son assignation. Cette clause s'applique aussi au salarié retraité.

[103] L'employeur demande d'ajouter le 2<sup>e</sup> alinéa suivant :

Dans le cas où le témoignage du salarié est requis dans un litige mû entre les parties ou dans le cas d'un litige devant la Commission de la santé et de la sécurité au travail ou la Commission des lésions professionnelles, les frais découlant du paiement de ce minimum sont à la charge de la partie qui assigne le témoin.

[104] L'employeur prétend qu'il n'a pas à défrayer le salaire ou une indemnité pour une personne qui agit pour une partie adverse.

[105] L'équivalent de la clause 9.05 n'existe que chez les policiers et la modification que recherche la ville ne se retrouve pas dans la plus récente convention collective des policiers (V165). Je conclus de ne pas accepter cette demande.

## **Article 11 – Absences pour activités syndicales**

[106] Plusieurs points sont en litige en ce qui concerne les libérations pour activités syndicales. Essentiellement, l'employeur demande de diminuer les heures de libérations de 3604 heures à 2000 heures à la clause 11.01 en prévoyant la libération à temps plein du président à qui serait accordé un congé sans solde et qui serait l'un des membres désignés de tous les comités. Il demande par ailleurs que le taux applicable quant au remboursement par l'association des avantages sociaux passe de 25% à



30%, en raison de l'augmentation radicale de leur coût tel qu'en a témoigné le directeur général.

[107] De son côté, l'association demande que le nombre d'heures de libération soit augmenté à 5000 heures.

[108] L'employeur a soulevé que le fait de considérer le président du syndicat sur un horaire fait en sorte qu'il accumule des heures qui sont créditées dans une banque de congés lorsqu'il effectue des tâches syndicales en dehors de son horaire. L'association annonce que, à partir du moment où l'employeur dénonce cette situation qui n'est pas prévue à la convention collective mais qui existait depuis plusieurs années, le président renonce pour l'avenir à ces avantages tant qu'il sera libéré à temps plein. Je prends acte de cette renonciation.

[109] Je conclus qu'il n'y a pas lieu de modifier en profondeur le fonctionnement actuel des libérations syndicales ni d'augmenter le pourcentage remboursable des avantages sociaux.

[110] Quant aux libérations, la preuve ne justifie pas l'augmentation des heures de libération. La demande du syndicat pour obtenir la libération d'autres personnes qui pourraient répondre à des besoins spécifiques est par ailleurs raisonnable et fera l'objet d'un ajout limité à la clause 11.01.

[111] Il revient à l'association de décider de la participation du président aux différents comités. On imagine mal que l'association pourrait exiger la présence de telle ou telle personne pour représenter l'employeur.

[112] Quant à la demande de l'employeur d'augmenter le remboursement des avantages sociaux, elle n'est pas supportée par les comparables internes.

[113] Reprenons les clauses en litige.

[114] **La clause 11.01** sera modifiée pour permettre exceptionnellement la libération de toute autre personne désignée par le président pour répondre à un besoin spécifique ou spécialisé. La dernière phrase quant à la rétroactivité peut être rayée.

11.01 La Ville paie, au cours d'une année de calendrier, un maximum de 3604 heures ouvrables comme congés payés pour la participation des membres de l'exécutif de l'Association, des directeurs de pelotons et, exceptionnellement dans le cas de besoins spécifiques ou spécialisés, toute autre personne déterminée par le président à des congés, stages d'étude, assemblées ou autres activités syndicales. Les heures utilisées en plus sont aux frais de l'Association. L'Association rembourse à la Ville le salaire plus un montant égal à 25% pour tenir compte du coût des avantages sociaux.

[115] **La clause 11.02** prévoit des conditions relatives à la demande des congés prévus à la clause 11.01. L'employeur demande que le délai de 24 heures soit augmenté à 48 heures et l'association demande que l'attestation puisse être émise par un membre de l'exécutif et pas seulement par le président. Ces deux demandes sont justifiées. D'une part quant au délai, la mention «si possible» permettra de gérer cette question avec souplesse et bon jugement. D'autre part, l'employeur ne s'est pas objecté à la demande de l'association.

11.02 Pour avoir droit à un congé prévu à la clause 11.01, le salarié produit à son supérieur, si possible quarante-huit (48) heures avant son départ, sauf exception, une attestation d'un membre de l'exécutif. Ce congé est autorisé à au moins deux (2) salariés par peloton à la fois, si l'Association le demande; si la demande concerne plus de deux salariés, la clause 11.07 s'applique, sauf s'il s'agit d'assemblée de l'Association.

[116] **La clause 11.03** prévoit l'autorisation de congés avec traitement pour assister aux comités conjoints, une remise de temps de 3 heures lorsque les rencontres ont lieu en dehors des heures de travail et la liste et le nombre des représentants syndicaux pour chacun des comités. L'employeur demande d'enlever la remise de temps et de réduire le nombre de représentants pour tenir de la présence obligatoire du président. L'association demande d'ajouter un représentant au comité de griefs conformément à la pratique. L'employeur offrait d'ailleurs de maintenir 2 membres en plus du président.

[117] Les parties reconnaissent l'opportunité de modifier le nom du comité de coopération et de rencontres par le comité de relations de travail.

[118] Je conclus de maintenir la remise de temps qui est conforme à la condition applicable à tout salarié rappelé au travail, et de maintenir le nombre de représentants à chacun des comités.

11.03 Le directeur du Service de protection contre l'incendie autorise un congé avec traitement aux représentants de l'Association pour assister aux réunions des comités conjoints lorsque les rencontres de ces comités ont lieu pendant les heures de travail. Toutefois, lorsque ces rencontres ont lieu en dehors des heures de travail, les représentants de l'Association bénéficient d'une remise en temps d'un minimum de trois (3) heures calculées à taux régulier ou du temps requis si cette rencontre est en continuité avec l'horaire de travail du pompier. Le nombre de représentant de l'Association libéré lors des comités visés à ce paragraphe est respectivement de :

Comité de relations de travail	3 représentants
Négociation	4 représentants
Équipement	2 représentants
Retraite	3 représentants
P.A.E.E.	1 représentant
Griefs	3 représentants

Assesseeur

1 représentant

[119] **La clause 11.04** établit les conditions du congé sans solde du président de l'association. Il revient à l'association de décider de la façon dont elle organise sa représentation et les tâches assignées à chacun de ses représentants et le temps requis pour s'en acquitter.

[120] Je conclus de ne pas accepter la demande de l'employeur à la clause 11.04 et d'en maintenir le statu quo.

[121] L'employeur demandait de modifier **la clause 11.05** pour augmenter le remboursement des avantages sociaux de 25% à 30%. Cette demande a déjà été rejetée et la clause 11.05 est reconduite sans modification.

[122] **Les clauses 11.06, 11,07** ne sont pas en litige.

[123] Le litige à **la clause 11.08** concernait la demande de l'employeur de rayer «11.04». Puisque cette clause demeure inchangée, il n'y a pas lieu de modifier la clause 11.08.

[124] **L'ancienne clause 11.09** visait une situation particulière en 2003 et les parties reconnaissent qu'elle doit être abrogée.

[125] L'employeur demande d'ajouter **une clause 11.09** prévoyant que le remplacement d'un salarié absent pour activités syndicales ou d'un salarié qui serait appelé à remplacer un officier absent pour activités syndicales peut être effectué par un pompier temporaire sans restriction.

[126] Pour les raisons qui seront énoncées dans la discussion relativement à l'utilisation de pompiers temporaires, je conclus de ne pas accepter cette demande.

### **Article 13.00 Classification et traitement**

[127] **La clause 13.01** présente le tableau des salaires annuels selon chaque classe d'emploi pour chaque période annuelle de la durée de la convention collective. La configuration de ce tableau devra être modifiée conformément à l'annexe A.

### **Les salaires des pompiers**

[128] Le traitement applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 est le même que celui apparaissant pour l'année 2006 puisque la présente décision accorde un montant forfaitaire de 2% pour l'année 2007.

[129] Au 1<sup>er</sup> janvier 2008, l'association demande une augmentation de salaire de 2% sur l'échelle alors que l'employeur offre un montant forfaitaire de 2%. Les autres salariés de la ville ont tous obtenu une augmentation de 2% à l'échelle. L'employeur justifie sa proposition par le fait qu'il a été privé d'économies en raison du défaut d'avoir réglé l'ensemble des conditions de travail avec les pompiers de la même façon qu'il l'avait fait avec les autres groupes.

[130] Je suis d'avis que cet argument ne peut pas être retenu, l'employeur ne l'a d'ailleurs pas appliqué au règlement avec les policiers qui est intervenu en 2011.

[131] À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, les parties sont d'accord pour que les salaires comportent une augmentation de 2% des échelles salariales.

[132] Enfin, à compter du 31 décembre 2009, le traitement annuel sera majoré de 1%. L'association demandait une augmentation de 2% et l'employeur n'en proposait aucune. Cette augmentation de 1% est justifiée pour les raisons suivantes. En équité interne, il faut constater que les autres groupes n'ont pas eu d'augmentation au 31 décembre 2009, bien que les policiers ont obtenu une prime de 0,75% en 2009. Il s'agit d'une prime de niveau que l'association demande pour les pompiers, mais que je conclus de ne pas leur accorder pour les raisons que j'indiquerai plus loin.

[133] Malgré qu'aucun autre groupe à la ville n'a obtenu un ajustement au 31 décembre, je conclus qu'il est justifié d'accorder aux pompiers une augmentation de 1% sur l'échelle parce que l'équité externe le justifie. Le rapport de l'actuaire Charles St-Aubin (A115) montre qu'une augmentation de 4% sur l'échelle durant la période visée de 2007 à 2009 aurait pour effet d'accroître l'écart existant avec les autres groupes comparables, malgré l'octroi du montant forfaitaire pour l'année 2007. Même en tenant compte de la ville de Lévis dans la comparaison, l'accroissement de l'écart en défaveur des pompiers de Québec d'avec les autres groupes existerait.

[134] Une augmentation de 1% est même insuffisante pour empêcher cet accroissement. Cependant, je conclus de ne pas accorder davantage parce qu'il faut tenir compte aussi du critère d'équité interne. En équité et bonne conscience, je conclus qu'une augmentation de 1% au 31 décembre 2009 représente un juste équilibre dans l'application des critères obligatoires d'équité interne et d'équité externe sans compromettre l'application du critère de la situation économique.

[135] Au chapitre de la situation économique, j'ai déjà mentionné que le critère de perspectives économiques ne peut pas être appliqué en raison du fait que le présent

arbitrage vise à déterminer le contenu d'une convention collective passée et que nous ne sommes plus en situation de perspectives, mais nous connaissons l'état de la situation économique qui prévalait. La longue preuve présentée à ce sujet permet de constater que la période visée par le présent arbitrage a été difficile, particulièrement en 2008 et au début de 2009, alors que la situation a commencé à s'améliorer. Tout le territoire du Québec a été affecté. La situation de Québec par rapport aux autres régions est restée bonne. En somme, la situation économique justifiait les modestes augmentations des salaires qui ont été convenues dans les différentes conventions collectives dans les municipalités comparables au Québec et dans les autres conventions à la ville de Québec.

### **La rémunération des lieutenants et des capitaines**

[136] Quant à la rémunération des lieutenants et des capitaines, l'employeur demande qu'aux opérations et à la prévention, elle soit de 1.00\$ de l'heure de plus que le pompier de 1<sup>ère</sup> classe pour le lieutenant et de 1.50\$ de l'heure de plus pour le capitaine. Je conclus qu'il n'y a aucun motif justifiant de modifier les écarts actuels entre les différents grades. S'il y a des difficultés quant à l'encadrement des responsabilités des lieutenants et des capitaines et à leur exercice, l'arbitrage de différend n'est pas le forum approprié pour les régler.

[137] L'employeur demande d'abolir la prime de 6.50\$ par semaine payée au lieutenant à la formation et d'abroger la clause 13.07 qui prévoit une prime semblable au salarié de la liste d'aptitude de lieutenant à la formation qui est affecté temporairement à la fonction. L'association demande que cette prime soit augmentée à 10.00\$. L'employeur n'a pas justifié l'abolition de cette prime et l'association n'a pas

justifié l'opportunité de l'augmenter au-delà des augmentations consenties aux échelles salariales. Je conclus donc que cette prime soit établie à 6,80\$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

[138] Il s'agit d'une prime qui demeure la même durant toute la durée de la convention collective. C'était le cas de la convention précédente (A12). Elle peut donc être ajustée en fonction des augmentations qui ont été consenties pour les années 2005 et 2006 dans cette convention, soit 5% au total.

[139] Le tableau des emplois et des traitements est reproduit à **la clause 13.01** de l'annexe A de la présente décision en intégrant les décisions qui précèdent.

[140] Le 1<sup>er</sup> alinéa de **la clause 13.02** doit être modifiée en remplaçant «entre le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et le 31 décembre 2003» par «entre le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et le 31 décembre 2007» et en biffant «cette somme étant payable le 10 novembre 2005». Aussi il faut biffer l'expression «à temps plein» puisque cette clause s'applique aussi aux pompiers temporaires. Le 2<sup>e</sup> alinéa demeure inchangé. La clause 13.02 sera donc la suivante :

13.02 Pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et le 31 décembre 2007, les salariés reçoivent un montant forfaitaire équivalent à 2% du salaire gagné au cours de cette période.

Pour les fins du présent article et de l'article 13.03, on entend par «salaire gagné» ou «traitement», le traitement, le temps supplémentaire, le temps de cour, l'indemnité d'ancienneté, les congés parentaux, les indemnités et prestations salariales prévues aux articles 19 et 20 de même que les paiements de départ du Service relativement aux congés fériés, aux vacances et au temps compensé.

[141] Toutes les sommes qui seront payables aux salariés en vertu de l'article 13 sont rétroactives à la date de leur entrée en vigueur, ne portent pas intérêts et elles devront être payées dans les 90 jours suivant la date de la présente décision.



[142] En conséquence, **la clause 13.03** sera la suivante :

13.03 Les traitements fixés à la clause 13.01 sont obtenus en maintenant au 1<sup>er</sup> janvier 2007 les traitements en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2006. Les traitements sont aussi augmentés de 2% au 1<sup>er</sup> janvier 2008, de 2% au 1<sup>er</sup> janvier 2009 et de 1% au 31 décembre 2009.

Les montants ainsi applicables sont rétroactifs à la date de leur entrée en vigueur, sans intérêts et sont payables dans les 90 jours de la date de la sentence arbitrale de différend.

Toute rétroactivité prévue au présent article est payable au salarié à l'emploi de la ville à la date de la sentence arbitrale, au salarié ayant pris sa retraite, ayant démissionné, ayant été déclaré invalide ou étant décédé après le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

[143] Enfin, **la clause 13.07** sera la suivante :

13.07 Le salarié dont le nom est inscrit sur une liste d'aptitude au grade de lieutenant ou de lieutenant à la formation et qui est affecté temporairement à cette fonction, bénéficie d'une prime de 6.80\$ par semaine pour la durée de l'affectation temporaire.

### **Une prime de nuit**

[144] L'association demande d'ajouter une clause prévoyant une prime de nuit de 1,25\$ de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 jusqu'à 1,33\$ au 31 décembre 2009, pour les heures effectuées entre 16h30 et 6h30. L'employeur demande plutôt d'établir un taux de veille de nuit à 50% du salaire horaire.

[145] Je conclus que la demande de l'association ne peut pas être retenue. Cette demande est basée sur l'équité interne alléguant que les cols bleus et les policiers ont une telle prime. Cependant, elle n'existe pas dans les conventions collectives de pompiers. L'association dit que, si on refuse cette prime sur la base de l'équité externe, il faudra aussi tenir compte de l'équité externe au sujet d'autres conditions de travail.

[146] Il faut toujours tenir compte de l'équité externe effectivement, bien qu'en tenant compte aussi de l'équité interne. Mais en ce qui concerne la prime de nuit demandée, elle n'est pas rejetée en raison de l'équité externe, mais parce qu'elle est inapplicable à la situation des pompiers en raison de leur horaire de travail particulier, qui est le même dans toutes les villes comparables. Je m'explique.

[147] Une prime de nuit est une prime d'inconvénient généralement payable au salarié qui doit travailler la nuit alors que d'autres salariés qui occupent la même fonction n'ont pas à le faire. Tous les pompiers sont assujettis au même horaire qui comporte de travailler le jour, le soir et la nuit. L'horaire est ainsi fait. Il comporte des inconvénients et des avantages, les mêmes pour tous les salariés. Si le cumul des inconvénients est supérieur à celui des avantages, ce qui n'est pas certain, il faut croire que les parties en auraient tenu compte au fil du renouvellement des conventions collectives dans l'établissement du salaire. Le travail de nuit des pompiers ne justifie pas l'établissement d'une prime de nuit et c'est pourquoi il n'y en a pas ailleurs.

[148] Rien ne justifie non plus l'établissement d'un taux de veille à 50% du salaire comme l'a proposé l'employeur. Je ne sens pas le besoin d'expliquer pourquoi tant cela paraît évident. L'employeur a d'ailleurs reconnu que sa demande de taux de veille de nuit visait à combattre la demande de l'association d'une prime de nuit. Il savait bien qu'il n'obtiendrait pas que le taux soit fixé à 50% du salaire lorsqu'il n'y a pas d'intervention.

### **Une prime de risque**

[149] L'association demande aussi d'ajouter une prime de risque ou de niveau de 0,75% du traitement semblable à celle obtenue par les policiers de la ville de Québec.

[150] Une telle prime n'existe pas chez les pompiers des autres villes. Il s'agit d'un régime applicable aux policiers en raison du niveau de services exigé par la loi. Il s'agit d'un régime particulier, propre aux policiers, et qui n'est pas applicable aux pompiers alors que toutes les villes comparables sont tenues d'assurer le même niveau de service.

#### **Article 14.00 – Travail supplémentaires et travail à l'extérieur des limites de la ville**

[151] Le présent article ainsi que l'article 16 concernant les congés fériés et l'article 17 concernant les vacances annuelles posent les questions de la règle d'ancienneté applicable et de l'utilisation des pompiers temporaires. Il y a lieu de discuter d'entrée de jeu de quelques éléments de principes avant d'aborder les objets des litiges concernant chacun de ces articles.

[152] Dans la convention actuelle, l'attribution des heures supplémentaires et le choix des vacances se fait par peloton. Dans le cas des heures supplémentaires, cela est déterminé par la politique administrative #POL-009 (V112) qui ne peut être modifiée qu'après entente entre les parties.

[153] L'employeur demande que l'attribution des heures supplémentaires et le choix des vacances se fassent par caserne, comme cela se fait dans les casernes spécialisées, et par peloton. Il justifie sa demande notamment par le fait d'assurer l'expertise dans les casernes les plus populaires. Le choix des postes dans les casernes étant fait par ancienneté générale, certaines casernes sont choisies par les salariés ayant le plus d'ancienneté qui ont aussi priorité pour le choix des vacances durant les dates les plus prisées.

[154] Par ailleurs, l'employeur demande d'élargir l'utilisation des pompiers temporaires pour remplacer les salariés absents et ainsi réduire les heures supplémentaires. Il invoque que la nouvelle mécanique mise en place dans la convention collective actuelle ne fonctionne pas et qu'elle a entraîné une explosion des heures supplémentaires.

[155] La volonté de l'employeur de chercher à réduire les heures supplémentaires est justifiée. C'est une question de coût. La volonté de l'association de limiter l'utilisation des pompiers temporaires l'est aussi. C'est une question de préserver la qualité des emplois. La dernière négociation a donné lieu à une entente qui tient compte de concessions faites de part et d'autre. La position de l'employeur sur ce bloc de clauses est inacceptable pour l'association parce qu'elle implique qu'il retire les concessions qu'il a faites, non seulement en maintenant la concession faite par l'association quant aux pompiers temporaires, mais en élargissant son application à toutes les situations.

[156] Au soutien de sa position générale, l'employeur a fait la preuve d'un incident survenu le 11 septembre 2008 (V113, V130 à V138 et V161 à V164) alors qu'au cours d'un appel, le chauffeur du camion s'est dirigé dans une mauvaise direction. Il attribue cette erreur à la méconnaissance du secteur alors que l'octroi des vacances par ancienneté générale faisait en sorte que la presque totalité des pompiers en poste ce jour-là venaient d'une autre caserne.

[157] Je suis d'avis que cette preuve ne permet pas de conclure que l'octroi de vacances par ancienneté générale plutôt que par caserne augmente le risque d'erreur et fragilise le maintien de la sécurité publique. La mauvaise direction n'a pas été prise en raison d'une méconnaissance du secteur par le chauffeur, mais plutôt parce qu'il

s'est trompé d'adresse. Par ailleurs, c'est le seul incident rapporté sur des milliers de sorties.

[158] L'employeur a aussi présenté une longue preuve sur l'organisation du travail et la planification des effectifs et sur les remplacements des pompiers qui prennent des vacances ou des congés. Il n'y a pas de doute que la planification des effectifs requiert une gestion complexe. Ce dont il faut douter cependant, c'est que cette gestion est plus complexe en raison de l'effet combiné du choix de caserne et du choix de vacances par ancienneté générale et que le choix de vacances par ancienneté de caserne serait la solution à ce problème de gestion.

[159] L'horaire particulier, le nombre de congés qu'il faut octroyer, le fait qu'il faut assurer, avec un effectif total d'environ 400 pompiers, la présence de 100 pompiers en tout temps (24/24 heures et 7/7 jours) répartis dans 16 casernes dont certaines requièrent la présence d'équipes spécialisées sont autant d'éléments qui rendent l'organisation du travail complexe.

[160] L'employeur invoque que le cumul des heures compensées en congés (heures supplémentaires et congés fériés) et le choix des vacances par ancienneté générale plutôt que par caserne ont entraîné une explosion des heures supplémentaires. Il est vrai qu'il y a beaucoup d'heures supplémentaires, mais le nombre d'heures supplémentaires n'a pas explosé. Il est resté élevé (V224). J'estime que les heures supplémentaires sont dues tout autant à l'organisation inhérente d'un service d'incendie avec les obligations de services qu'elle comporte, qu'aux congés ou au temps compensé.

[161] En conséquence, même si je ne doute pas que l'organisation du travail est un vrai casse-tête, je conclus qu'il n'y a pas lieu de modifier en profondeur, comme le demande l'employeur avec une carte blanche sur l'utilisation des pompiers temporaires, les règles applicables et convenues dans le passé entre les parties relativement aux heures supplémentaires, aux congés fériés et au choix des vacances, ainsi qu'à l'utilisation des pompiers temporaires.

[162] Cela dit, reprenons les demandes des parties clause par clause.

[163] **La clause 14.01** prévoit que l'employeur peut rappeler ou garder tout salarié à temps plein en dehors et en plus des heures régulières. La politique POL-009 s'applique et toute modification de celle-ci doit faire l'objet d'une entente entre les parties. L'employeur demande d'enlever la référence à la politique et d'ajouter que le temps supplémentaire est réparti de façon équitable parmi les pompiers aptes à faire le travail.

[164] Pour les motifs déjà expliqués, je conclus de ne pas accepter cette demande. L'attribution des heures supplémentaires continuera de se faire par peloton au salarié travaillant la période précédant le quart nécessitant les heures supplémentaires, comme c'est prévu à la politique. Cela dit, la politique peut être modifiée après entente entre les parties de la même façon qu'il faudrait aussi une entente entre les parties pour modifier la procédure d'attribution des heures supplémentaires si elle était décrite dans la convention collective.

[165] **La clause 14.03** prévoit que le pompier qui travaille à l'extérieur des limites de la ville est rémunéré 250% de son taux horaire.

[166] L'employeur demande d'abroger cette clause invoquant qu'il s'agit du même emploi et que le pompier est au service des citoyens que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des limites de la ville.

[167] Selon Richard Poitras, cette pratique existe depuis longtemps. Le taux est passé de 150% à 250% lors de la dernière convention collective. Les coûts sont imputés à la municipalité desservie (A123). Les cadres reçoivent une prime de 50\$ de l'heure (V201).

[168] Je conclus que l'employeur n'a pas fait une preuve justifiant d'abroger cette clause 14.03.

[169] **La clause 14.04** prévoit une rémunération minimale de 4 heures pour le salarié rappelé en dehors de ses heures normales de travail, sauf pour le travail qui commence dans l'heure qui précède ses heures régulières auquel cas il a droit à 2 heures de rémunération au taux des heures supplémentaires.

[170] L'employeur demande de maintenir la rémunération minimale de 4 heures, de biffer l'exception et de prévoir que la rémunération minimale ne s'applique pas lorsque le rappel a lieu immédiatement avant ou après ses heures régulières auquel cas, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires seulement pour les heures effectuées.

[171] Je conclus d'accepter cette demande de l'employeur qui est supportée par les comparables internes et externes. La nouvelle clause 14.04 sera la suivante :

14.04 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail a droit à une rémunération minimale équivalente à quatre (4) heures de travail à son taux de temps supplémentaire. La rémunération minimale ne s'applique pas lorsque ce rappel a lieu immédiatement avant ou après les

heures régulières du salarié. Il est alors rémunéré au taux de temps supplémentaire pour les heures effectuées.

#### **14.06 – Temps compensé**

[172] Cette clause prévoit la possibilité pour le salarié de choisir d'accumuler jusqu'à 84 heures en tenant compte du taux des heures supplémentaires. Ce crédit de congé peut être reporté d'une année à l'autre. Sur autorisation de la direction, il peut accumuler et reporter un nombre d'heures plus grand.

[173] L'association demande que le salarié puisse accumuler jusqu'à 126 heures.

[174] L'employeur demande de remplacer le 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 14.06 par le suivant :

Malgré ce qui précède, la somme des heures ainsi accumulées avec les heures portées à son crédit pour les congés fériés ne peut, en aucun cas, excéder 126 heures. Dans un tel cas, les heures excédentaires sont payées au pompier. Les heures de crédit du salarié non prises au 15 décembre de l'année sont payées au salarié avant le 28 février de l'année suivante.

[175] Aussi, l'employeur demande d'ajouter après le 2<sup>e</sup> alinéa le texte suivant :

Le temps compensé peut être repris aux conditions suivantes :

- a) Le salarié qui désire prendre du temps compensé doit donner un préavis écrit à la direction d'au moins 48 heures;
- b) Le temps est repris par quart de travail complet à la fois;
- c) La remise de temps est accordée par la direction à la condition qu'il y ait un pompier temporaire disponible pour effectuer le remplacement ou, dans le cas d'un officier ou d'un pompier spécialisé, un pompier apte à faire le travail requis;
- d) La remise de temps ne doit en aucune circonstance provoquer du temps supplémentaire.

Malgré toute disposition contraire, la Ville peut faire effectuer le remplacement d'un pompier absent pour temps remis par un pompier temporaire.



[176] J'ai déjà mentionné que je ne vais pas modifier les modalités d'utilisation des pompiers temporaires qui ont été convenues entre les parties lors de la dernière négociation. Je ne vais pas non plus modifier en profondeur le régime de temps cumulé en reprise de temps. Je conclus donc de ne pas accepter la demande de l'employeur d'ajouter la banque possible de congés fériés à celle des heures supplémentaires. Telle que formulée, cette demande aurait pour effet de faire disparaître la banque d'heures supplémentaires puisque le salarié qui se ferait payer le minimum de congés fériés cumulerait plus de 126 heures.

[177] Je conclus de maintenir le statu quo concernant le quantum de la banque d'heures supplémentaires cumulables en temps compensé à 84 heures. Il n'y pas lieu de modifier non plus le report des crédits de congés d'une année à l'autre, comme c'est le cas chez les policiers. La demande de l'employeur de biffer la dernière phrase n'est pas retenue. Cela ne vise que des situations exceptionnelles et requièrent son approbation.

[178] Quant aux conditions que l'employeur demande d'ajouter, on retrouvera les mêmes conditions à la clause 16.02. Je conclus de ne pas retenir les conditions c et d, ni l'alinéa *in fine* concernant l'utilisation des temporaires. Je conclus cependant d'accepter la 1<sup>ère</sup> concernant l'avis de 48 heures pour les motifs invoqués par l'employeur afin de faciliter la gestion des remplacements.

[179] Quant à la condition b), je conclus qu'il serait excessif d'exiger que le congé soit pris sur un quart complet. Les quarts de travail ont des durées variées et il serait injuste qu'un salarié soit tenu de prendre un congé pour tout un quart de 24 heures un dimanche alors qu'il veut s'absenter pour une activité personnelle de courte durée.

Dans une directive qu'il a lui-même émise (A124), bien que celle-ci soit contestée par l'association, l'employeur prévoit la prise de congé par demi-journée. Aussi, la convention des policiers prévoit la possibilité de prendre les congés par tranche d'une heure.

[180] Cela dit, je suis d'avis qu'un salarié ne doit pas pouvoir obtenir un congé d'une durée inférieure au nombre d'heures requises pour assurer son remplacement. Je comprends que ce ne sont pas tous les remplacements qui requièrent l'utilisation d'heures supplémentaires ou qui nécessitent l'application du minimum d'heures de rappel. Malgré cela, il m'apparaît raisonnable de fixer à 4 heures la durée minimale d'un congé en reprise de temps. Si le remplacement ne requiert pas d'heures supplémentaires, la direction pourra autoriser sur demande du salarié un congé d'une plus courte durée.

[181] Le texte de la clause 14.06 sera le suivant :

#### 14.06 temps compensé

Le salarié peut choisir, au lieu d'être rémunéré, d'accumuler jusqu'à concurrence de quatre-vingt-quatre (84) heures en tenant compte du taux de temps supplémentaire. Ce crédit de congé est reporté d'une année à l'autre sauf pour la portion qui aura été payée à la fin de l'année à la demande du salarié. À titre exceptionnel et à la condition d'obtenir l'approbation de la direction, le salarié peut accumuler et reporter un nombre d'heures plus grand.

Les heures accumulées par un salarié alors qu'il agit comme représentant de l'Association en vertu de l'article 11.03, ou comme représentant en santé et sécurité au travail en vertu de l'article 42.04 ne sont pas compilées dans cette banque de temps compensé.

Le salarié qui désire prendre du temps compensé doit donner un préavis écrit à la direction d'au moins quarante-huit (48) heures. Le temps compensé repris doit être d'une durée minimale de quatre (4) heures. La direction pourra autoriser un congé plus court, à la demande du salarié le

jour même du congé, si ce congé n'entraîne pas d'heures supplémentaires.

### **Article 15.00 Indemnité d'ancienneté**

[182] La clause 15.01 détermine l'indemnité d'ancienneté annuelle payable selon le nombre d'années d'ancienneté de chaque salarié. Il y a lieu d'ajuster le montant de cette indemnité selon le pourcentage d'augmentation, soit 2% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, 2% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 et 1% à compter du 31 décembre 2009.

[183] Le tableau de la prime d'ancienneté est donc le suivant :

Ancienneté	01-01-07	01-01-08	01-01-09	31-12-09
Après 5 ans	319,00\$	325,00\$	332,00\$	335,00\$
Après 10 ans	383,00\$	391,00\$	398,00\$	402,00\$
Après 15 ans	447,00\$	456,00\$	465,00\$	470,00\$
Après 20 ans	511,00\$	521,00\$	532,00\$	537,00\$
Après 25 ans	575,00\$	587,00\$	598,00\$	604,00\$
Après 30 ans	639,00\$	652,00\$	665,00\$	672,00\$

### **Article 16.00 – Congés fériés**

[184] Les pompiers de la division des opérations travaillent les jours fériés. Ils ont donc un régime particulier qui leur permet de reprendre ces congés à un autre moment. **La clause 16.01** prévoit qu'ils ont droit à 13 jours ouvrables de congés payés en remplacement des jours chômés et fériés dont ils ne jouissent pas. L'employeur

demande de modifier ces congés payés en 136 heures et d'inclure ces heures dans la banque d'heures supplémentaires de la clause 14.06. L'association demande d'ajouter un jour ouvrable de congé payé, soit 14 au lieu de 13, en lien avec les 14 jours énumérés à la clause 16.08.

[185] Je conclus de maintenir le statu quo quant au quantum des congés fériés. La demande du syndicat ne peut pas être retenue parce que la clause 16.08 s'applique à des salariés qui ont un horaire différent.

[186] Quant à **la clause 16.02**, le paragraphe a) et les 2 alinéas du paragraphe b) demeurent inchangés pour les raisons déjà mentionnées. Les mêmes conditions prévues à la clause 14.06 devaient y être prévues. J'ajoute donc le 3<sup>e</sup> alinéa suivant après le 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 16.02 b).

Le salarié qui désire prendre du temps compensé doit donner un préavis écrit à la direction d'au moins quarante-huit (48) heures. Le temps compensé repris doit être d'une durée minimale de quatre (4) heures. La direction pourra autoriser un congé plus court, à la demande du salarié le jour même du congé, si ce congé n'entraîne pas d'heures supplémentaires.

[187] **Les clauses 16.03 à 16.06** demeurent inchangées en raison de la décision de maintenir le régime de congés fériés applicables.

[188] **La clause 16.08** prévoit les congés fériés pour les salariés qui ne travaillent pas aux opérations. Par souci de clarté, il y a lieu de remplacer «Les salariées et salariés de la Division planification, recherche et développement et de la Section logistique...» par «Les salariés qui ne travaillent pas selon l'horaire prévu à l'annexe A...».

[189] Aussi, selon l'entente entre les parties, il y a lieu de biffer le dernier alinéa.

[190] **La clause 16.09** prévoit que le salarié en travail allégé, en assignation temporaire ou en période d'essai en vue d'un recyclage bénéficie des congés fériés auxquels ont droit les salariés de son nouveau groupe de travail. Pour chaque jour férié dont il bénéficie, on lui déduit l'équivalent d'une journée de ses crédits de congés fériés. Après épuisement de ses crédits, il bénéficie des congés fériés de son nouveau groupe sans perte de salaire.

[191] L'employeur demande de modifier cette clause pour faire en sorte de limiter le paiement de jours fériés à même la banque de congés du salarié. La seule preuve à cet effet est le témoignage de Richard Poitras qui explique que l'objectif est de faire en sorte que le salarié ne puisse accumuler des congés fériés en double. Je suis d'avis que cette preuve ne permet pas de modifier une règle qui a été convenue entre les parties et reconduite depuis de nombreuses années.

[192] Il en va autrement pour **la clause 16.10** qui existe aussi depuis longtemps et qui prévoit que les pompiers sont exemptés des travaux dont ils sont normalement exemptés le dimanche lors des jours fériés énumérés à la clause 16.08. L'employeur demande de biffer cette clause pour permettre que les jours fériés, les pompiers puissent être affectés à toutes les tâches régulières.

[193] Réjean Martel a expliqué les motifs qui justifient que les pompiers soient exemptés de certains travaux (prévention, pratique, entretien de la caserne) le dimanche pour ne faire que l'entretien des équipements et des véhicules et de répondre aux appels. Le fait de travailler 24 heures le dimanche fait en sorte qu'on veut que les pompiers soient en forme pour répondre aux appels d'urgence, ce qui pourrait être

compromis en raison de la longueur du quart de travail si on exigeait d'eux de travailler à toutes les tâches.

[194] Cette préoccupation n'est pas justifiée les jours fériés alors que le quart de travail a une durée plus courte. Cependant, il n'y a aucune autre référence dans la convention collective à la pratique d'exempter les pompiers de certaines tâches le dimanche. En biffant la clause 16.10, il faut s'assurer de prévoir le maintien de cette pratique applicable le dimanche. Il y donc lieu non pas de biffer la clause 16.10, mais de la remplacer par la suivante :

16.10 Les salariés de la division des opérations continuent d'être exemptés des travaux dont ils sont normalement exemptés le dimanche.

[195] Le texte de **la clause 16.11** est abrogé conformément à l'entente entre les parties à ce sujet.

### **Article 17.00 – Vacances annuelles**

[196] **La clause 17.02** prévoit que le salarié de moins d'un an d'ancienneté a droit à un jour de calendrier de vacances avec plein salaire pour chaque mois travaillé au cours des 12 mois précédents. L'employeur demande de modifier cela pour prévoir qu'il a droit à 8 heures pour chaque mois travaillé jusqu'à un maximum de 84 heures. Aucune preuve n'a été présentée à ce sujet et l'employeur n'a pas justifié cette demande qui en conséquence n'est pas accordée.

[197] **La clause 17.08** établit la procédure du choix de vacances. Elle prévoit le choix de vacances par peloton assurant un minimum de 20% des pompiers et 50% des officiers à temps plein en vacances en même temps.

[198] L'employeur demande de modifier cette clause en prévoyant le choix des vacances par caserne et par peloton en tenant compte des besoins déterminés par la direction et pas plus d'un pompier par équipe en même temps. Les officiers choisiraient leurs vacances par ordre de grade et d'ancienneté, pas plus d'un officier à la fois et pas plus du tiers des officiers par peloton pour l'ensemble des casernes.

[199] Sauf le 4<sup>e</sup> alinéa qui peut être biffé puisque cette procédure a déjà été transmise et appliquée, je conclus de ne pas modifier la mécanique de choix et de prises des vacances pour les motifs déjà expliqués. Je rappelle que la mécanique a été négociée dans la dernière convention collective pour régler des difficultés que les deux parties ont reconnues. Cette mécanique a donné ouverture à une concession de la part de l'association quant à l'utilisation des pompiers temporaires. Je rappelle que la planification des effectifs n'est pas simple et l'employeur en a fait la démonstration (V161 notamment). Le choix de vacances par caserne comporte aussi des problèmes que les parties ont voulu régler dans la convention collective précédente. On a résolu de prévoir une mécanique de choix et d'attribution de vacances qui faisait l'affaire de l'association en échange d'une utilisation réglementée de pompiers temporaires.

[200] Ici l'employeur demande de mettre fin à la mécanique convenue en revenant à des règles comparables à celles de l'ancienne convention et, en même temps, de pouvoir faire appel à des pompiers temporaires sans restriction. Cette demande ne peut pas être acceptée. Malgré les efforts de l'employeur dans l'administration de sa preuve, je ne peux pas conclure que la mécanique actuelle entraîne une perte d'expertise mettant en péril la sécurité des citoyens. Comme l'a souligné l'association, il faut croire que les pompiers connaissent le territoire en raison du système d'heures

supplémentaires, des corvées et du redéploiement dans les casernes lors des interventions.

[201] **La clause 17.09** prévoit que le pompier a le droit à une semaine de vacances additionnelles lorsqu'il atteint sa 15<sup>e</sup>, sa 20<sup>e</sup> et sa 25<sup>e</sup> année de service et pour ces seules années.

[202] L'association demande que le pompier ait aussi droit à une semaine additionnelle lorsqu'il atteint sa 10<sup>e</sup> et sa 30<sup>e</sup> année de service. Elle base sa demande sur la comparaison avec les policiers de Québec et les pompiers de Montréal.

[203] La comparaison avec les autres doit se faire en tenant compte non seulement des vacances octroyées lors des multiples 5 d'années de service, mais sur la base de l'ensemble des vacances accordées sur toute la durée de la carrière parce que, d'une convention à une autre les augmentations de vacances ne surviennent pas toujours après le même nombre d'années de service. Aussi, il faut tenir compte que, selon les conventions, les vacances peuvent être accordées en heures, en jours ouvrables ou en jours de calendrier.

[204] En faisant l'exercice avec les policiers (V165), les cols blancs (V60) et les cols bleus (V62), je constate que le nombre de jours de vacances pour les 28 premières années de service (les 4 groupes ayant tous 6 semaines de vacances à partir de 28 ans) est à l'avantage des trois groupes qui bénéficient d'environ 4 semaines de vacances de plus que les pompiers sur l'ensemble de la carrière.



[205] La comparaison interne justifie donc la demande de l'association d'ajouter une semaine de vacances lorsqu'il atteint la 10<sup>e</sup> et la 30<sup>e</sup> années de service. La clause 17.09 est modifiée par la suivante :

17.09 Le salarié a droit à une (1) semaine de vacances additionnelles lorsqu'il atteint sa 10<sup>e</sup>, sa 15<sup>e</sup>, sa 20<sup>e</sup>, sa 25<sup>e</sup> et sa 30<sup>e</sup> année de service à la ville et ce, pour cette seule année où il atteint l'une des années de service précédemment mentionnées.

[206] **La clause 17.13** vise les salariés de la division planification, recherche et logistique et les salariés en travail allégé.

[207] Il n'est pas contesté de modifier l'appellation de la division par «Division de la prévention et logistique et la Division de la formation».

[208] L'employeur demande aussi d'ajouter que pas plus du tiers des salariés peuvent prendre leurs vacances en même temps. L'association demande d'abroger le 2<sup>e</sup> alinéa concernant le salarié en travail allégé.

[209] Aucune de ces deux demandes n'ont fait l'objet d'une preuve convaincante pour soutenir les modifications proposées de part et d'autre. La seule modification concerne donc le début du premier alinéa qui sera le suivant :

17.13 Les salariés de la Division de la prévention et logistique et de la Division de la formation peuvent, avec l'autorisation du directeur ou son représentant, prendre leurs vacances par semaine, par journée (maximum dix (10) jours ou par demi-journée (maximum deux (2) jours).

Les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent également au salarié affecté en travail allégé ou en assignation temporaire pour une période d'au moins vingt-huit (28) jours. Dans ce cas, il peut s'en prévaloir dès le début de l'affectation.

[210] **La clause 17.16** prévoit que la période de vacances du pompier-recrue débute à son premier jour de la semaine de travail.

[211] L'employeur demande d'abroger cette clause en se basant sur le témoignage de Hélène Bouchard qui a mentionné qu'elle n'avait aucune idée à quoi la clause servait. À mon sens, cela ne justifie pas d'abroger la clause parce que ça ne signifie pas qu'elle ne peut pas servir éventuellement. Pour abroger une clause sans l'accord de l'autre partie, il faut être en mesure d'expliquer pourquoi la clause ne sert plus puisque les parties se sont déjà entendues pour l'inclure dans la convention collective.

[212] Enfin, les parties s'entendent pour abroger la clause 17.17.

#### **Articles 18.04 et 24.02 – fusions et autres transformations et changements technologiques**

[213] **La clause 18.04** prévoit, en cas de modifications ou création de nouvelles fonctions, l'obligation d'avoir l'approbation préalable de l'association quant aux salaires et conditions de travail applicables et, à défaut d'entente, l'application de la procédure de grief et d'arbitrage prévue aux articles 27 et 28.

[214] Cette clause ne pose pas de difficulté, mais l'alinéa suivant prévoyait qu'elle ne s'applique pas aux fonctions de premier répondant parce que, dans ce cas, une entente préalable est nécessaire avec l'association avant son implantation sur le territoire de la ville. L'employeur a retiré sa demande de biffer ce 2<sup>e</sup> alinéa.

[215] L'association demande d'ajouter à ce 2<sup>e</sup> alinéa que les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas non plus dans le cas de la mise en place d'une équipe spécialisée, en lien avec sa demande concernant la clause 24.02 selon laquelle

l'employeur devrait s'entendre avec l'association pour la mise en place d'une telle équipe spécialisée.

[216] Comme le prétend l'employeur, je conclus qu'on ne peut pas donner à l'association un droit de veto sur la mise en place d'une équipe spécialisée ou la mise en place d'un changement technologique susceptible de modifier substantiellement les procédés de travail. Il s'agit d'une responsabilité qui incombe et appartient à l'employeur. Il va de soi cependant que l'employeur doit consulter l'association, il a du reste tout intérêt à le faire.

[217] Comme pour la modification d'une fonction ou la création d'une nouvelle, le changement peut avoir un effet sur les conditions de travail applicables et on peut comprendre que l'association souhaite garantir le recours à la procédure de grief et d'arbitrage, comme on l'a prévue à la clause 18.04, à défaut d'entente avant d'apporter le changement technologique, étant entendu que ce recours n'aura pas pour effet de retarder la mise en place du changement.

[218] En conséquence, je conclus de maintenir inchangée la clause 18.04 actuelle et de modifier la clause 24.02 en ajoutant, après les 2 premiers alinéas qui demeurent inchangés, le 3<sup>e</sup> alinéa suivant :

Si, au terme de la période et du processus prévus aux présentes, il subsiste une mécontentement relativement à l'impact du changement technologique sur les conditions de travail, celle-ci peut être déferée à l'arbitrage conformément aux articles 27 et 28 qui s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Cependant, la Ville peut procéder au changement technologique. Les modifications aux conditions de travail en découlant s'appliquent jusqu'à ce qu'une sentence arbitrale soit rendue.

**Article 19.00 – Maladies et accidents imputables au travail**

**Article 20.00 – Maladies et accidents non imputables au travail**

**Article 34.00 – Assurance collective**

[219] L'employeur demande de modifier les articles 19, 20 et 34 en les regroupant dans un seul article 19.00.

[220] L'équivalent de l'article 34.00 se retrouve aux clauses 19.01 à 19.04 qu'il propose. L'équivalent de l'article 19.00 se retrouve aux clauses 19.05 et 19.06 qu'il propose. L'équivalent de l'article 20.00 se retrouve aux clauses 19.07 à 19.20.

[221] L'employeur invoque le fait de vouloir harmoniser les conditions relatives aux absences en maladie entre les divers groupes d'employés. Il soutient que, sous réserve du régime d'indemnisation en cas d'absence de courte durée, les conditions actuelles applicables aux pompiers se retrouvent toutes dans les nouveaux textes, bien que dans une forme différente.

[222] Je conclus de modifier les clauses 19.01 et 19.02 pour les harmoniser avec les clauses 15.01 et 15.02 de la convention collective des policiers (V165). Les textes seront les suivants :

- 19.01 Lorsque le salarié est victime d'une lésion professionnelle, le salarié et ses personnes à charge bénéficient des droits qui leur sont conférés par la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles. Dans l'éventualité où cette lésion ne serait pas reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, par l'instance de révision administrative, ou par l'instance d'appel, le salarié bénéficie des avantages prévus à l'article 20.00.
- 19.02 a) Le salarié victime d'une lésion professionnelle reçoit de l'Employeur une indemnité dont le montant, augmenté des prestations autrement payables, est tel que le revenu net du salarié, au cours de l'année civile, est égal à quatre-vingt-dix pour cent (90%) du salaire net régulier qu'il aurait reçu s'il était au travail.

Cette règle s'applique depuis le premier jour de sa lésion professionnelle jusqu'à l'expiration d'une période continue de vingt-six (26) semaines; si son incapacité se prolonge au-delà de cette période, il reçoit le plus avantageux entre la prestation prévue au 4<sup>e</sup> alinéa de la clause 20.02 a) et l'indemnité payable selon la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'une blessure subie à l'action au sens du règlement concernant le Régime de prestations de décès et d'invalidité de la Ville de Québec, le salarié reçoit jusqu'au premier jour du mois suivant une période continue de deux (2) ans, une indemnité établie de façon à ce qu'il reçoive cent pour cent (100%) de son salaire net régulier. Après cette période, le salarié reçoit le plus avantageux entre la prestation d'assurance prévue au 4<sup>e</sup> alinéa de la clause 20.02 a) et l'indemnité payable selon le Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

[223] Quant au régime d'indemnisation des absences de courte durée, l'employeur base sa demande sur l'objectif de réduire l'absentéisme et de bonifier la présence au travail. À ce sujet, Il propose que les 20 premiers jours d'absence maladie pendant une année civile soient compensés à 80% du taux horaire brut régulier plutôt qu'à 100%. Il propose aussi d'ajouter une clause (19.20) établissant un régime de bonification de 2 jours de salaire s'il s'absente 2 jours ou moins durant l'année et d'un jour de salaire s'il s'absente plus de 2 jours jusqu'à un maximum de 5 jours.

[224] L'association soutient que la demande de l'employeur quant à l'indemnisation des 20 premiers jours d'absence et la bonification de la présence ne devrait pas être acceptée parce que l'employeur n'a pas démontré qu'il y avait un problème d'absentéisme chez les pompiers.

[225] Je conclus d'accepter la proposition de l'employeur relativement à l'indemnisation des 20 premiers jours à 80% et la mise en place de la bonification de la présence. Cependant, je conclus de ne pas modifier les autres dispositions des articles 19.00, 20.00 et 34.00. Voici pourquoi.

[226] Il est vrai que, dans les données que l'employeur a produites en preuve (V218) concernant l'absentéisme pour les années 2004 à 2006, il n'y a pas de données concernant les pompiers parce qu'elles n'étaient pas disponibles. Il n'a donc pas prouvé un problème d'absentéisme chez les pompiers. Il a démontré cependant qu'il y avait un problème d'absentéisme d'une façon globale à la ville et qu'il était justifié de mettre en place des mesures visant à améliorer la situation à cet égard.

[227] Malgré que les données montrent que le problème n'a pas la même ampleur chez chacun des groupes, sa proposition a été acceptée par tous les groupes, sans égard à leur propre performance au chapitre de l'absentéisme. Par mesure d'équité interne, je conclus qu'il y a lieu de modifier l'article 20.00 pour prévoir à la clause 20.02 l'indemnisation à 80% des 20 premiers jours d'absence en maladie et d'ajouter à la fin un article 20.12 pour intégrer dans la convention collective la proposition de l'employeur à la clause 19.20 de la pièce V2.1.

[228] Compte tenu de l'horaire particulier des pompiers, il y a lieu de convertir les 20 jours d'absence, qui équivalent à 4 semaines chez les autres groupes, en 168 heures d'absence équivalant aussi à 4 semaines pour les pompiers.

[229] Ainsi, le 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 20.02 a) est modifié par les alinéas suivants :

En cas de maladie ou d'accident permettant récupération de sa fonction, il touche, pour les 168 premières heures d'absence au cours d'une même année civile, une indemnité égale à quatre-vingt (80%) de son taux horaire brut régulier.

Pour toute période d'absence qui excède les 168 premières heures d'absence, l'indemnité versée par l'employeur est de 100% de son traitement régulier.

Le pompier dont l'absence en maladie ou accident est en cours le 31 décembre d'une année et se poursuit le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante demeure régi par les règles précédentes comme s'il s'agissait de la même année civile.

Au terme d'une période d'absence en maladie ou accident de 6 mois, il touche soixante-dix pour cent (70%) de son traitement régulier.

Pendant ce temps, il conserve son statut d'employé avec tous les avantages et obligations y attachés, incluant les augmentations générales de salaire prévues à la convention collective. Quant aux jours fériés, il ne peuvent être reportés d'une année à une autre et ne sont pas monnayables au 31 décembre.

Cependant, si la Ville offre à un tel salarié de remplir temporairement une autre occupation convenant à ses qualifications, pour laquelle il est apte malgré sa maladie ou son accident, il reçoit le salaire attaché à sa fonction régulière.

[230] Quant au reste, je conclus que l'employeur n'a pas démontré la nécessité d'harmoniser toutes les conditions applicables avec ceux des autres groupes. Il ne l'a pas fait avec les policiers. Aussi, il a représenté que les textes proposés ne modifieraient rien aux textes actuels, que les seules modifications visaient l'indemnisation des 20 premiers jours et la bonification de la présence au travail. Pourtant la lecture de la pièce V220 montre que plusieurs clauses actuelles ont été modifiées ou ne se retrouvent pas dans les textes proposés.

[231] L'association demande de modifier **la clause 20.03 d)** qui prévoit l'obligation du salarié de faire parvenir le certificat médical au médecin de la ville pour y ajouter «obtenir au frais de la ville et faire parvenir».

[232] Je conclus de ne pas accorder cette demande qui n'existe dans aucune autre convention collective à la ville.

[233] **L'article 34.00** est maintenu selon le statu quo.

## **Article 22 – paiement du salaire**

[234] L'employeur demande de modifier la clause 22.00 c) afin que la paie soit versée à chaque 2 semaines plutôt qu'à chaque semaine. Cette demande est justifiée et

permettra d'assurer l'uniformité du système de paie de tous les employés de la Ville. L'association fait remarquer que les autres groupes ont réglé cette question dans le cadre du règlement final de leur convention collective. Le texte de la clause 22.00 c) est remplacé par le suivant :

La paie se fait par dépôt bancaire direct à toutes les deux semaines dans l'institution financière choisie par le salarié.

### **Article 25.00 – Affectations**

[235] Selon la clause 25.01, le salarié affecté temporairement à une fonction mieux rémunérée que la sienne reçoit le salaire de cette fonction le temps qu'il l'occupe. L'employeur demande de préciser à une fonction de salarié.

[236] Il invoque que l'application de la convention collective devrait être limitée aux fonctions qu'elle vise.

[237] Je conclus que cette demande n'est pas justifiée pour le même motif dont je discuterai à l'article 26.00 pour conclure de ne pas enlever la mention «jusqu'au grade de chef de district inclusivement».

[238] Pour le même motif, il n'y a pas lieu de biffer, comme le demande l'employeur **la clause 25.04** qui prévoit que tout officier éligible à la tâche de chef de district en reçoit le traitement le temps qu'il y sert.

[239] Compte tenu de la décision de maintenir la définition d'ancienneté de nomination, le 2<sup>e</sup> alinéa de **la clause 25.06** doit se lire comme prévue à la pièce V237 :

Cependant dans le cas des officiers intéressés à un autre poste d'officier, l'ancienneté de nomination est considérée prioritairement à l'ancienneté définie à la clause 4.01 a) de la convention et le choix de vacances n'est pas affecté par un changement de peloton.



[240] **La clause 25.08** prévoit la mécanique de remplacement pour toute absence à un poste d'officier. L'employeur demande de préciser « à la division des opérations... ».

[241] La preuve établit que l'obligation de remplacer les officiers n'existe qu'à la division des opérations et qu'il n'est pas nécessaire de remplacer les officiers dans les autres divisions. Je conclus d'accepter cette demande et de modifier la clause 25.08 de la façon dont le demande l'employeur.

25.08 Pour toute absence à un poste d'officier à la division des opérations, autre que pour une prise de vacances, l'employeur doit procéder au remplacement à ce poste d'officier à compter de la première (1<sup>ère</sup>) journée d'absence, si cette absence est prévue pour être d'une durée minimale de soixante (60) jours de calendrier. Si la période d'absence est indéterminée, l'affectation intérimaire devra être faite à compter de la soixante et unième (61<sup>e</sup>) journée d'absence de calendrier de l'officier. Ces affectations intérimaires sont offertes à partir des listes d'aptitude en vigueur en fonction de l'ordre apparaissant sur ces listes et ce, sur une base volontaire.

[242] Cela a pour effet de rejeter la demande de l'association d'ajouter une clause, qu'elle avait numérotée 25.11, prévoyant le remplaçant d'un officier dès la première journée.

[243] **La clause 25.09** prévoit que les promotions et les affectations temporaires à une fonction de grade supérieur jusqu'à celui de chef de district inclusivement sont faites parmi les salariés dont les noms figurent sur la liste d'aptitude en vigueur à cette fonction.

[244] L'employeur demande de rayer «de grade supérieur jusqu'à celui de chef de district inclusivement» et de le remplacer par «d'officier». Cette demande n'est pas acceptée pour les motifs qui seront énoncés à l'article 26. Cependant, compte tenu des modifications apportées à l'article 26.00 et permettant la coexistence de plus d'une liste

d'aptitude à un même grade, il y a lieu de remplacer «la liste d'aptitude» par «une liste d'aptitude».

25.09 Les promotions et les affectations temporaires à une fonction de grade supérieur jusqu'à celui de chef de district inclusivement sont faites parmi les salariés dont les noms figurent sur une liste d'aptitude en vigueur à cette fonction.

[245] L'association demande d'ajouter la clause suivante :

25.10 L'employeur doit maintenir une liste d'éligibilité suffisante à chaque grade et chaque division en tout temps.

[246] Cette demande sera traitée avec la clause 26.14.

## **26.00 – Examens et promotions**

[247] **La clause 26.02** prévoit que toute occupation de grade supérieur à celui de pompier 1<sup>ère</sup> classe jusqu'au grade de chef de district inclusivement est remplie par promotion dans les 60 jours suivants.

[248] L'employeur demande de biffer «jusqu'à chef de district inclusivement». Il invoque que la convention collective ne devrait pas contenir des conditions de travail applicables aux non syndiqués. Le fait d'avoir accès à des promotions à des postes de grade supérieur, syndiqué ou pas est une condition de travail applicable aux salariés. C'est ce qu'a reconnu l'arbitre Marcel Morin dans une sentence arbitrale impliquant les mêmes parties (A37). Je conclus donc de ne pas modifier cette clause.

[249] **La clause 26.03** prévoit l'affichage des examens de promotion pendant 8 semaines, la transmission de l'avis aux salariés absents pour cause de maladie ou d'accident, et le fait que les unités opérations, formation et prévention sont distinctes aux fins de promotion.

[250] L'employeur demande de réduire la durée de l'affichage à 4 semaines et d'enlever la mention du nombre de postes vacants sur l'avis d'affichage.

[251] Même si l'employeur planifie lui-même les concours, la durée de l'affichage demeure une source de ralentissement du processus et sa volonté de la réduire est justifiée et supportée par les comparables internes et par la politique de dotation (V155). Puisque des salariés peuvent être absents jusqu'à 6 semaines consécutives en vacances, j'estime qu'une durée de 6 semaines est suffisante malgré l'horaire particulier des pompiers. Par ailleurs, aucune preuve n'a été présentée concernant le retrait de la mention du nombre de postes vacants.

[252] Il y a lieu d'ajouter au 2<sup>e</sup> alinéa que l'avis doit être transmis aussi au salarié absent pour l'un des congés prévus à l'article 44 de la convention collective concernant les congés parentaux. L'employeur ne s'y objecte pas.

[253] Aux 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas, l'employeur demande de réduire à 2 le nombre d'unités distinctes en regroupant la formation et la prévention alors que l'association demande d'en prévoir 4 en ajoutant la logistique. Je conclus de maintenir les 3 unités existantes. Les exigences prévues à la clause 26.04 ne sont pas identiques en formation et en prévention de telle sorte qu'il serait inapproprié de regrouper ces deux unités. Par ailleurs, le témoignage d'Éric Gosselin sur le sujet ne permet pas de justifier l'ajout de l'unité de la logistique.

[254] En conséquence, trois modifications sont apportées à la clause 26.03. Au premier alinéa, les mots «huit (8) semaines» sont remplacés par «six (6) semaines». Au 2<sup>e</sup> alinéa, les mots «tout salarié absent pour cause de maladie ou d'accident» sont

remplacés par «tout salarié absent pour cause de maladie, d'accident ou pour l'un des congés parentaux prévus à l'article 44». Au même alinéa, il y a lieu d'ajouter après les mots «qui suivent cet affichage.», la phrase suivante : «Le salarié peut se présenter à tout examen de promotion auquel il est admissible.». Cet ajout rend la clause 26.20 inutile et il y a lieu de l'abroger. La clause 26.03 sera la suivante :

26.03 Le service des ressources humaines doit, par l'entremise du Service de protection contre l'incendie, faire afficher dans les locaux du Service de protection contre l'incendie, pendant une période d'au moins six (6) semaines préalablement à sa tenue, tout examen de promotion. L'avis de concours mentionne le nombre de postes vacants, s'il y a lieu.

En outre, en collaboration avec le Service de protection contre l'incendie, le Service des ressources humaines avise, par courrier recommandé, par la transmission d'une circulaire à sa dernière adresse communiquée au Service de protection contre l'incendie, tout salarié absent pour cause de maladie, d'accident ou pour l'un des congés parentaux prévus à l'article 44 au moment de l'affichage d'un avis d'examen et dans les deux semaines consécutives qui suivent cet affichage. Le salarié peut se présenter à tout examen de promotion auquel il est admissible. Cependant, l'avis d'examen et l'examen ne seront toutefois pas invalidés si, par suite de son omission de notifier le Service de protection contre l'incendie de l'adresse actuelle de son domicile, un salarié ne reçoit pas l'avis auquel il a droit.

Aux fins de promotion, les divisions des opérations, de la formation et de la prévention constituent trois (3) unités distinctes, soit opérations, formation et prévention.

Ainsi, tout pompier ou tout officier s'étant qualifié à un examen tenu relativement à l'une des trois (3) unités susmentionnées devra réussir les examens de qualification d'une autre unité afin d'y être déclaré éligible ou d'y être nommé.

[255] **La clause 26.04** prévoit la liste des exigences minimales auxquelles un salarié doit répondre pour pouvoir se présenter aux examens. Elle prévoit notamment d'avoir 5 ans de service.

[256] L'employeur demande de modifier la notion de 5 ans de service par celle de 5 ans d'expérience pertinente, de biffer le poste de capitaine à la formation parce qu'il n'existe plus et de biffer le poste de chef de district qui n'est pas un poste syndiqué.

[257] Dans son témoignage, Richard Poitras explique que la demande vise à accroître le bassin de recrutement. La notion d'expérience pertinente permettrait de recevoir des candidatures de personnes provenant d'autres villes où ils auraient acquis leur expérience. Selon lui, il est de plus en plus difficile de recruter des officiers partout au Québec.

[258] Il s'agit d'une demande majeure de la part de l'employeur parce qu'elle aurait pour effet de ne pas reconnaître la priorité de l'ancienneté pour l'obtention de promotion aux postes d'officiers. La preuve n'établit pas d'une manière convaincante le manque de candidats qui justifierait d'abolir cette règle d'ancienneté. Par ailleurs, la clause 26.21, qui deviendra 26.20, permet à l'employeur d'avoir recours à un examen ouvert à des salariés de l'extérieur en l'absence de candidats qualifiés. Je conclus de maintenir la notion d'années de service plutôt que celle d'années d'expérience pertinente.

[259] Par ailleurs, le poste de capitaine à la formation peut être rayé parce qu'il n'existe plus. Cependant, les exigences minimales pour être éligible à un examen pour un poste de chef de district doivent être maintenues pour le même motif qu'expliqué à la clause 26.02.

[260] **La clause 26.10** établit le processus d'examen et la nomenclature de la valeur des résultats à l'examen et à l'entrevue. Elle prévoit que l'examen écrit et l'entrevue sont tous les deux éliminatoires et que l'examen écrit vaut pour 60% et l'entrevue pour

40%. Le candidat ayant obtenu une moyenne de 60% ou plus pour les deux examens se qualifie sur la liste d'aptitude. Un demi-point par année d'ancienneté jusqu'à un maximum de 10 points est ajouté. Les résultats déterminent l'ordre des candidats sur la liste.

[261] L'association demande que seul le résultat de l'examen écrit soit considéré pour déterminer l'ordre des candidats sur la liste. Il invoque le fait que l'entrevue est plus subjective qu'un examen écrit.

[262] Je conclus qu'il n'y a pas lieu de donner suite à cette demande. Julie Turcotte a expliqué la politique de dotation (V155). On voit que l'employeur ne prend pas le processus de dotation des postes à la légère. Il faut présumer que les personnes qui participent au processus de sélection pour la direction agissent de bonne foi et selon les règles de l'art. Par ailleurs, une entrevue vise souvent à mesurer des habiletés professionnelles ou des connaissances différentes de celles qui sont mesurées à l'examen écrit.

[263] Les deux parties demandent de modifier la valeur de l'ancienneté. Les deux parties demandent que chaque année donne un point au lieu d'un demi-point. L'employeur demande de limiter le maximum de point acquis par ancienneté à 5 et l'association demande qu'il n'y ait pas de maximum.

[264] J'estime qu'aucune des deux parties n'a démontré l'opportunité de modifier la norme actuelle et je conclus de maintenir le statu quo. On pourrait croire que l'arbitre soit tenu de modifier la règle du demi-point par année pour celle d'un point par année puisque les deux parties présentent la même demande. Mais il faut prendre les

positions de chaque partie sur cet alinéa dans leur ensemble. Celle de l'association vise à augmenter la valeur de l'ancienneté, alors que celle de l'employeur vise à la réduire à un maximum de 5 ans faisant en sorte que l'ancienneté supérieure à 5 ans n'aurait aucune valeur. Dans les deux cas, les positions respectives modifient considérablement la norme, et la norme d'un point par année, qui est la même dans les deux positions, prend une signification différente si on la considère avec la durée maximale pouvant être considérée.

[265] **La clause 26.12** prévoit qu'un salarié peut relever la correction et la notation de ses examens. L'employeur demande de modifier cette expression par celle de «peut bénéficier d'une entrevue de rétroaction sur ses examens».

[266] Malgré le témoignage de Julie Turcotte qui explique le fonctionnement de la politique à ce sujet (V156), je note que la même règle que celle actuellement en vigueur chez les pompiers existe chez les policiers et qu'elle a été reconduite dans la dernière convention collective (V165).

[267] Je conclus de ne pas modifier la clause 26.12.

[268] **La clause 26.13** prévoit l'émission de la liste d'aptitude. L'association demande de remplacer le terme «des examens» par «le processus» pour le rendre conforme à l'expression utilisée à la clause 26.10. Cette demande n'est pas contestée par l'employeur qui veut toutefois maintenir intact le reste de la clause quant à l'inscription des résultats sur la liste, ce sur quoi l'association n'a pas présenté d'argument.

[269] Je conclus donc de remplacer les mots «les examens» par les mots «le processus».

26.13 Une liste d'aptitude, sur laquelle apparaît le nom de tout salarié ayant subi avec succès le processus, c'est-à-dire ayant obtenu au moins soixante pour cent (60%) pour chacun des deux (2) examens, avec indication de son résultat de l'examen écrit, de l'entrevue et des points accordés pour son ancienneté, sera dressée après chaque session d'examens et copie en sera transmise à l'Association.

[270] **La clause 26.14** prévoit qu'une liste d'aptitude est dressée pour chaque grade et demeure en vigueur jusqu'à son épuisement. L'association demande d'ajouter que l'employeur devra procéder à des nouveaux examens dans un délai de 30 jours suivant l'épuisement d'une liste.

[271] On se rappelle que l'association demandait à la clause 25.10 que l'employeur maintienne en vigueur en tout temps une liste d'aptitude suffisante à chaque grade et à chaque division.

[272] En fait, l'idée est de s'assurer qu'il y ait en tout temps une liste d'aptitude avec des salariés éligibles à être promus de façon permanente ou à exercer temporairement une fonction supérieure. Cela suppose que l'employeur procède à l'affichage et à la tenue de concours avant l'épuisement d'une liste afin de s'assurer d'avoir toujours des candidats inscrits sur une liste.

[273] Dans ce cas, il pourra arriver qu'une liste d'aptitude soit affichée alors qu'une liste précédente n'est pas encore épuisée. Il faut prévoir qu'une nouvelle liste d'aptitude dans un grade et une division donnés, sera utilisée successivement à la liste ayant été affichée précédemment. La clause 26.14 se lira comme ceci :

26.14 À la suite de tout examen, une telle liste d'aptitude, pour chaque grade, jusqu'au grade de chef de district inclusivement, sera dressée et demeurera valide jusqu'à son épuisement.



L'employeur doit maintenir une liste d'aptitude suffisante à chaque grade en tout temps. Plus d'une liste d'aptitude pour un grade peuvent être en vigueur en même temps.

Lorsque plus d'une liste d'aptitude dans un grade sont en vigueur en même temps, elles sont utilisées successivement en commençant pas la plus ancienne.

[274] Enfin, **la clause 26.21**, qui deviendra la clause 26.20, n'a pas à être modifiée compte tenu de la conclusion à laquelle j'arrive concernant le maintien de la référence au chef de district.

### **28.00 – Arbitrage**

[275] **La clause 28.01 b)** prévoit qu'à moins d'entente, l'arbitre désigné siège avec des assesseurs. L'employeur demande d'abroger cette disposition. Éric Girard invoque la difficulté d'organiser les agendas et le coût additionnel. Éric Gosselin témoigne qu'on n'a jamais de difficulté à s'entendre sur la présence ou non d'assesseurs.

[276] La convention des policiers (V165) prévoit l'arbitrage avec assesseurs. Les autres conventions à la ville prévoient l'arbitre unique (V114).

[277] Bien que l'on peut penser que la formule selon laquelle la règle est l'arbitre unique et que les parties pourraient s'entendre pour procéder avec assesseurs est aussi valable, je conclus que le comparable avec les policiers supporte le maintien du statu quo. La clause actuelle est donc maintenue sans modification.

### **29.00 – Manuels**

[278] **Le 2<sup>e</sup> alinéa de la clause 29.01** prévoit que la ville transmet à l'association toute directive s'adressant aux salariés avant qu'elle n'entre en vigueur. L'association demande de modifier «transmet» par «doit transmettre».

[279] Je conclus comme l'employeur que cette modification est inutile puisque l'emploi de l'indicatif présent rend la transmission obligatoire de toute façon.

[280] **La clause 29.03** prévoit la transmission à l'association par la ville des procès-verbaux du comité exécutif et du conseil de ville. L'employeur demande de remplacer «fait parvenir» par «rend disponible».

[281] Je conclus d'accepter cette demande qui est justifiée par l'accessibilité de ces documents via Intranet.

29.03 La Ville rend disponible à l'Association copie des procès-verbaux du Comité exécutif et du Conseil de Ville.

### **Article 30 – Discipline**

[282] **L'article 30.00** prévoit la procédure qui doit être suivie en matière disciplinaire.

[283] **La clause 30.01** prévoit la communication par écrit dans les 60 jours suivant la commission de la faute ou la connaissance par l'employeur et que le salarié ait l'occasion de se faire entendre sans quoi aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée. L'association demande de réduire à 30 jours le délai entre la faute ou sa connaissance et la communication. L'employeur demande de biffer la dernière phrase qui concerne l'occasion pour le salarié de se défendre et de se faire entendre.

[284] Les autres conventions à la ville ont un délai plus court. Je retiens néanmoins l'argument de l'employeur selon lequel l'horaire particulier des pompiers justifie un délai plus long. Il n'y a pas lieu de modifier le délai de 60 jours.

[285] La demande de l'employeur de biffer la dernière phrase n'est supportée par aucune justification de telle sorte que le statu quo est retenu.

[286] **La clause 30.02** prévoit que «le salarié doit être avisé par écrit de la faute qui lui est reprochée au moins 48 heures avant le moment fixé pour sa comparution.

[287] L'association demande que ce délai soit de 7 jours notamment afin de favoriser la libération du représentant syndical. L'employeur demande de maintenir le délai de 48 heures, d'ajouter après salarié «convoqué pour fins disciplinaires» et de remplacer le mot comparution par convocation.

[288] Le délai de 7 jours paraît raisonnable d'autant plus qu'il ne cause pas de préjudice à l'employeur qui n'est pas soumis à un délai pour imposer la mesure disciplinaire le cas échéant. Par ailleurs, les modifications de concordance que l'employeur demande ne sont pas justifiées en raison du maintien de la procédure disciplinaire actuelle.

30.02 Le salarié doit être avisé par écrit de la faute qui lui est reprochée au moins sept (7) jours avant le moment fixé pour sa comparution. Il a droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes et de tous les autres documents composant son dossier durant ce délai de sept (7) jours.

[289] À **la clause 30.03 b)**, l'employeur demande l'abrogation du comité de discipline. Éric Girard justifie sa demande par l'opportunité de déjudiciariser le processus disciplinaire. Il soumet que cette procédure n'existe nulle part ailleurs dans les conventions à la ville pour des avis ou des blâmes (V115).

[290] Je suis d'avis, comme le syndicat l'invoque, que la preuve de l'employeur n'établit pas l'opportunité de modifier le processus disciplinaire actuellement en vigueur. Il vise à assurer une défense adéquate au pompier soumis à une procédure disciplinaire. Je ne dis pas qu'il n'y a pas d'autres façons de procéder qui pourraient

tout aussi bien assurer une défense adéquate, mais il n'y a pas lieu d'abroger un processus à défaut par les parties de justifier une telle abrogation.

[291] **La clause 30.05** concerne les situations de rétrogradation, suspension ou congédiement. La mesure ne peut être imposée avant que le salarié et l'association n'aient reçu une copie de la décision de l'autorité compétente. L'employeur demande que la copie ait été reçue par le salarié ou l'association. Je conclus de maintenir le statu quo à défaut d'une preuve concluante sur l'opportunité de modifier la clause dans le sens demandé par l'employeur.

[292] **La clause 30.06** prévoit que le salarié convoqué doit comparaître même en dehors de ses heures de travail. L'association demande qu'il ne puisse être tenu de comparaître que durant ses heures de travail. Il n'y a pas lieu de modifier cette disposition notamment en raison de l'horaire particulier des pompiers.

[293] Enfin, l'employeur demande d'abroger **la clause 30.07** qui prévoit qu'une plainte portée par un employé de la ville doit être signée et que celle d'une personne de l'extérieur contre un salarié doit être assermentée. Une copie doit être fournie à l'intéressé. Éric Girard soutient qu'il est insultant pour le citoyen de devoir être assermenté alors qu'un employé de la ville peut porter plainte sans avoir à le faire. Je conclus de maintenir cette clause qui est supportée par le comparable des policiers (V165, art. 27.10).

**Article 35.00 – collations**

[294] **Le 2<sup>e</sup> alinéa de la clause 35.00** est en litige. Il prévoit qu'en cas d'intervention, l'officier en charge procure la nourriture nécessaire à toutes les 4 heures environ aux frais de la Ville.

[295] L'employeur demande de remplacer l'expression «l'officier en charge» par l'employeur. L'association demande d'ajouter au cas d'intervention «ou tout autre travail connexe» et de rendre cette obligation à toutes les 3 heures.

[296] Je conclus que la demande de l'employeur est justifiée et supportée par le témoignage de Richard Poitras selon lequel, il s'agit d'une responsabilité de l'employeur. Par ailleurs, il n'y a pas lieu d'ajouter autre travail connexe parce que le mot intervention couvre les interventions des équipes spécialisées. Aussi, aucune preuve ne permet de conclure que la pratique actuelle n'est pas adéquate.

[297] En conséquence, le 2<sup>e</sup> alinéa de la clause 35.00 est modifié en remplaçant «l'officier en charge» par «l'employeur».

Cependant, lors d'une intervention, l'Employeur procure aux salariés la nourriture nécessaire à toutes les quatre (4) heures environ, aux frais de la Ville.

**Article 36 – Coopération – rencontre (Comité des relations de travail)**

[298] **La clause 36.01** prévoit que le comité de coopération et rencontres est formé de 3 représentants de l'association et de trois représentants de la ville.

[299] L'employeur demande de modifier le nom pour comité de relations de travail comme les parties l'appellent actuellement et de prévoir qu'il est formé du président, de 2 représentants de l'association et de 3 représentants de la ville.

[300] Il y a lieu de modifier, partout où on le retrouve le nom du comité pour le rendre conforme à la pratique des parties. Pour les raisons expliquées en traitant de l'article 11 précédemment, je conclus qu'il n'est pas approprié de prévoir la présence obligatoire du président de l'association. Le texte de la clause 36.01 sera donc le suivant :

36.01 Le comité de relations de travail est formé de trois (3) représentants de l'Association et de trois (3) représentants de la Ville. Il se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties pour étudier toute question d'intérêt général, autre qu'économique, en vue d'améliorer le fonctionnement du service. Les parties peuvent s'adjoindre à leurs frais d'autres personnes à titre consultatif.

### **Article 37 – Droits acquis**

[301] L'employeur demande d'abroger l'article 37 concernant les droits acquis s'appuyant sur le témoignage d'Éric Girard selon lequel ses effets seraient maintenant accomplis.

[302] Tant en équité interne qu'externe, il y a lieu de maintenir une clause de droits acquis dans la convention collective bien que celle-ci doit être actualisée. En s'inspirant de la convention précédente (A12) et de l'actuelle convention des policiers de Québec (V165), je conclus de retenir le texte suivant.

37.01 La présente convention collective abroge et remplace à toutes fins que de droit la convention collective intervenue entre la Ville de Québec et l'Association des pompiers professionnels de Québec inc en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006.

Cependant, le présent article n'est pas applicable aux griefs actuellement pendants de sorte que ladite convention collective demeure applicable pour les fins de l'arbitrage de griefs.

37.02 Malgré l'article 37.01, la présente convention collective ne doit pas être interprétée comme ayant abrogé quelque condition de travail actuellement en vigueur, quoique non stipulée à la présente convention dont bénéficiaient les pompiers qui étaient régis par la convention collective intervenue entre la Ville de Québec et l'Association des pompiers professionnels de Québec inc en vigueur jusqu'au 31 décembre

2006, sauf celles que ses dispositions modifient. Telle condition de travail est maintenue pour la durée de la présente convention collective et est applicable à compter de son entrée en vigueur pour l'ensemble des salariés.

### **Article 39 et annexe «M» – Régime de retraite**

[303] Il est à noter qu'il n'y a pas de litige concernant l'article 39, mais que l'annexe «M» est en litige.

[304] L'association présente 3 modifications qu'elle demande d'apporter au régime actuel :

1. Augmentation de la cotisation salariale rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2009 de 0,61%.
2. Modification du compte patronal pour en limiter l'évolution en cessant d'y ajouter à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, l'excédent des cotisations d'exercice patronales sur les cotisations salariales.
3. Retrait de l'application du régime lié à la date de la sentence arbitrale.

[305] De son côté, l'employeur demande d'y apporter les modifications suivantes.

1. Plafonnement de l'inflation pour les services postérieurs au 31 décembre 2008 à 5% par année.
2. Partage de la cotisation 45% - association et 55% - ville. La majoration de la cotisation porte intérêt au taux de rendement de la caisse de retraite.
3. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, attribution des gains actuariels nets résiduels 45% - association et 55% - ville.
4. Maintien de la clause banquier patronale en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 selon les cotisations patronales qui excèdent 9,4% et ajout d'une clause banquier pour les participants actifs selon les cotisations salariales qui excèdent 7,7% des salaires admissibles, soit le taux moyen des cotisations salariales de 2009.
5. Création d'une réserve de stabilisation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

[306] Au soutien de leur position respective, les parties ont fait entendre leur expert actuariaire. Charles St-Aubin a témoigné pour l'association et il a produit les rapports d'expertise A116 et A125. Ghislain Nadeau a témoigné pour l'employeur et produit les rapports d'expertise V222 et V232.

[307] Après avoir délibéré avec les assesseurs et avoir pris les décisions sur les objets en litige, le tribunal, avec l'accord des deux parties, a requis l'assistance des deux experts, syndical et patronal, leur demandant de rédiger ensemble le texte de l'annexe M pour qu'il reproduise fidèlement les décisions prises par le tribunal d'arbitrage. Cet annexe M, dont les deux experts ont convenu, est reproduit à l'annexe A de la présente sentence arbitrale. Par ailleurs, les dispositions de l'annexe M de la convention collective en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006 (A12) qui ne sont pas modifiées par le nouvel annexe M demeurent en vigueur.

[308] Quant aux ordonnances relatives aux modifications à apporter au règlement du régime de retraite, les personnes habilitées pourront faire le nécessaire pour modifier le règlement en tenant compte des conclusions de la présente sentence arbitrale.

[309] Le premier point à décider concerne **les cotisations d'exercice**.

[310] Sur cette question (demande 1 de l'association et demande 2 de l'employeur), je suis d'avis que l'autorité des précédents internes force à retenir la proposition de la ville. Cette formule a été convenue avec tous les autres groupes à la ville.

[311] L'association mentionne que, contrairement à elle, les autres groupes ont reçu une augmentation de 2% de l'échelle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, ce qui ferait en sorte que l'établissement d'un pourcentage déterminé comme proposé par l'employeur



créerait une iniquité à l'égard des pompiers qui verrait leur cotisation augmentée automatiquement alors qu'ils n'auront pas l'augmentation de 2% obtenue par les autres groupes.

[312] Sur ce point, il est plus que probable qu'ils toucheront le moment venu une augmentation de 2% à l'échelle rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2010 comme tous les autres salariés de la ville l'ont eue.

[313] Par ailleurs, sa proposition d'une augmentation de 0,61% représente un écart de 0,34% avec la proposition de l'employeur et elle serait justifiée par le fait de ne pas vouloir supporter les effets du vieillissement du groupe comme l'a expliqué leur expert (A116). Cette opinion est contestée par l'expert de l'employeur et je ne peux départager ces deux opinions contradictoires. Ainsi, la preuve n'est pas concluante et ne permet pas de renverser la force des comparables internes.

[314] L'employeur demande que la majoration de la cotisation requise porte intérêt. Je suis d'avis qu'il y a lieu d'appliquer la solution retenue par les parties avec les policiers à la clause 3.3. de la lettre d'entente #8 (V165). On peut reconnaître en effet que le paiement de ces intérêts est déjà considéré dans le cadre d'autres paramètres financiers, notamment le fait que la ville ne sera pas tenue de verser des intérêts sur les salaires rétroactifs.

[315] Comme l'ont proposé les experts consultés pour la rédaction de l'annexe M, il est opportun de prévoir que les ajustements de la cotisation salariale rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2009 soient prélevés sur la paie au cours de laquelle les ajustements de salaires et la rétroactivité seront effectués.

[316] Les arguments présentés par l'employeur appuyé sur le témoignage de son expert, m'amène à conclure de ne pas accepter la 3<sup>e</sup> demande de l'association relativement au retrait de l'application du **régime lié**.

[317] La 3<sup>e</sup> demande de l'employeur doit être accueillie puisque le nouveau partage de la cotisation d'exercice entraîne une nouvelle attribution des **gains actuariels** nets résiduels, ce à quoi l'association ne s'oppose d'ailleurs pas.

[318] La 1<sup>ère</sup> demande de l'employeur quant au **plafonnement de l'indexation** et la 5<sup>e</sup> quant à la **réserve de stabilisation** n'ont pas été retenues chez les policiers qui ont convenu avec la ville d'une entente après les autres groupes. Je vois mal comment l'arbitre pourrait recevoir la demande de la ville qui dit la baser sur l'équité interne alors qu'elle-même a renoncé à ces demandes avec le groupe à l'interne le plus comparable avec les pompiers.

[319] Quant à la 2<sup>e</sup> demande de l'association concernant la modification du **compte patronal** et la 4<sup>e</sup> demande de l'employeur relativement à la **clause banquier**, je retiens les textes soumis par les experts des parties que l'on retrouvera à l'annexe M de l'annexe A de la présente décision.

## **Article 40.00 – Clauses particulières**

### **40.01 3<sup>e</sup> alinéa – lieu de domicile**

[320] **La clause 40.01** concerne le lieu de domicile du salarié. Le 3<sup>e</sup> alinéa prévoit qu'en cas d'urgence ou de situation imprévisible, le salarié embauché à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1981 doit être en mesure de se présenter à son lieu de travail dans un délai de 30 minutes.

[321] L'association demande de modifier cette exigence par celle d'être en mesure d'atteindre «les limites du territoire desservi par le service des incendies dans un délai de 30 minutes. Il invoque que cette demande est en lien avec la nouvelle réalité de la ville fusionnée et de la plus grande superficie du territoire maintenant desservi.

[322] L'exigence de résidence est possible vu le caractère urgent du travail de pompier. Cela a été reconnu dans un arrêt de la cour suprême (***Godbout c. Ville de Longueuil, [1997] 3 R.C.S. 844***). Ce n'est d'ailleurs pas contesté puisque une telle exigence est déjà dans la convention collective. On ne demande qu'à la modifier.

[323] La clause 41.01 de la convention collective des policiers (V165) prévoit la même exigence que celle existante chez les pompiers, et je conclus qu'il n'y pas lieu de modifier l'exigence actuelle.

#### **40.02 – propreté des casernes**

[324] Cette clause concerne le maintien de l'état de propreté des casernes et prévoit le nettoyage des matelas ou couvre-matelas au besoin, exigence que l'employeur demande de biffer.

[325] Aucune preuve ni aucun argument n'ont été présentés concernant cette demande de telle sorte que je conclus que la clause 40.02 ne doit pas être modifiée.

#### **40.03 – stationnement**

[326] La clause prévoit que le salarié à qui la ville loue un espace de stationnement doit déboursier 25\$ par mois taxes incluses ou 1,25\$ par jour. Les terrains de stationnement non payant demeurent gratuits.

[327] L'association demande que la ville fournisse gratuitement un espace de stationnement à proximité du lieu de travail dans tous les cas. Elle invoque que le stationnement est déjà gratuit dans 9 des 16 casernes et que la gratuité serait équitable vu l'horaire particulier des pompiers et le peu d'accès aux services d'autobus.

[328] En équité interne la demande de l'association ne peut pas être acceptée.

#### **40.05 – affectation du salarié qui perd son permis de conduire**

[329] Au 1<sup>er</sup> alinéa, la clause prévoit l'affectation du salarié qui perd son permis de conduire à des tâches ne nécessitant pas la conduite d'un véhicule. Pour le salarié de la division des opérations, il est maintenu à l'extinction dans des tâches ne nécessitant pas la conduite. Au 2<sup>e</sup> alinéa, elle prévoit que lorsqu'il recouvre son permis, il est réaffecté à ses tâches habituelles.

[330] L'employeur demande le retrait de la dernière phrase du 1<sup>er</sup> alinéa visant le salarié aux opérations. Il demande aussi d'ajouter au 2<sup>e</sup> alinéa que le salarié ne peut bénéficier de la clause qu'une seule fois durant sa carrière de pompier.

[331] Je conclus de n'apporter aucune modification à cette clause. Quant au premier alinéa, la preuve ne démontre pas une difficulté quelconque de maintenir à l'extinction un salarié qui ne pourrait pas temporairement conduire un véhicule. La modification proposée au 2<sup>e</sup> alinéa aurait pour effet d'introduire une mesure disciplinaire automatique dans la convention collective. L'imposition d'une mesure disciplinaire requiert l'examen de toutes les circonstances d'une affaire et se prête mal à une formule automatique.

## **Article 41 – Formation et conditionnement physique**

[332] **La clause 41.01 a)** prévoit que les cours ou programmes de formation obligatoire dispensés par le service le sont pendant l'horaire du salarié. S'ils ne sont pas dispensés par le service et qu'ils doivent être suivis en dehors de l'horaire normal, le directeur doit s'entendre préalablement avec l'association.

[333] L'employeur demande que les cours dispensés par le service le soient normalement pendant l'horaire, mais s'ils ne peuvent pas l'être, le directeur informe le salarié 5 jours à l'avance et l'horaire du cours devient l'horaire du salarié. Il invoque que cette demande vise à éviter des heures supplémentaires. Des cours sont donnés par d'autres établissements qui n'ont pas à tenir compte des horaires des pompiers.

[334] L'association soutient que cette demande est abusive dans le contexte qu'aucune problématique n'est survenue. La clause actuelle a fait ses preuves et l'association n'a jamais refusé de s'entendre avec l'employeur.

[335] Les témoignages de Richard Poitras et de Éric Gosselin à ce sujet montrent que la clause actuelle n'a pas posé de difficulté durant les années concernées. Même si ce n'est pas l'intention de la direction, la possibilité d'imposer à un salarié de suivre une formation en dehors de son horaire à 5 jours d'avis et sans autre formalité pourrait conduire à des situations abusives. Avec le texte actuel, l'association n'a jamais refusé de s'entendre avec l'employeur et je conclus qu'il n'y a pas lieu d'accorder la modification proposée.

[336] De son côté, l'association demande de libérer le nouveau salarié une demie journée pour intégration syndicale pendant sa formation initiale. Il s'agit d'une demande qui n'est pas supportée par les comparables internes et externes.

[337] À **la clause 41.02**, l'association demande que la ville doive offrir des cours lorsqu'il y a un minimum de 7 salariés inscrits. Comme elle n'a pas présenté de preuve ni d'arguments à cet égard, je conclus de maintenir le statu quo.

[338] L'employeur demandait de rayer les 2 dernières phrases de **la clause 41.03**. Aucune preuve ni aucune argumentation n'ont été présentées à ce sujet de telle sorte que je conclus aussi de maintenir le statu quo.

[339] **À partir de la clause 41.04**, il y a un décalage de la numérotation. On insère la clause 41.04 convenue entre les parties (DS35) qui se lit comme suit :

41.04 Pour la formation à l'extérieur de la Ville nécessitant un hébergement, une indemnité de dix dollars (10,00\$) est accordée pour déjeuner, de quinze dollars (15,00\$) pour le dîner et de vingt-cinq dollars (25,00\$) pour le souper sauf si les frais pour ces repas sont assumés par la Ville ou par un tiers. Pour chaque jour passé à l'extérieur, quinze dollars (15,00\$) supplémentaires seront attribués au salarié à titre de compensation.

[340] L'actuelle clause 41.04 devient la clause 41.05.

[341] La clause 41.05 devient 41.06.

[342] La clause 41.06 devient 41.07. Cette clause concerne le remboursement de frais de scolarité et de volumes lorsqu'un salarié suit des cours à l'extérieur du service avec l'approbation préalable du directeur des ressources humaines. Actuellement, l'employeur rembourse, sur preuve de succès, 80% des frais d'inscription, de scolarité

et de volumes pour les cours concernant la protection contre l'incendie et 50% des frais pour les cours de formation générale de base.

[343] L'association demande d'augmenter ces taux de remboursement respectivement à 100% et 80% et d'ajouter qu'une libération pourra être accordée lorsque les cours ont lieu pendant les heures de travail.

[344] Je conclus que cette demande ne doit pas être accordée parce qu'elle n'est pas supportée par les comparables internes.

[345] La clause 41.07 devient 41.08. Cette clause concerne le remboursement de 150,00\$ sur le coût annuel d'un abonnement à un centre accrédité de conditionnement physique. L'association demandait d'augmenter le remboursement à 400,00\$ et d'ajouter «tout organisme reconnu (OSBL) ayant un caractère sportif.

[346] Cette demande n'est pas supportée non plus par les comparables internes et elle n'est pas retenue.

[347] La clause 41.08 qui n'est pas en litige devient 41.09.

[348] La clause 41.09 devient 41.10. Cette clause prévoit que la ville s'engage à offrir ou rendre disponible sans frais 2 sessions par année de cours requis par une loi ou un règlement pour accéder à un grade supérieur à celui de pompier, un à l'automne et l'autre à l'hiver.

[349] L'employeur demande de modifier la clause pour enlever les mots «sans frais 2 sessions par année» et «et ce, l'un à l'automne et l'autre à l'hiver». Il invoque notamment que le manque de participants force parfois à annuler des cours. Gaétan

Laroche a témoigné que dans certains cas, on n'avait pas le bassin de participants pour offrir certains cours pratiques qui requièrent plus de personnes pour faire les exercices. Richard Poitras explique qu'on ne voudrait pas être forcé de tenir un cours pour un nombre insuffisant de participants, ce qui aurait pour effet de rendre le coût du cours trop élevé. La preuve démontre que des cours ont été annulés par manque de participants et qu'aucune annulation n'a été contestée par grief.

[350] On peut comprendre la préoccupation de l'employeur de pouvoir ne pas tenir une session pour un nombre insuffisant de participants. L'ajout de la mention «si le nombre de participants le justifie» lui donnera une garantie que l'association ne pourra pas s'opposer à l'annulation d'une session qui ne serait pas justifiée en raison de la trop faible participation. La clause 41.10 sera donc la suivante :

41.10 La ville s'engage, si le nombre de participants le justifie, à offrir ou rendre disponible sans frais deux (2) sessions par année de cours requis par une loi ou un règlement (officier 1) pour accéder à un grade supérieur à celui de pompier, et ce, l'une à l'automne et l'autre à l'hiver, pour tous les salariés en donnant priorité à ceux dont le nom apparaît sur une liste d'aptitude. Ces sessions de formation ont lieu en dehors des heures de travail, sont non rémunérées et la participation est sur une base volontaire.

[351] La clause 41.10 devient 41.11. Elle concerne la formation donnée au salarié dont le nom figure sur une liste d'aptitude. Celui-ci doit recevoir une formation théorique et pratique sur le travail effectué au grade concerné avant de pouvoir agir dans cette fonction. Cette formation est d'au plus 84 heures.

[352] Après avoir amendé sa demande initiale, l'employeur demande de modifier «d'au plus 84 heures» par «d'une durée approximative de 70 heures»



[353] L'association demande que la formation soit d'au moins 84 heures, dont une durée minimale de 22 heures touchant la fonction et un stage de 42 heures en caserne. Elle demande d'ajouter à ces heures la formation de secouriste en milieu de travail et toute formation identifiée comme étant nécessaire à l'exécution sécuritaire du travail. De plus, elle demande d'ajouter une mise à niveau d'une durée de 10 heures au salarié dont le nom figure sur une nouvelle liste d'aptitude de capitaine avant qu'il puisse effectuer la tâche en caserne.

[354] Les deux parties ont tout intérêt à ce que les salariés suivent les formations appropriées et suffisantes à l'exercice de leur fonction. Les besoins peuvent varier dans le temps et, advenant un déficit de formation, le CRT est le meilleur endroit pour le rapporter, en discuter et apporter les ajustements utiles. Je conclus qu'il n'y a pas lieu d'alourdir le texte de la convention collective en prévoyant des formations obligatoires qui pourraient ne pas toujours être requises ou utiles. Je suis par ailleurs d'avis qu'il y a lieu de modifier les mots «d'au plus» par «d'une durée approximative», en maintenant le nombre d'heures à 84 heures.

41.11 Tout salarié dont le nom figure sur une liste d'aptitude doit recevoir une formation, théorique et pratique, sur le travail effectué au grade concerné avant de pouvoir agir dans cette fonction. Cette formation, d'une durée approximative de 84 heures, est composée d'enseignement divers touchant la fonction et dispensée par la division ou la ressource la plus apte selon la nature du sujet à enseigner. Afin de permettre une meilleure assimilation de la formation, un stage en caserne, avec un officier régulier est prévu et inclus dans le programme de formation.

[355] L'association demande d'ajouter **une clause 41.12** pour les salariés de la division de la prévention qui prévoirait une mise à niveau de 60 heures. Pour les raisons énoncées à la clause précédente, je conclus de ne pas retenir cette demande.

## **42.00 – santé et sécurité**

### **42.05 c) – test d'étanchéité**

[356] L'association demande d'ajouter un paragraphe c) à la clause 42.05 :

- c) La ville s'engage à effectuer annuellement un test d'étanchéité des parties faciales avec chacun des salariés susceptibles d'utiliser cet équipement.

[357] La preuve démontre qu'il s'agit d'une pratique actuelle supportée par un rapport d'intervention de la CSST du 24 octobre 2008 (A17) et par le programme de protection respiratoire du service de mai 2009 (A18). Je conclus que la demande est justifiée dans ces circonstances et je la reformulerai ainsi étant donné qu'il s'agit d'une décision du tribunal et non d'un engagement de l'employeur.

42.05 ...

- c) La Ville effectue annuellement un test d'étanchéité des parties faciales avec chacun des salariés susceptibles d'utiliser cet équipement.

### **42.06 – l'état des véhicules**

[358] La clause 42.06 prévoit que la ville s'engage à maintenir les véhicules en parfait état de fonctionnement, plus particulièrement en ce qui concerne les freins, les pneus, la direction du véhicule et les dispositifs de sécurité, en s'assurant de la conformité des véhicules aux lois, règlements et normes en vigueur.

[359] La ville demande de modifier la clause pour prévoir l'engagement de maintenir les véhicules «en bon état de fonctionnement» plutôt qu'en parfait état.

[360] L'association demande d'ajouter que la ville «s'engage aussi à changer immédiatement les pneus des véhicules d'urgence qui sont en deçà de 8/32.

[361] La demande de modifier en parfait état par en bon état de fonctionnement est justifiée. La ville doit se conformer au Règlement sur les normes de sécurité des véhicules routiers (V65) et elle applique un programme d'entretien préventif des véhicules, de vérification mécanique et de vérification avant départ (V66 à V73) qui assure un bon état de fonctionnement des véhicules.

[362] Quant à l'usure des pneus, l'article 120 du règlement (V65) prévoit les normes applicables. Je vois mal comment le présent tribunal pourrait décider de normes différentes et plus exigeantes que celles décrétées par l'organisme chargé de les établir. Le texte de la clause 42.06 sera le suivant :

42.06 La ville s'engage à voir à ce que tous les véhicules soient en bon état de fonctionnement, plus particulièrement en ce qui concerne les freins, les pneus, la direction du véhicule et les dispositifs de sécurité, en s'assurant de la conformité des véhicules aux lois, règlements et normes en vigueur.

#### **42.07 b) et c) – radio portative et équipement du représentant en santé et sécurité**

[363] L'association demande d'ajouter un paragraphe b) prévoyant :

b) Afin de faciliter le travail du représentant en santé et sécurité, l'employeur fournit à l'association une (1) radio portative et une (1) identification numérique.

[364] Elle demande aussi de modifier l'actuel paragraphe b), qui deviendra le paragraphe c), pour prévoir que le rappel du représentant SST se fasse lors de toute intervention «nécessitant l'établissement d'un secteur santé-sécurité» et d'ajouter que l'employeur fournit 3 équipements complets de travail au lieu de 2 équipements.

[365] La demande de l'association d'ajouter le paragraphe b) est retenue parce qu'elle est conforme à la pratique qui a fait suite à l'entente prise au Comité central de santé sécurité pompiers du 8 mars 2001 (A21), selon le témoignage de Michel Boily.

[366] En conséquence, il y a lieu de biffer au paragraphe suivant les derniers mots «et une radio portative» puisqu'elle est déjà fournie.

[367] La demande d'ajouter «nécessitant l'établissement d'un secteur santé-sécurité» paraît inutile. Selon Michel Boily, elle vise à élargir la portée de la clause pour couvrir différentes interventions techniques autres que le combat d'incendie. La notion d'intervention couvre déjà ces types d'intervention.

[368] Enfin, il y a lieu d'accorder la demande visant à préciser que la ville fournit 3 équipements complets plutôt que 2. C'est la pratique et elle est conforme au fait qu'il y a effectivement 3 représentants. Le texte des nouveaux paragraphes b) et c) sont donc les suivants :

- b) Afin de faciliter le travail du représentant en santé et sécurité, l'Employeur fournit à l'association une (1) radio portative et une (1) identification numérique.
- c) Lors de toute intervention, le représentant en santé et sécurité est rappelé au travail au même moment que l'officier à la santé et sécurité représentant l'employeur, conformément au Guide des opérations du Service. De plus, pour faciliter le travail du représentant en santé et sécurité, l'Employeur fournit 3 équipements complets de travail et rend disponible sur les lieux de l'intervention un appareil de protection respiratoire.

#### **42.10 – radio portative à la prévention**

[369] L'association demande d'ajouter la clause 42.10 suivante :

- 42.10 L'Employeur s'engage à fournir une radio portative à tout inspecteur de la division prévention lorsqu'il effectue une inspection afin de lui permettre d'avoir un lien direct et rapide avec le centre de répartition des appels d'urgence.

[370] Le syndicat a déposé la note du 22 avril 2004 (A22) qui prévoit que l'employeur met la radio à la disposition de l'inspecteur. Michel Boily témoigne que cela a toujours

été appliqué. L'employeur soutient que la note prévoit de mettre à la disposition et pas de la fournir.

[371] Je conclus d'accueillir la demande de l'association reformulée pour la même raison qu'à la clause 42.05 c). Cela est conforme à la pratique et le fait de fournir la radio lorsque l'inspecteur effectue une inspection n'est pas plus contraignant pour l'employeur que de la mettre à la disposition.

42.10 L'Employeur fournit une radio portative à tout inspecteur de la division prévention lorsqu'il effectue une inspection afin de lui permettre d'avoir un lien direct et rapide avec le centre de réparation des appels d'urgence.

### **Article 43 – période d'essai et permanence du nouveau pompier**

[372] Les parties ont convenu de modifier l'expression «période probatoire» par «période d'essai» à **la clause 43.01**.

[373] **Les clauses 43.02 et 43.03** sont en litige. La période d'essai est actuellement de 24 mois incluant une période d'entraînement hors travail pouvant aller jusqu'à 5 mois.

[374] L'association demande que la période d'essai soit réduite à 12 mois. Par concordance, elle demande que la clause 43.03 soit aussi modifiée pour enlever la notation au cours du 22<sup>e</sup> mois et remplacer au 2<sup>e</sup> alinéa «après 24 mois» par «après 12 mois».

[375] L'association fait valoir que 12 mois sont suffisants pour évaluer un pompier qui, souvent, est connu pour avoir agi comme temporaire, et que la convention collective des policiers prévoit une période d'essai de 12 mois. L'employeur s'oppose à cette demande invoquant l'horaire particulier, le peu d'intervention aux incendies, le fait qu'ils

sont souvent aux corvées durant la première année de service et la réticence des officiers à évaluer les recrues.

[376] Je suis d'avis que l'association n'a pas démontré que la période d'essai de 24 mois posait des difficultés. Je ne dis pas qu'une période de 12 mois ne pourrait pas être suffisante, mais la position de l'employeur se justifie par la petite proportion de temps en intervention et le fait que les recrues sont souvent en «corvée» en début d'emploi. Il n'y a pas lieu en conséquence de modifier les clauses 43.02 et 43.03.

#### **Annexe C, C-1 et C-2 – Déclarations du salarié en cas d'absence au travail**

[377] À l'annexe B de la présente sentence arbitrale, les parties se sont entendues quant à l'annexe C de la convention collective, mais elles indiquent que les annexes C-1 et C-2 sont en litige. Aucun argument n'ayant été présenté de part ou d'autre, je conclus de maintenir le statu quo. Les parties constateront cependant que les formulaires C-1 et C-2 renvoient aux clauses 20.12 a et 20.12 b) qui n'existaient pas dans la convention A12. Elles pourront sans doute apporter les correctifs appropriés.

#### **Annexe E – Tâche du pompier**

[378] **L'annexe E** est une lettre d'entente décrivant à son article 1 certains aspects de la tâche du pompier.

[379] Je conclus de maintenir le statu quo à cet article. Il s'agit d'un texte qui existe depuis longtemps, déjà dans la convention collective 1991-1993, et la preuve ne permet pas d'établir que le texte actuel, qui a été convenu entre les parties dans l'objectif d'améliorer la qualité et la fréquence des interventions, empêche d'atteindre ces objectifs (A25 et A26).

[380] À l'article 2, il y a lieu de remplacer le mot «roulotte» par le mot «abri» selon la demande de l'employeur.

[381] Les parties ont convenu d'abroger les articles 3 et 4.

### **Annexe F – Évaluation du rendement**

[382] L'employeur demande d'abroger l'**annexe F** concernant les règles d'évaluation du rendement et l'**annexe F-1** contenant le formulaire d'appréciation. Éric Girard a témoigné que, selon lui, le formulaire étant un outil de gestion, il ne devrait pas se retrouver dans la convention collective et l'évaluation devrait être faite par du personnel de gestion. Une sentence arbitrale (V212) montrerait que les officiers syndiqués ne veulent pas exercer la tâche.

[383] Je conclus comme l'association qu'il n'y a pas de preuve démontrant qu'il y aurait eu des moyens de pression en lien avec les évaluations. Ainsi, l'annexe F ne sera pas modifiée.

### **Annexe K – Pompiers temporaires**

[384] Je ne reprendrai pas en détails ce que j'ai déjà écrit relativement à la question de l'utilisation des pompiers temporaires. Encore une fois, je comprends bien qu'il serait plus facile pour l'employeur d'assurer l'organisation du travail avec une carte blanche pour l'utilisation des pompiers temporaires.

[385] Dans la convention collective précédente les parties ont convenu que l'employeur pourrait avoir recours à des pompiers temporaires pour combler en tout temps une absence de 2 mois consécutifs et pour une période de 24 semaines

consécutives afin de répondre aux besoins du service durant la période estivale. Ces deux possibilités ont été précédées des 2 attendus suivants :

Attendu que la Ville est consciente de l'importance de la sécurité incendie et entend en conséquence augmenter ses effectifs de pompier à temps plein, comme en fait foi le Schéma de couverture de risques adopté par la Ville et approuvé par le Ministère de la Sécurité publique.

Attendu que la Ville reconnaît que l'embauche de pompiers temporaires ne pourra jamais avoir pour effet de retarder ou de compenser pour l'embauche de pompiers à temps plein.

[386] En regard du premier attendu, la preuve montre que la ville n'a pas augmenté ses effectifs après la signature de la convention collective. Elle demande maintenant de modifier ce premier attendu en remplaçant «augmenter ses effectifs de pompiers à temps plein...» par «optimiser l'utilisation de ses effectifs de pompiers à temps plein...».

[387] Elle demande de rayer le 2<sup>e</sup> attendu actuel pour le remplacer par les suivants :

Attendu que la Ville doit composer avec un régime de conditions de travail faisant bénéficier au pompier de nombreuses occasions où il peut s'absenter;

Attendu que dans cette perspective, il est souhaitable que la Ville puisse avoir recours à des pompiers temporaires qui sont par ailleurs qualifiés;

[388] Et en conséquence la ville propose de modifier les règles d'utilisation des pompiers temporaires par la suivante :

La ville peut avoir recours à un pompier temporaire pour remplacer un pompier absent de son poste et ce, pour quelque motif que ce soit.

[389] Pour l'association, cette position de la ville est indéfendable et accueillir cette demande dans le contexte où cette annexe K a été négociée et convenue entre les parties reviendrait à dire qu'on peut renier sa parole.



[390] Comme je l'ai mentionné en discutant des clauses concernant les heures supplémentaires et les vacances, la preuve n'établit pas que la situation quant à l'organisation du travail était si différente en 2005 qu'elle l'était de 2007 à 2009 au point qu'elle pourrait justifier de reconsidérer ce que les parties ont établi lors de la dernière négociation. Les pompiers n'ont pas plus d'occasions de s'absenter qu'avant. Ils en ont beaucoup en raison de la nature du service à assurer et de leur horaire particulier, mais ils n'en ont pas plus.

[391] Je conclus de ne pas modifier l'annexe K sauf l'article 10 qui est réglé selon l'annexe B de la pièce V239 et de modifier l'article 17 en remplaçant «période probatoire» par «période d'essai».

### **Nouvel horaire**

[392] L'association demande la création d'un comité paritaire pour évaluer la possibilité d'implanter un nouvel horaire.

[393] Je conclus de ne pas accorder cette demande. Je ne vois pas d'obstacle pour l'employeur de participer à un tel exercice, mais il ne revient pas à l'arbitre de le lui imposer s'il n'en voit pas l'utilité.

Pour ces motifs, le tribunal

Détermine que le contenu de la convention collective en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2009 est celui déterminé à l'annexe A de la présente sentence arbitrale,

Prend acte des ententes intervenues entre les parties et reproduites à l'annexe B de la présente sentence arbitrale,

Réserve sa compétence sur l'application de la présente décision en cas de mésentente entre les parties.

---

Denis Gagnon, arbitre

**ANNEXE A**

**SENTENCE ARBITRALE CONCERNANT LES DISPOSITIONS QUI N'ONT  
PAS FAIT L'OBJET D'UNE ENTENTE ENTRE LES PARTIES**

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**LA VILLE DE QUÉBEC**

**ET L'ASSOCIATION DES POMPIERS**

**PROFESSIONNELS DE QUÉBEC INC.**

**DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2007 AU 31 DÉCEMBRE 2009**



ARTICLE 1.00 RECONNAISSANCE

1.01 Annexe B

1.02 Annexe B

ARTICLE 2.00 CHAMP D'APPLICATION

2.01 Annexe B

ARTICLE 3.00 OBJET

3.01 Annexe B

3.02 Annexe B

ARTICLE 4.00 DÉFINITIONS

4.01 Annexe B

a) « Ancienneté »

Annexe B

b) « Ancienneté de nomination »

Statu quo

À l'attribution des postes disponibles, l'ancienneté de nomination à un grade est prioritaire pour l'obtention d'un poste de lieutenant ou de capitaine. À titre d'exemple, pour les postes de capitaine, l'ancienneté de nomination à ce grade est prioritaire.

c) « Conjointe ou conjoint »

Annexe B

- d) « Direction »  
Annexe B
- e) « Grade »  
Statu quo
- f) « Officier »  
Annexe B
- g) « Pompier »  
Annexe B
- h) « Pompier temporaire »  
Annexe B
- i) « Quart de travail »  
Annexe B
- j) « préventionniste »  
Annexe B
- k) « Recrue-Pompier »  
Annexe B
- l) « Salarié »

Tout membre du Service de protection contre l'incendie de la Ville couvert par le certificat d'accréditation détenu par l'Association et régi par cette convention collective.

- m) « Taux horaire »  
Annexe B
- n) « Traitement hebdomadaire »  
Annexe B

o) « Travail »

Statu quo

#### ARTICLE 5.00 SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 Annexe B

5.02 Annexe B

5.03 Annexe B

5.04 Annexe B

5.05 Annexe B

5.06 La Ville transmet à l'Association toute correspondance concernant les conditions de travail du salarié.

#### ARTICLE 6.00 DROIT DAFFICHAGE

Annexe B

#### ARTICLE 7.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

7.01 Annexe B

7.02 Annexe B

Au premier mai de chaque année, il est accordé au salarié du Quartier-maître quatre (4) jours de congé mobile au prorata des mois travaillés au cours de l'année précédente.

7.03 Prévention et formation

Annexe B

- 7.04 Horaire flexible  
Annexe B
- 7.05 Échange de temps  
Statu quo
- 7.06 Relève individuelle  
Annexe B
- 7.07 Travail allégé  
Annexe B

#### ARTICLE 8.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS SANS SOLDE

##### **Congés spéciaux**

- 8.01 Tout salarié bénéficie, pour le temps mentionné, d'un congé avec solde dans les cas suivants.
  - 1. Naissance et baptême
    - a) Statu quo
    - b) Annexe B
  - 2. Mariage  
Annexe B
  - 3. Décès et funérailles  
Annexe B
- 8.02 Statu quo
- 8.03 Annexe B
- 8.04 Annexe B



## **Congés sans solde**

- 8.05      Annexe B
- 8.06      Annexe B
- 8.07      Statu quo

## ARTICLE 9.00      TEMPS DE COUR

- 9.01      Annexe B
- 9.02      Annexe B
- 9.03      Annexe B
- 9.04      Annexe B
- 9.05      Statu quo
- 9.06      Annexe B

## ARTICLE 10.00    RAPPORTS

Annexe B

## ARTICLE 11.00    ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 11.01      La Ville paie, au cours d'une année de calendrier, un maximum de 3604 heures ouvrables comme congés payés pour la participation des membres de l'exécutif de l'Association, des directeurs de pelotons et, exceptionnellement dans le cas de besoins spécifiques ou spécialisés, toute autre personne déterminée par le président à des congés, stages d'étude, assemblées ou autres activités syndicales. Les heures utilisées en plus sont aux frais de l'Association. L'Association rembourse à la Ville le salaire plus un montant égal à 25% pour tenir compte du coût des avantages sociaux.

11.02 Pour avoir droit à un congé prévu à la clause 11.01, le salarié produit à son supérieur, si possible quarante-huit (48) heures avant son départ, sauf exception, une attestation d'un membre de l'exécutif. Ce congé est autorisé à au moins deux (2) salariés par peloton à la fois, si l'Association le demande; si la demande concerne plus de deux salariés, la clause 11.07 s'applique, sauf s'il s'agit d'assemblée de l'Association.

11.03 Le directeur du Service de protection contre l'incendie autorise un congé avec traitement aux représentants de l'Association pour assister aux réunions des comités conjoints lorsque les rencontres de ces comités ont lieu pendant les heures de travail. Toutefois, lorsque ces rencontres ont lieu en dehors des heures de travail, les représentants de l'Association bénéficient d'une remise de temps d'un minimum de trois heures calculées à taux régulier ou du temps requis si cette rencontre est en continuité avec l'horaire de travail du pompier. Le nombre de représentants de l'Association libéré lors des comités visés à ce paragraphe est respectivement de :

Comité de relations de travail	3 représentants
Négociation	4 représentants
Équipement	2 représentants
Retraite	3 représentants
P.A.E.E.	1 représentant
Griefs	3 représentants
Assesseur	1 représentant

11.04 Statu quo

11.05 Statu quo

11.06 Annexe B

11.07 Annexe B

11.08 Statu quo

11.09 abrogé

## ARTICLE 12.00 CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES

12.01 Annexe B

12.02 Annexe B

ARTICLE 13.00 CLASSIFICATION ET TRAITEMENTS

13.01 Traitement

Emploi	Traitement annuel 2007-01-01 + 2% forfaitaire	Traitement annuel 2008-01-01 + 2%	Traitement annuel 2009-01-01 + 2%	Traitement annuel 2009-12-31 +1%
Brigade (42 heures) Pompier Prévention 35 hrs inspecteur				
7 <sup>e</sup> classe	32 794\$	33 450\$	34 119\$	34 460\$
6 <sup>e</sup> classe	37 983\$	38 743\$	39 518\$	39 913\$
5 <sup>e</sup> classe	43 172\$	44 035\$	44 916\$	45 365\$
4 <sup>e</sup> classe	48 361\$	49 328\$	50 315\$	50 819\$
3 <sup>e</sup> classe	53 549\$	54 620\$	55 712\$	56 270\$
2 <sup>e</sup> classe	58 738\$	59 913\$	61 111\$	61 722\$
1 <sup>ère</sup> classe	63,927\$	65 206\$	66 510\$	67 175\$
Lieutenant	70 319\$	71 725\$	73 160\$	73 891\$
capitaine	76 711\$	78 245\$	79 810\$	80 608\$
<u>Quartier maître</u>	63 927\$	65 206\$	66 510\$	67 175\$

40 heures				
<u>Sous-section atelier de réparation</u>				
40 heures				
Réparateur	47 330\$	48 277\$	49 242\$	49 735\$
Réparateur d'appareils respiratoires	48 377\$	49 345\$	50 331\$	50 835\$
Chef d'équipe	53 505\$	54 575\$	55 667\$	56 223\$

Formation 35 heures                      Selon le grade, même rémunération qu'à la prévention, Capitaine ou lieutenant                      plus 6,80\$ par semaine.

13.02            Pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et le 31 décembre 2007, les salariés reçoivent un montant forfaitaire équivalent à 2% du salaire gagné au cours de cette période.

Pour les fins du présent article et de l'article 13.03, on entend par «salaire gagné» ou «traitement», le traitement, le temps supplémentaire, le temps de cour, l'indemnité d'ancienneté, les congés parentaux, les indemnités et prestations salariales prévues aux articles 19 et 20 de même que les paiements de départ du Service relativement aux congés fériés, aux vacances et au temps compensé.

13.03            Les traitements fixés à la clause 13.01 sont obtenus en maintenant au 1<sup>er</sup> janvier 2007 les traitements en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2006. Les traitements sont aussi augmentés de 2% au 1<sup>er</sup> janvier 2008, de 2% ou 1<sup>er</sup> janvier 2009 et de 1% au 31 décembre 2009.

Les montants ainsi applicables sont rétroactifs à la date de leur entrée en vigueur, sans intérêts, et sont payables dans les 90 jours de la date de la sentence arbitrale de différend.

Toute rétroactivité prévue au présent article est payable au salarié à l'emploi de la ville à la date de la sentence arbitrale, au salarié ayant pris sa retraite, ayant démissionné, ayant été déclaré invalide ou étant décédé après le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

- 13.04 Annexe B
- 13.05 Annexe B
- 13.06 Annexe B
- 13.07 Le salarié dont le nom est inscrit sur une liste d'aptitude au grade de lieutenant ou de lieutenant à la formation et qui est affecté temporairement à cette fonction, bénéficie d'une prime de 6,80\$ par semaine pour la durée de cette affectation temporaire.
- 13.08 Annexe B
- 13.09 Annexe B
- 13.10 Annexe B
- 13.11 Annexe B

ARTICLE 14.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET À L'EXTÉRIEUR DES LIMITES DE LA VILLE

- 14.01 Statu quo
- 14.02 Annexe B
- 14.03 Statu quo
- 14.04 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail a droit à une rémunération minimale équivalente à quatre (4) heures de travail à son taux de temps supplémentaire. La rémunération minimale ne s'applique pas lorsque ce rappel a lieu immédiatement avant ou après les heures régulières du salarié. Il est alors rémunéré au taux de temps supplémentaire pour les heures effectuées.
- 14.05 Annexe B
- 14.06 Temps compensé

Le salarié peut choisir, au lieu d'être rémunéré, d'accumuler jusqu'à concurrence de quatre-vingt-quatre (84) heures en tenant compte du taux du temps supplémentaire. Ce crédit de congé est reporté d'une année à l'autre sauf pour la portion qui aura été payée à la fin de l'année à la demande du salarié. A titre exceptionnel et à la condition d'obtenir l'approbation de la direction, le salarié peut accumuler et reporter un nombre d'heures plus grand.

Les heures accumulées par un salarié alors qu'il agit comme représentant de l'Association en vertu de l'article 11.03, ou comme représentante ou représentant en santé et sécurité au travail en vertu de l'article 42.04 ne sont pas compilées dans cette banque de temps compensé.

Le salarié qui désire prendre du temps compensé doit donner un préavis écrit à la direction d'au moins quarante-huit (48) heures. Le temps compensé repris doit être d'une durée minimale de quatre (4) heures. La direction pourra autoriser un congé plus court, à la demande du salarié le jour même du congé, si ce congé n'entraîne pas d'heures supplémentaires.

14.07 Annexe B

#### ARTICLE 15.00 INDEMNITÉ D'ANCIENNETÉ

15.01 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, tout salarié à temps plein régi par la convention reçoit une indemnité d'ancienneté annuelle incorporée à sa rémunération hebdomadaire régulière et comportant tous les avantages et toutes les obligations y attachées. Comme suit :

Ancienneté	2007-01-01	2008-01-01	2009-01-01	2009-12-31
Après 5 ans	319\$	325\$	332\$	335\$
Après 10 ans	383\$	391\$	398\$	402\$
Après 15 ans	447\$	456\$	465\$	470\$
Après 20 ans	511\$	521\$	532\$	537\$
Après 25 ans	575\$	587\$	598\$	604\$
Après 30 ans	639\$	652\$	665\$	672\$

15.02 Annexe B

#### ARTICLE 16.00 CONGÉS FÉRIÉS

16.01 Statu quo

16.02

a) Statu quo

b) Statu quo

Statu quo

Le salarié qui désire prendre du temps compensé doit donner un préavis écrit à la direction d'au moins quarante-huit (48) heures. Le temps compensé repris doit être d'une durée minimale de quatre (4) heures. La direction pourra autoriser un congé plus court, à la demande du salarié le jour même du congé, si ce congé n'entraîne pas d'heures supplémentaires.

16.03 Statu quo

16.04 Statu quo

16.05 Statu quo

16.06 Statu quo

16.07 Annexe B

16.08 Les salariés qui ne travaillent pas selon l'horaire prévu à l'annexe A jouissent des fêtes énumérées ci-dessous aux mêmes dates que celles fixées pour les employés des services intérieurs.

- le Premier de l'An
- le lendemain du Premier de l'An
- le Vendredi Saint
- le Lundi de Pâques
- le jour de la fête de Dollard ou journée nationale des patriotes
- la nationale du Québec
- la fête du Canada
- le premier lundi du mois d'août

- la fête du Travail
- le jour de l'Action de Grâces
- la veille de Noël
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël
- la veille du Premier de l'An

16.09 Statu quo

16.10 Les salariés de la division des opérations continuent d'être exemptés des travaux dont ils sont normalement exemptés le dimanche.

16.11 Annexe B : clause abrogée.

#### ARTICLE 17.00 VACANCES ANNUELLES

17.01 Annexe B

17.02 Statu quo

17.03 Annexe B

17.04 Annexe B

17.05 Annexe B

17.06 Annexe B

17.07 Annexe B

17.08 L'employeur accepte en tout temps qu'un minimum de 20% des postes de pompiers à temps plein (y incluant les éligibles à des fonctions d'officier en fonction ou non) par peloton, soit en vacances annuelles simultanément.

L'employeur accepte en tout temps qu'un minimum de 50% des postes d'officiers temps plein (y excluant les éligibles en fonction ou non) par peloton, soit en vacances annuelles simultanément.



Lorsque les pourcentages de salariés absents pour fins de vacances annuelles (pompiers et officiers) ne sont pas atteints, (20% pompiers et 50% officiers) pour toute période de vacances, l'employeur doit permettre que ces minimums soient atteints par les salariés, qu'importe qu'ils appartiennent aux groupes d'officiers ou de pompiers temps plein.

Pour les fins d'applications du présent article, toutes les fois qu'un ration sera requis, les nombres seront arrondis à l'unité supérieure lorsqu'ils sont égaux ou supérieurs à .5 et ce, à toutes les étapes des calculs.

L'expression «minimum» utilisée aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> paragraphes du présent article l'est seulement pour permettre de procéder à l'application du paragraphe précédent, le cas échéant, pour arrondir un pourcentage de vacances.

- 17.09 Le salarié a droit à une (1) semaine de vacances additionnelles lorsqu'il atteint sa 10<sup>e</sup>, sa 15<sup>e</sup>, sa 20<sup>e</sup>, sa 25<sup>e</sup> et sa 30<sup>e</sup> année de service à la ville et ce, pour cette seule année où il a atteint l'une des années de service précédemment mentionnées.
- 17.10 Annexe B
- 17.11 Annexe B
- 17.12 Annexe B
- 17.13 Les salariés de la Division de la prévention et logistique et de la Division de la formation peuvent, avec l'autorisation du directeur ou son représentant, prendre leurs vacances par semaine, par journée (maximum dix (10) jours ou par demi-journée (maximum deux (2) jours).
- Les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent également au salarié affecté en travail allégé ou en assignation temporaire pour une période d'au moins vingt-huit (28) jours. Dans ce cas, il peut s'en prévaloir dès le début de l'affectation.
- 17.14 Annexe B
- 17.15 Annexe B
- 17.16 Statu quo
- 17.17 Annexe B : clause abrogée.

## ARTICLE 18.00 FUSIONS ET AUTRES TRANSFORMATIONS

- 18.01 Annexe B
- 18.02 Annexe B
- 18.03 Transfert de compétence  
Annexe B
- 18.04 Annexe B  
Statu quo

ARTICLE 19.00 MALADIES ET ACCIDENTS IMPUTABLES AU TRAVAIL

19.01 Lorsque le salarié est victime d'une lésion professionnelle, le salarié et ses personnes à charge bénéficient des droits qui leur sont conférés par la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles. Dans l'éventualité où cette lésion ne serait pas reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, par l'instance de révision administrative, ou par l'instance d'appel, le salarié bénéficie des avantages prévus à l'article 20.00.

19.02

- a) Le salarié victime d'une lésion professionnelle reçoit de l'Employeur une indemnité dont le montant, augmenté des prestations autrement payables, est tel que le revenu net du salarié, au cours de l'année civile, est égal à quatre-vingt-dix pour cent (90%) du salaire net régulier qu'il aurait reçu s'il était au travail.

Cette règle s'applique depuis le premier jour de sa lésion professionnelle jusqu'à l'expiration d'une période continue de vingt-six (26) semaines; si son incapacité se prolonge au-delà de cette période, il reçoit le plus avantageux entre la prestation prévue au 4<sup>e</sup> alinéa de la clause 20.02 a) et l'indemnité payable selon la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'une blessure subie à l'action au sens du règlement concernant le Régime de prestations de décès et d'invalidité de la Ville de Québec, le salarié reçoit jusqu'au premier jour du mois suivant une période continue de deux (2) ans, une indemnité établie de façon à ce qu'il reçoive cent pour cent (100%) de son salaire net régulier. Après cette période, le salarié reçoit le plus avantageux entre la prestation d'assurance prévue au 4<sup>e</sup>

alinéa de la clause 20.02 a) et l'indemnité payable selon le Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

b) Statu quo

c) Statu quo

d) Statu quo

e) Statu quo

19.03 Statu quo

19.04 Statu quo

19.05 Statu quo

19.06 Statu quo

19.07 Statu quo

19.08 Statu quo

19.09 Statu quo

19.10 Statu quo

19.11 Statu quo

19.12 Statu quo

19.13 Statu quo

19.14 Statu quo

19.15 Statu quo

19.16 Statu quo

19.17 Statu quo

ARTICLE 20.00 MALADIE ET ACCIDENTS NON-IMPUTABLES AU TRAVAIL EN LITIGE  
EN ENTIER

20.01 Statu quo

20.02 Salarié ayant un an ou plus de service

- a) En cas de maladie ou d'accident permettant récupération de sa fonction, il touche, pour les cent soixante-huit (168) premières heures d'absence au cours d'une même année civile, une indemnité égale à quatre-vingt pour cent (80%) de son taux horaire brut régulier.

Pour toute période d'absence qui excède les cent soixante-huit (168) premières heures d'absence, l'indemnité versée par l'employeur est de cent pour cent (100%) de son traitement régulier.

Le pompier dont l'absence en maladie ou accident est en cours le 31 décembre d'une année et se poursuit le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante demeure régi par les règles précédentes comme s'il s'agissait de la même année civile.

Au terme d'une période d'absence en maladie ou accident de 6 mois, il touche soixante-dix pour cent (70%) de son traitement régulier.

Pendant ce temps, il conserve son statut d'employé avec tous les avantages et obligations y attachés, incluant les augmentations générales de salaire prévues à la convention collective. Quant aux jours fériés, ils ne peuvent être reportés d'une année à une autre et ne sont pas monnayables au 31 décembre.

Cependant, si la Ville offre à un tel salarié de remplir temporairement une autre occupation convenant à ses qualifications, pour laquelle il est apte malgré sa maladie ou son accident, il doit accepter sous peine de la perte des avantages prévus ci-dessus; il reçoit le salaire attaché à sa fonction régulière.

- b) Statu quo

- c) Statu quo

20.03 Statu quo

20.04 Statu quo

20.05 Statu quo

20.06 Statu quo

20.07 Statu quo

- 20.08 Statu quo
- 20.09 Statu quo
- 20.10 Statu quo
- 20.11 Statu quo
- 20.12

a) Afin de réduire l'absentéisme et bonifier la présence au travail, le pompier a droit de recevoir, à la fin de chaque année civile, une bonification équivalente à :

- 2 jours de salaire s'il s'absente pour maladie 2 jours ou moins dans l'année
- une journée de salaire s'il s'absente pour maladie plus de 2 jours, jusqu'à un maximum de 5 jours dans l'année.

b) la bonification est établie de la façon suivante :

<b>Absence en maladie au cours de l'année civile</b>	<b>Bonification</b>
<p style="text-align: center;">jusqu'à vingt-huit (28) heures d'absence (opérations)</p> <p style="text-align: center;">jusqu'à 2 jours d'absence (autres unités)*</p> <p>* Aux fins du calcul de ces jours d'absence et afin de tenir compte des heures régulières travaillées par l'employé, le total des heures d'absence en maladie doit être égal ou inférieur à un cent-trentième (1/130e) des heures travaillées au cours de l'année civile ou 1/78e pour la division des opérations</p>	<p style="text-align: center;">L'équivalent de deux (2) jours de salaire*</p> <p style="text-align: center;">* Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :</p> <p style="text-align: center;">Nombre d'heures régulières travaillées au cours de l'année civile X un cent-trentième (1/130e) X taux horaire brut régulier de l'employé au 31 décembre de l'année visée. Le facteur est 1/91e pour la division des opérations</p>

<p>Plus de vingt-huit (28) heures d'absence et plus jusqu'à un maximum de quarante-deux (42) heures (opérations)</p> <p>Plus de 2 jours (autres unités)*</p> <p>*Aux fins du calcul de ces jours d'absence et afin de tenir compte des heures régulières travaillées par l'employé, le total des heures d'absence en maladie doit être égal ou supérieur à un cent-trentième (1/130e) ou 1/78e des heures pour la division des opérations et égal ou inférieur à un cinquante-deuxième (1/52e) des heures travaillées au cours de l'année civile</p>	<p>L'équivalent de un (1) jour de salaire*</p> <p>*Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :</p> <p>Nombre d'heures régulières travaillées au cours de l'année civile X un deux cent soixantième (1/260e) X taux horaire brut régulier de l'employé au 31 décembre de l'année visée. Le facteur est 1/182e pour la division des opérations</p>
--	--

c) Cette bonification est versée une (1) fois l'an dans les semaines qui suivent le 31 décembre. Elle ne constitue pas du salaire au sens du régime de retraite.

d) Aux fins de l'application de la présente clause, les absences payées ou indemnisées en vertu du présent document, à l'exception des absences en maladie, sont considérées comme des heures travaillées.

## ARTICLE 21.00 COÛT DES BÉNÉFICES

### Annexe B

## ARTICLE 22.00 PAIEMENT DU SALAIRE

- a) La période de paie est du dimanche au samedi et les salariés sont payés le deuxième jeudi suivant la fin de la période de paie. Les ajustements des

sommes dues à la Ville par l'application de cette mesure s'effectuent au départ de la salariée ou du salarié.

- b) Si le jeudi est chômé, ils sont payés la veille.
- c) La paie se fait par dépôt bancaire direct à toutes les deux (2) semaines dans l'institution bancaire choisie par le salarié.
- d) La Ville procède, sur demande du salarié, à la retenue à la source des sommes que ce dernier décide de verser à titre de contribution au Fonds de solidarité des travailleurs et travailleuses (F.T.Q.) et verse ces sommes au fonds pour et au nom du salarié.

#### ARTICLE 23.00 ANCIENNETÉ

- 23.01 Annexe B
- 23.02 Annexe B
- 23.03 Annexe B
- 23.04 Annexe B

#### ARTICLE 24.00 CHANGEMENTS TECHNIQUES

- 24.01 Annexe B
- 24.02 Statu quo  
Annexe B

Si, au terme de la période et du processus prévus aux présentes, il subsiste une mécontente relativement à l'impact du changement technologique sur les conditions de travail, celle-ci peut être déférée à l'arbitrage conformément aux articles 27 et 28 qui s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Cependant, la Ville peut procéder au changement technologique. Les modifications aux conditions de travail en découlant s'appliquent jusqu'à ce qu'une sentence arbitrale soit rendue.

- 24.03 Annexe B

## ARTICLE 25.00 AFFECTIONS

### AFFECTATIONS TEMPORAIRES

- 25.01 Statu quo
- 25.02 Annexe B
- 25.03 Annexe B
- 25.04 Statu quo
- 25.05 Annexe B

### AFFECTATIONS PERMANENTES AUX OPÉRATIONS

- 25.06 Les affectations permanentes comme officier, pompier, chauffeur, aide-chauffeur ou timonier, qui doivent être comblées sont affichées dans chaque caserne pendant une période de 28 jours 3 fois par année au cours de la semaine qui précède ou qui suit les 1<sup>er</sup> février, 1<sup>er</sup> mai et 1<sup>er</sup> novembre. Le salarié ayant le plus d'ancienneté et qui en a manifesté le désir, y est affecté à condition qu'il puisse satisfaire aux exigences de l'affectation. Si l'obtention d'une telle affectation entraîne un changement de peloton, le salarié concerné perd sa priorité de choix de vacances pour l'année en cours si les maxima de périodes de vacances autorisées selon les dispositions de l'article 17.08 sont atteints. Le changement de peloton résultant d'une demande administrative de la Ville n'entraîne pas une modification du choix de vacances du salarié.

Cependant, dans le cas des officiers intéressés à un autre poste d'officier, l'ancienneté de nomination est considérée prioritairement à l'ancienneté définie à la clause 4.01 a) de la convention et le choix de vacances n'est pas affecté par un changement de peloton.

Aux fins d'affectation, les divisions des opérations, de la formation et de la prévention constituent trois (3) unités distinctes soit opérations, formation et prévention. Ainsi, tout pompier ou tout officier devra réussir les examens de qualification d'une autre unité avant de pouvoir y réclamer une affectation.

- 25.07 Annexe B

### AFFECTATIONS INTÉRIMAIRES

- 25.08 Pour toute absence à un poste d'officier à la division des opérations, autre que pour une prise de vacances, l'employeur doit procéder au remplacement à ce poste d'officier à compter de la première (1<sup>ère</sup>) journée d'absence, si cette absence est



prévue pour être d'une durée minimale de soixante (60) jours de calendrier. Si la période d'absence est indéterminée, l'affectation intérimaire devra être faite à compter de la soixante et unième (61<sup>e</sup>) journée d'absence de calendrier de l'officier. Ces affectations intérimaires sont offertes à partir des listes d'aptitude en vigueur en fonction de l'ordre apparaissant sur ces listes et ce, sur une base volontaire.

- 25.09 Les promotions et les affectations temporaires à une fonction de grade supérieur jusqu'à celui de chef de district inclusivement sont faites parmi les salariés dont les noms figurent sur une liste d'aptitude en vigueur à cette fonction.

#### ARTICLE 26.00 EXAMENS ET PROMOTIONS

26.01 Annexe B

26.02 Statu quo

- 26.03 Le service des ressources humaines doit, par l'entremise du Service de protection contre l'incendie, faire afficher dans les locaux du Service de protection contre l'incendie, pendant une période d'au moins six (6) semaines préalablement à sa tenue, tout examen de promotion. L'avis de concours mentionne le nombre de postes vacants, s'il y a lieu.

En outre, en collaboration avec le Service de protection contre l'incendie, le Service des ressources humaines avise, par courrier recommandé, par la transmission d'une circulaire à sa dernière adresse communiquée au Service de protection contre l'incendie, tout salarié absent pour cause de maladie, d'accident ou pour l'un des congés parentaux prévus à l'article 44 au moment de l'affichage d'un avis d'examen et dans les deux semaines consécutives qui suivent cet affichage. Le salarié peut se présenter à tout examen de promotion auquel il est admissible. Cependant, l'avis d'examen et l'examen ne seront toutefois pas invalidés si, par suite de son omission de notifier le Service de protection contre l'incendie de l'adresse actuelle de son domicile, un salarié ne reçoit pas l'avis auquel il a droit.

Aux fins de promotion, les divisions des opérations, de la formation et de la prévention constituent trois (3) unités distinctes, soit opérations, formation et prévention.

Ainsi, tout pompier ou tout officier s'étant qualifié à un examen tenu relativement à l'une des trois (3) unités susmentionnées devra réussir les examens de qualification d'une autre unité afin d'y être déclaré éligible ou d'y être nommé.

- 26.04 Statu quo, sous réserve de biffer la ligne concernant le capitaine à la formation.

- 26.05 Annexe B
- 26.06 Annexe B
- 26.07 Annexe B
- 26.08 Annexe B
- 26.09 Annexe B
- 26.10 Statu quo
- 26.11 Annexe B
- 26.12 Statu quo
- 26.13 Une liste d'aptitude, sur laquelle apparaît le nom de tout salarié ayant subi avec succès le processus, c'est-à-dire ayant obtenu au moins soixante pour cent (60%) pour chacun des deux (2) examens, avec indication de son résultat de l'examen écrit, de l'entrevue et des points accordés pour son ancienneté, sera dressée après chaque session d'examens et copie en sera transmise à l'Association.
- 26.14 À la suite de tout examen, une telle liste d'aptitude, pour chaque grade, jusqu'au grade de chef de district inclusivement, sera dressée et demeurera en vigueur jusqu'à son épuisement.
- L'employeur doit maintenir en vigueur une liste d'aptitude suffisante à chaque grade en tout temps. Plus d'une liste d'aptitude pour un grade peuvent être en vigueur en même temps.
- Lorsque plus d'une liste d'aptitude dans un grade sont en vigueur en même temps, elles sont utilisées successivement en commençant par la plus ancienne.
- 26.15 Annexe B
- 26.16 Annexe B
- 26.17 Annexe B
- 26.18 Annexe B
- 26.19 Annexe B
- 26.20 Statu quo de 26.21 de A12

ARTICLE 27.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

Annexe B

ARTICLE 28.00 ARBITRAGE

28.01

- a) Annexe B
- b) Statu quo
- c) Annexe B

28.02 Annexe B

28.03 Annexe B

28.04 Annexe B

28.05 Annexe B

28.06 Annexe B

28.07 Annexe B

28.08 Annexe B

ARTICLE 29.00 MANUELS

29.01 Annexe B

Statu quo

29.02 Annexe B

29.03 La Ville rend disponible à l'Association copie des procès-verbaux du Comité exécutif et du Conseil de Ville.

ARTICLE 30.00 DISCIPLINE

30.01 Statu quo

30.02 Le salarié doit être avisé par écrit de la faute qui lui est reprochée au moins sept (7) jours avant le moment fixé pour sa comparution. Il a droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes et de tous les autres documents composant son dossier durant ce délai de sept (7) jours.

30.03

a) Annexe B

b) Statu quo

30.04 Annexe B

30.05 Statu quo

Annexe B

30.06 Statu quo

30.07 Statu quo

30.08 Annexe B

30.09 Annexe B

ARTICLE 31.00 DÉPLACEMENTS

Annexe B

ARTICLE 32.00 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS

Annexe B

ARTICLE 33.00 RECLASSIFICATION

Annexe B

ARTICLE 34.00 ASSURANCE COLLECTIVE EN LITIGE EN ENTIER

34.01 Statu quo

34.02 Statu quo

34.03 Statu quo

34.04 Statu quo

ARTICLE 35.00 COLLATIONS

Annexe B

Cependant, lors d'une intervention, l'Employeur procure aux salariés la nourriture nécessaire à toutes les quatre (4) heures environ, aux frais de la Ville.

Annexe B

ARTICLE 36.00 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

36.01 Le comité de relations de travail est formé de trois (3) représentants de l'Association et de trois (3) représentants de la Ville. Il se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties pour étudier toute question d'intérêt général, autre qu'économique, en vue d'améliorer le fonctionnement du service. Les parties peuvent s'adjoindre à leurs frais d'autres personnes à titre consultatif.

36.02 Annexe B

ARTICLE 37.00 DROITS ACQUIS

37.01 La présente convention collective abroge et remplace à toutes fins que de droit la convention collective intervenue entre la Ville de Québec l'Association des pompiers professionnels de Québec inc en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006.

Cependant, le présent article n'est pas applicable aux griefs actuellement pendants de sorte que ladite convention collective demeure applicable pour les fins de l'arbitrage de griefs.

- 37.02 Malgré l'article 37.01, la présente convention collective ne doit pas être interprétée comme ayant abrogé quelque condition de travail actuellement en vigueur, quoique non stipulée à la présente convention dont bénéficiaient les pompiers qui étaient régis par la convention collective intervenue entre la Ville de Québec et l'Association des pompiers professionnels de Québec inc en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006, sauf celles que ses dispositions modifient. Telle condition de travail est maintenue pour la durée de la présente convention collective et est applicable à compter de son entrée en vigueur pour l'ensemble des salariés.

#### ARTICLE 38.00 ASSISTANCE JUDICIAIRE

Annexe B

#### ARTICLE 39.00 RÉGIME DE RETRAITE

- 39.01 Annexe B  
39.02 Annexe B  
39.03 Annexe B

#### ARTICLE 40.00 CLAUSES PARTICULIÈRES

- 40.01 Statu quo  
40.02 Statu quo  
40.03 Statu quo  
40.04 Annexe B  
40.05  
a) Statu quo

b) Annexe B

40.06

a) Annexe B

b) Annexe B

#### ARTICLE 41.00 FORMATION ET CONDITIONNEMENT PHYSIQUE

41.01

a) Statu quo

b) Annexe B

c) Annexe B

41.02 Statu quo

41.03 Statu quo

41.04 Pour la formation à l'extérieur de la Ville nécessitant un hébergement, une indemnité de dix dollars (10.00\$) est accordée pour déjeuner, de quinze dollars (15.00\$) pour le dîner et de vingt-cinq dollars (25.00\$) pour le souper sauf si les frais pour ces repas sont assumés par la Ville ou par un tiers. Pour chaque jour passé à l'extérieur, quinze dollars (15.00\$) supplémentaires seront attribués au salarié à titre de compensation.

41.05 Le salarié est tenu de prendre part à tout cours de formation et de perfectionnement, ainsi qu'à toute séance d'instruction donnée et ce, aux heures suivantes : de 8 h 30 à 11 h 30, de 13 h à 16 h et de 18 h 30 à 21 h 30.

41.06 Le comité de relations de travail étudie et recommande au Comité exécutif les mesures propres à faciliter les poursuites d'études de formation générale et professionnelle pour les salariés, sur une base équitable, ces mesures portant sur leur affectation aux divers pelotons ou unités administratives, la prise des congés prévus à la convention, le changement de congés hebdomadaires et de poste de travail, et ce, nonobstant toute autre clause de la convention.

41.07 Statu quo (41.06)

41.08

- a) Statu quo (41.07)
- b) Annexe B (41.07)
- c) Annexe B (41.07)
- d) Statu quo (41.07)

41.09 Annexe B (41.08)

41.10 La Ville s'engage, si le nombre de participants le justifie, à offrir ou rendre disponible sans frais deux (2) sessions par année de cours requis par une loi ou un règlement (officier 1) pour accéder à un grade supérieur à celui de pompier, et ce, l'une à l'automne et l'autre à l'hiver, pour tous les salariés en donnant priorité à ceux dont le nom apparaît sur une liste d'aptitude. Ces sessions de formation ont lieu en dehors des heures de travail, sont non rémunérées et la participation est sur une base volontaire.

41.11 Tout salarié dont le nom figure sur une liste d'aptitude doit recevoir une formation, théorique et pratique, sur le travail effectué au grade concerné avant de pouvoir agir dans cette fonction. Cette formation, d'une durée approximative de 84 heures, est composée d'enseignement divers touchant la fonction et dispensée par la division ou la ressource la plus apte selon la nature du sujet à enseigner. Afin de permettre une meilleure assimilation de la formation, un stage en caserne, avec un officier régulier est prévu et inclus dans le programme de formation.

## ARTICLE 42.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

42.01 Annexe B

42.02 Annexe B

42.03 Annexe B

42.04 Annexe B

42.05

- a) Annexe B
- b) Annexe B



- c) La ville effectue annuellement un test d'étanchéité des parties faciales avec chacun des salariés susceptibles d'utiliser cet équipement.

42.06 La Ville s'engage à voir à ce que tous les véhicules soient en bon état de fonctionnement, plus particulièrement en ce qui concerne les freins, les pneus, la direction du véhicule et les dispositifs de sécurité, en s'assurant de la conformité des véhicules aux lois, règlements et normes en vigueur.

42.07

- a) Annexe B
- b) Afin de faciliter le travail du représentant en santé et sécurité, l'Employeur fournit à l'Association une (1) radio portative et une (1) identification numérique.
- b) Lors de toute intervention, le représentant en santé et sécurité est rappelé au travail au même moment que l'officier à la santé et sécurité représentant l'employeur, conformément au Guide des opérations du Service. De plus, pour faciliter le travail du représentant en santé et sécurité, l'Employeur fournit trois (3) équipements complets de travail et rend disponible sur les lieux de l'intervention un appareil de protection respiratoire.

42.08 Annexe B

42.09 Annexe B

42.10 L'Employeur fournit une radio portative à tout inspecteur de la division prévention lorsqu'il effectue une inspection afin de lui permettre d'avoir un lien direct et rapide avec le centre de répartition des appels d'urgence.

#### ARTICLE 43.00 PÉRIODE D'ESSAI ET PERMANENCE DU NOUVEAU POMPIER

43.01 Annexe B

43.02 Statu quo

43.03 Statu quo

43.04 Annexe B

43.05 Annxe B

ARTICLE 44.00 CONGÉS PARENTAUX

Annexe B

ARTICLE 45.00 DURÉE DE LA CONVENTION

Annexe B

**SIGNÉE À QUÉBEC, CE \_\_\_\_<sup>ème</sup> JOUR DU MOIS DE \_\_\_\_\_.**

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

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

**ANNEXE A - HORAIRE DE 42 HEURES EN MOYENNE PAR SEMAINE À 4 PELOTONS**

Annexe B

**ANNEXE B - LISTE DES PIÈCES D'UNIFORME**

Annexe B

**ANNEXE C – DÉCLARATION DU SALARIÉ EN CAS D'ABSENCE AU TRAVAIL PAR SUITE D'ACCIDENTS HORS TRAVAIL**

Annexe B

**ANNEXE C-1 – DÉCLARATION DU SALARIÉ EN CAS D'ABSENCE AU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT D'AUTOMOBILE**

Statu quo

**ANNEXE C-2 – DÉCLARATION DU SALARIÉ EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL LORSQUE VICTIME D'UN ACTE CRIMINEL**

Statu quo

**ANNEXE D – CONDITIONS D'APPLICATION DU RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ (À TRAITEMENT DIFFÉRÉ) PERSONNEL POMPIER**

Annexe B

**ANNEXE D-1 - CONTRAT POUR CONGÉ AUTOFINANCÉ (À TRAITEMENT DIFFÉRÉ) PERSONNEL POMPIER**

Annexe B

**ANNEXE E – LETTRE D’ENTENTE**

1. Statu quo
2. Statu quo, sauf remplacer «roulotte» par «abri»
3. (abrogé)
4. (abrogé)

**ANNEXE F – ÉVALUATION DU RENDEMENT**

Statu quo

**ANNEXE F-1 –**

Statu quo

**ANNEXE G – RÉPARATRICE OU RÉPARATEUR D'APPAREILS RESPIRATOIRES DE LA  
SOUS SECTION ATELIER DE RÉPARATION, SECTION DE LA LOGISTIQUE**

Annexe B (abrogé)

**ANNEXE H – INSPECTRICE OU INSPECTEUR, INSPECTRICE-CHAUFFEUSE OU INSPECTEUR-CHAUFFEUR, CHEF D'ÉQUIPE DE LA SOUS-SECTION DES BOUCHES D'INCENDIES, SECTION DE LA LOGISTIQUE**

Annexe B (abrogé)

**ANNEXE I – LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'ALLOCATION DE DÉPART DES POMPIERS À TEMPS PARTIEL**

Annexe B

**ANNEXE J – FORMATION ET MATIÈRES DANGEREUSES**

Annexe B

## **ANNEXE K – POMPIÈRES ET POMPIERS TEMPORAIRES**

Statu quo, sauf :

10. voir pièce V239
  
17. Le pompier temporaire est soumis à une période d'essai pendant laquelle son admission dans le Service est provisoire et nonobstant les autres dispositions de la convention collective ou de la présente lettre d'entente, il peut être remercié de ses services, à la seule discrétion de l'employeur, au cours des premières 1500 heures de travail.

# LETTRE D'ENTENTE – FORMATION DES CHAUFFEUSES ET CHAUFFEURS

Annexe B



**ANNEXE L – SUJETS À DISCUTER AU SEIN DU COMITÉ DE  
COOPÉRATION AU COURS DE L'ANNÉE 2005 ET 2006**

Annexe B (abrogé)

## ANNEXE M – RÉGIMES DE RETRAITE

Les dispositions de l'annexe M de la convention collective précédente, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006, qui ne sont pas modifiées par le texte qui suit, demeurent en vigueur.

### 1. Maintien des prestations

Les prestations et les modalités afférentes prévues par le *Règlement de l'agglomération sur le régime de retraite des pompiers de la Ville de Québec*, R.A.V.Q. 254 (le « Régime ») ne sont pas modifiées.

### 2. Partage de la cotisation d'exercice

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2008, un participant actif représenté par le syndicat accrédité par le Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27) pour représenter les pompiers de la Ville de Québec (le « Syndicat ») doit verser à la caisse de retraite du Régime une cotisation salariale égale à 7,25 % de la portion de son traitement admissible qui est inférieure au montant fixé au troisième alinéa, plus 9 % de la portion de son traitement admissible qui excède, le cas échéant, ce montant.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, le total des cotisations salariales requises des participants actifs doit correspondre à 45 % de la cotisation d'exercice visée au paragraphe 1<sup>o</sup> du premier alinéa de l'article 36 du Régime, tandis que le pourcentage assumé par la Ville de Québec doit être de 55 %. Lorsqu'un rapport transmis au Comité de retraite et portant sur une évaluation actuarielle du régime révèle que le total des cotisations salariales ne correspond pas à 45 % de la cotisation d'exercice, le taux de cotisation salariale est ajusté de façon à ce que ce pourcentage soit atteint. À cette fin, le taux de cotisation salariale alors prévu est, sous réserve de l'article 7, ajusté de manière à ce que la différence entre le pourcentage qu'un participant verse sur la portion de son traitement admissible en excédent, le cas échéant, du montant fixé au troisième alinéa, sur le pourcentage qu'il verse sur la portion de son traitement admissible qui est inférieure à ce montant, soit de 1,75 %. L'actuaire doit, aux fins de l'établissement de la cotisation d'exercice, tenir compte notamment des effets du présent alinéa et de l'article 57 du Régime sur le niveau des prestations et du fait qu'aucun intérêt ne s'ajoute aux arrérages de cotisations.

Le montant visé au premier et au deuxième alinéa correspond au maximum des gains admissibles établi pour l'année de référence en application de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, divisé par le nombre de paies sur une base annuelle d'un employé régulier.

Pour la période de cotisations allant du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2011, le partage de la cotisation d'exercice doit être fondé sur les résultats d'une évaluation actuarielle au 31 décembre 2007 effectuée en tenant compte de la présente décision.

À la suite de toute évaluation actuarielle effectuée après le 31 décembre 2007, les taux de cotisations doivent être ajustés pour respecter la règle de partage de la cotisation d'exercice (45 % / 55%). Toute révision du taux de cotisation résultant d'une telle évaluation prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier qui suit la date maximale à laquelle le rapport sur l'évaluation actuarielle qui la justifie doit être transmis à la Régie des rentes en application de l'article 119 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1), et ce, sans égard au délai supplémentaire que la Régie peut accorder à cette fin.

La révision de la cotisation salariale doit, lorsque la cotisation d'exercice exprimée en pourcentage de la masse salariale admissible et établie par le rapport sur l'évaluation actuarielle varie au cours de la période de trois ans qui suit la date de l'évaluation, être effectuée de manière à ce que la cotisation salariale applicable pour une année corresponde à 45 % de la cotisation d'exercice établie pour l'année civile précédente.

Le régime doit, le cas échéant, être modifié pour faire état de tout nouveau taux de cotisation applicable.

### 3. Dispositions transitoires concernant les taux de cotisation

En application de l'article 2, le taux de cotisation salariale applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 sera déterminé à la suite de la production d'un rapport révisé sur l'évaluation actuarielle du régime au 31 décembre 2007. Les parties devront demander au Comité de retraite sa collaboration afin de faire produire ce rapport et de le transmettre à la Ville et au Syndicat au plus tard 30 jours après la présente décision.

Les ajustements de la cotisation salariale rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2009 seront prélevés sur la paye au cours de laquelle les ajustements de salaires découlant de la présente décision seront effectués. Aucun intérêt ne s'ajoute aux arrérages de cotisations.

Les cotisations qui ont été versées par la Ville de Québec à l'égard de la cotisation d'exercice afférente à la période débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et qui excèderaient les cotisations révélées par les rapports sur les évaluations actuarielles révisés à la suite de la présente décision devront être considérées comme des cotisations versées d'avance par la Ville de Québec.

#### 4. Partage des gains actuariels

Les dispositions actuelles du Régime prévoyant que le gain actuariel net résiduel est partagé à parts égales sont modifiées de façon à prévoir, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, que 55 % du gain actuariel net est attribué à la Ville et 45 % est attribué au compte des participants. Par conséquent, l'article 145 du Régime sera remplacé par un texte substantiellement conforme à ce qui suit :

« Toute partie du gain actuariel net qui demeure, après en avoir retranché un montant équivalent à la somme des affectations effectuées en application des articles 143 et 144, du solde du compte patronal et du solde du compte des participants, doit être affectée afin de majorer le compte patronal d'un montant équivalent à 55 % du gain actuariel net résiduel et le compte des participants d'un montant équivalent à 45 % de ce gain. ».

#### 5. Affectation du compte des participants

Les dispositions du Régime qui précisent que le compte des participants ne peut être utilisé si cela a pour effet d'augmenter une ou plusieurs des cotisations autrement requises de la Ville continuent de s'appliquer.

De plus, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, le compte des participants ne peut pas être utilisé tant qu'il subsiste un solde dans le compte patronal.

#### 6. Compte patronal

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, la part de la cotisation d'exercice payée par la Ville à l'égard des participants actifs ne s'ajoute plus au compte patronal. Par conséquent, le paragraphe 3<sup>o</sup> du deuxième alinéa de l'article 136 du Régime sera modifié afin de limiter son application à la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2008.

#### 7. Mise à jour du règlement du régime

*Le Règlement de l'agglomération sur la Régime de retraite des pompiers de la Ville de Québec* devra être mis à jour par la Ville de Québec afin de refléter les termes de la présente décision.

Dans la mesure où le Syndicat et la Ville de Québec en conviennent, cette mise à jour pourra inclure les modifications qui sont requises afin de rendre les dispositions du Régime conformes aux dispositions des lois et règlements adoptés par le gouvernement du Québec avant la date de la présente décision. Certaines de ces dispositions ont effet depuis le 31 décembre 2008.

Par ailleurs, dans la mesure où le Syndicat et la Ville de Québec en conviennent à l'occasion de la rédaction des modifications aux dispositions du régime, les taux de cotisation salariale à deux paliers mentionnés dans la présente décision peuvent être remplacés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 par un taux unique correspondant à 45 % de la cotisation d'exercice concernée.

**ANNEXE N – PROTOCOLE DE TRANFERT ET D'INTÉGRATION DES  
POLICIERS – POMPIERS AU COURPS DE POMPIERS**

Annexe B

**LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE LA VILLE DE QUÉBEC  
ET  
L'ASSOCIATION DES POMPIERS PROFESSIONNELS  
DE QUÉBEC INC.**

OBJET : Transformation des postes

---

Annexe B

**LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE LA VILLE DE QUÉBEC  
ET  
L'ASSOCIATION DES POMPIERS PROFESSIONNELS  
DE QUÉBEC INC.**

OBJET : Horaire des formateurs

---

Annexe B

**ANNEXE B**

**DISPOSITIONS AYANT FAIT L'OBJET  
D'UNE ENTENTE ENTRE LES PARTIES**

**CONVENTION COLLECTIVE  
ENTRE  
LA VILLE DE QUÉBEC  
ET L'ASSOCIATION DES POMPIERS  
PROFESSIONNELS DE QUÉBEC INC.**

**DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2007 AU 31 DÉCEMBRE 2009**





## TABLE DES MATIÈRES

<b>ARTICLE 1.00</b>	RECONNAISSANCE .....	4
<b>ARTICLE 2.00</b>	CHAMP D'APPLICATION.....	4
<b>ARTICLE 3.00</b>	OBJET .....	4
<b>ARTICLE 4.00</b>	DEFINITIONS.....	4
<b>ARTICLE 5.00</b>	SÉCURITÉ SYNDICALE .....	6
<b>ARTICLE 6.00</b>	DROIT DAFFICHAGE .....	7
<b>ARTICLE 7.00</b>	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL .....	8
<b>ARTICLE 8.00</b>	CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS SANS SOLDE .....	11
<b>ARTICLE 9.00</b>	TEMPS DE COUR.....	14
<b>ARTICLE 10.00</b>	RAPPORTS.....	15
<b>ARTICLE 11.00</b>	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	15
<b>ARTICLE 12.00</b>	CONGES POUR AFFAIRES PUBLIQUES.....	16
<b>ARTICLE 13.00</b>	CLASSIFICATION ET TRAITEMENTS .....	16
<b>ARTICLE 14.00</b>	TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE ET A L'EXTÉRIEUR DES LIMITES DE LA VILLE.....	18
<b>ARTICLE 15.00</b>	INDEMNITE D'ANCIENNETE .....	19
<b>ARTICLE 16.00</b>	CONGES FERIES .....	20
<b>ARTICLE 17.00</b>	VACANCES ANNUELLES.....	20
<b>ARTICLE 18.00</b>	FUSIONS ET AUTRES TRANSFORMATIONS.....	22
<b>ARTICLE 19.00</b>	MALADIE ET ACCIDENTS IMPUTABLES AU TRAVAIL (EN LITIGE EN ENTIER).....	23
<b>ARTICLE 20.00</b>	MALADIE ET ACCIDENTS NON-IMPUTABLES AU TRAVAIL (EN LITIGE EN ENTIER).....	23
<b>ARTICLE 21.00</b>	COUT DES BENEFICES.....	23
<b>ARTICLE 22.00</b>	PAIEMENT DU SALAIRE .....	25
<b>ARTICLE 23.00</b>	ANCIENNETÉ .....	25
<b>ARTICLE 24.00</b>	CHANGEMENTS TECHNIQUES .....	26
<b>ARTICLE 25.00</b>	AFFECTIONS.....	26
<b>ARTICLE 26.00</b>	EXAMENS ET PROMOTIONS .....	28
<b>ARTICLE 27.00</b>	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS .....	30
<b>ARTICLE 28.00</b>	ARBITRAGE.....	32
<b>ARTICLE 29.00</b>	MANUELS .....	33
<b>ARTICLE 30.00</b>	DISCIPLINE.....	33

<b>ARTICLE 31.00</b>	DEPLACEMENTS .....	34
<b>ARTICLE 32.00</b>	UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS .....	35
<b>ARTICLE 33.00</b>	RECLASSIFICATION .....	37
<b>ARTICLE 34.00</b>	ASSURANCE COLLECTIVE .....	37
<b>ARTICLE 35.00</b>	COLLATIONS.....	38
<b>ARTICLE 36.00</b>	COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL .....	38
<b>ARTICLE 37.00</b>	DROITS ACQUIS .....	38
<b>ARTICLE 38.00</b>	ASSISTANCE JUDICIAIRE .....	38
<b>ARTICLE 39.00</b>	RÉGIME DE RETRAITE.....	39
<b>ARTICLE 40.00</b>	CLAUSES PARTICULIÈRES .....	40
<b>ARTICLE 41.00</b>	FORMATION ET CONDITIONNEMENT PHYSIQUE .....	41
<b>ARTICLE 42.00</b>	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	42
<b>ARTICLE 43.00</b>	PÉRIODE D'ESSAI ET PERMANENCE DU NOUVEAU POMPIER.....	44
<b>ARTICLE 44.00</b>	CONGÉS PARENTAUX .....	44
<b>ARTICLE 45.00</b>	DUREE DE LA CONVENTION.....	54
<b>ANNEXE A -</b>	HORAIRE DE 42 HEURES EN MOYENNE PAR SEMAINE À 4 PELOTONS .....	56
<b>ANNEXE B</b>	LISTE DES PIÈCES D'UNIFORME .....	57
<b>ANNEXE B - 1</b>	VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE .....	58
<b>ANNEXE C -</b>	DÉCLARATION DU SALARIÉ EN CAS D'ABSENCE AU TRAVAIL PAR SUITE D'ACCIDENTS HORS TRAVAIL.....	63
<b>ANNEXE C-1 -</b>	DÉCLARATION DU SALARIÉ EN CAS D'ABSENCE AU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT D'AUTOMOBILE .....	64
<b>ANNEXE C-2 -</b>	DÉCLARATION DU SALARIÉ EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL LORSQUE VICTIME D'UN ACTE CRIMINEL.....	65
<b>ANNEXE D -</b>	CONDITIONS D'APPLICATION DU RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ (À TRAITEMENT DIFFÉRÉ) PERSONNEL POMPIER .....	66
<b>ANNEXE D-1 -</b>	CONTRAT POUR CONGÉ AUTOFINANCÉ (À TRAITEMENT DIFFÉRÉ) PERSONNEL POMPIER.....	74
<b>ANNEXE E -</b>	LETTRE D'ENTENTE TÂCHES DU POMPIER .....	76
<b>ANNEXE F -</b>	ÉVALUATION DU RENDEMENT.....	77

<b>ANNEXE F-1</b>	– FORMULAIRE D'APPRÉCIATION EN LITIGE .....	78
<b>ANNEXE G</b>	- RÉPARATEUR D'APPAREILS RESPIRATOIRES DE LA SOUS SECTION ATELIER DE RÉPARATION, SECTION DE LA LOGISTIQUE .....	79
<b>ANNEXE H</b>	- INSPECTEUR, INSPECTEUR-CHAUFFEUR, CHEF D'ÉQUIPE DE LA SOUS-SECTION DES BOUCHES D'INCENDIES, SECTION DE LA LOGISTIQUE .....	80
<b>ANNEXE I</b>	- LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'ALLOCATION DE DÉPART DES POMPIERS À TEMPS PARTIEL.....	81
<b>ANNEXE J</b>	- FORMATION ET MATIÈRES DANGEREUSES .....	84
<b>ANNEXE K</b>	- POMPIERS TEMPORAIRES EN LITIGE.....	97
<b>LETTRE D'ENTENTE</b>	– FORMATION DES CHAUFFEURS.....	98
<b>ANNEXE M</b>	- RÉGIMES DE RETRAITE.....	100
<b>ANNEXE N</b>	- PROTOCOLE DE TRANSFERT ET D'INTÉGRATION DES POLICIERS – POMPIERS AU CORPS DE POMPIERS.....	101
<b>ENTENTE PARTICULIÈRE</b>	NUMERO 2000-01 .....	108
<b>LETTRE D'ENTENTE</b>	- TRANSFORMATION DES POSTES.....	114
<b>LETTRE D'ENTENTE</b>	- HORAIRE DE TRAVAIL .....	116
<b>LETTRE D'ENTENTE</b>	- HORAIRE DES FORMATEURS.....	117

## ARTICLE 1.00 RECONNAISSANCE

- 1.01 La Ville de Québec reconnaît l'Association des pompiers professionnels de Québec Inc., comme l'agent négociateur de tous les salariés du Service de protection contre l'incendie suivant le certificat d'accréditation qu'elle détient.
- 1.02 L'Association 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. SQ

## ARTICLE 2.00 CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 La convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation.

## ARTICLE 3.00 OBJET

- 3.01 Le but visé par la convention collective est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Ville et les salariés et de maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous.
- 3.02 La Ville et l'Association s'engagent à n'exercer, directement ou indirectement, ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni distinction injuste contre un salarié, à cause de sa race, de ses croyances ou absence de croyances religieuses, de son sexe, de sa langue ou de l'exercice de ses droits en tant que citoyen.

## ARTICLE 4.00 DÉFINITIONS

- 4.01 Pour les fins d'application des présentes et dans le but d'alléger le texte et d'en faciliter la compréhension, à moins que le contexte ne l'exige autrement l'emploi du masculin comprend le féminin. Par ailleurs, les termes qui suivent ont la signification qui leur est ci-après indiqué :

- a) « Ancienneté »

Durée totale en années, en mois et en jours au service de la Ville comme salarié depuis la date du dernier embauchage à temps plein. SQ

b) En litige

c) (ajout) en litige « Ancienneté de nomination à un grade »

c) « Conjointe ou conjoint » SQ

Sauf en ce qui concerne le régime de retraite, il s'agit des personnes :

qui sont mariés et cohabitent ;

qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

d) « Direction » SQ

Le directeur du Service de protection contre l'incendie de la Ville ou son représentant.

e) En litige

f) Officier

Signifie tout salarié pompier titulaire du grade de lieutenant ou de capitaine

g) « Pompier »

Toute recrue-pompier ayant complété sa période d'essai, maintenu à l'emploi de la Ville dans un poste à temps plein.

h) « Pompier temporaire »

Salarié engagé comme pompier temporaire conformément aux dispositions prévues à l'annexe « K »

i) « Quart de travail »

Toute période régulière de travail d'un pompier, d'une recrue-pompier et pompier temporaire, qu'elle soit de dix (10) heures lorsqu'il travaille de jour, de quatorze (14) heures lorsqu'il travaille de soir, de vingt-quatre (24) heures lorsqu'il travaille le dimanche, prévue à l'horaire de travail, ou toute telle période accomplie en remplacement d'un autre pompier, conformément aux termes de la convention.

j) « préventionniste »

Salarié qui doit effectuer des inspections selon un programme déterminé; s'assurer du respect des règlements promulgués en regard de la prévention incendie; répondre aux plaintes formulées par les contribuables; participer à l'élaboration et à la réalisation de plans d'évacuation; collaborer aux campagnes de promotion auprès du public; voir à l'approbation des plans de construction en ce qui a trait à la prévention et s'assurer que la réalisation soit conforme aux plans; à l'occasion témoigner en cour; accomplir toutes autres tâches connexes.

k) « Recrue-Pompier »

Salarié engagé comme pompier à l'essai

l) en litige

Tout membre du Service de protection contre l'incendie de la Ville régi par cette convention.

m) « Taux horaire » SQ

Traitement hebdomadaire divisé par le nombre d'heures normales du poste de travail en y ajoutant l'indemnité d'ancienneté.

n) « Traitement hebdomadaire » SQ

Pour les fins du calcul du traitement hebdomadaire, les traitements annuels sont divisés par cinquante-deux (52).

o) En litige

...

Dans le cas de désordre civil, les pompiers devront être assurés de la protection des forces de l'ordre dans l'exécution de leur devoir.

Note : Sous réserve de la renumérotation de l'ensemble de l'article.

## ARTICLE 5.00 SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 La Ville s'engage à transmettre au trésorier de l'Association, au cours de la semaine suivant son entrée en service, les nom et adresse de tout nouveau salarié. Lorsque

la photographie d'un salarié est prise par la Ville pour fins d'identification, une copie de la photographie est remise à l'Association.

5.02 Le salarié visé par la convention collective doit comme condition d'embauche et du maintien de son emploi consentir à ce que la Ville prélève sur son salaire un montant égal à la cotisation syndicale fixée par l'Association.

5.03 La Ville déduit de la paie hebdomadaire de chaque salarié régi par la convention un montant égal à la cotisation syndicale fixée par l'Association. La Ville la transmet à l'Association, au plus tard le 15 de chaque mois, pour le mois précédent. L'Association avise trente (30) jours à l'avance de tout changement du montant de cotisation. La Ville accepte de déduire de la paie d'un salarié tout autre montant requis par l'Association et préalablement autorisé par le salarié sur la formule prescrite à cet effet. Au relevé de paie, l'ensemble des retenus exigées par l'Association est indiqué comme une seule déduction.

La Ville fournit à l'Association, sur demande, tout renseignement nécessaire à celle-ci pour le calcul de la cotisation syndicale. SQ

5.04 La Ville prélève hebdomadairement sur la paie de chaque assuré le montant demandé par l'Association pour les fins d'assurance-groupe. La Ville le transmet à l'Association au plus tard le 15 de chaque mois, pour le mois précédent. L'Association avise trente (30) jours à l'avance de tout changement du montant à prélever.

5.05 La Ville inscrit sur l'état des revenus (T4 et Relevé 1) du salarié le montant égal à la cotisation syndicale fixée par l'Association et retenu sur la paie hebdomadaire.

5.06 **(Ajout) en litige**

#### ARTICLE 6.00 DROIT DAFFICHAGE

L'Association a le droit d'afficher, sur les tableaux installés par la Ville dans les casernes ou locaux du service, les avis concernant ses activités syndicales, sportives, récréatives et sociales; les activités syndicales incluent les activités du comité de sécurité de l'Association. Ces avis doivent être signés par un représentant du syndicat et une copie doit être transmise à la direction.



## ARTICLE 7.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

7.01 Les heures de travail des pompiers sont de quarante-deux (42) heures en moyenne par semaine, selon un régime de quatre pelotons effectuant des quarts de travail de dix (10) heures de jour de 6 h 30 à 16 h 30 et de quatorze (14) heures de nuit de 16 h 30 à 6 h 30 et de vingt-quatre heures (24) le dimanche de 6 h 30 à 6 h 30 le lundi. Les salariés sont divisés en pelotons suivant le mode décrit à l'annexe « A » de la convention, qui en fait partie.

Ces quarante-deux (42) heures de travail comprennent quarante (40) heures à taux régulier et deux (2) heures à temps supplémentaire. SQ

Les traitements prévus à l'article 13 de la convention collective comprennent la rémunération de ces quarante-deux (42) heures. SQ

### 7.02 Réparateurs et chef d'équipe du Quartier-maître

- L'horaire de jour est d'une durée de huit heures du lundi au vendredi entre 7h et 16h. Une heure de repas est prévue de 12h à 13h.
- L'horaire de soir est d'une durée de huit heures du lundi au vendredi entre 13h et 22 h. Une heure de repas est prévue de 18h à 19h.

Le chef d'équipe à l'atelier de réparations ainsi que les réparateurs doivent s'assurer de la présence d'un employé de soir en tout temps. Si la répartition du travail de soir ne peut faire l'objet d'un accord entre les employés, la direction du service désigne l'employé le moins ancien pour occuper le poste. Les absences prévues sont remplacées par rotation de tous les autres employés de jour.

Les employés de la sous-section atelier de réparations, lorsque requis, doivent répondre aux appels sur les lieux d'un incendie ou lorsque les besoins du Service le requièrent. Ce travail, en dehors de leurs heures régulières, est considéré comme travail supplémentaire et rémunéré comme tel, avec un minimum de quatre (4) heures (art. 14.04 de la c.c.), à moins que ce travail ne soit en continuité avec leurs heures régulières. Le travail en temps supplémentaire est considéré comme volontaire et est assujéti aux règles de la convention collective à l'article 14.

Lors d'absences non prévues sur le quart de travail de soir et que le besoin l'exige, le temps supplémentaire est offert en priorité aux salariés de Quartier-maître de jour pour la période de 13 h à 22 h. Lors d'absences non prévues sur le quart de travail

de jour et que le besoin l'exige, le temps supplémentaire est offert en priorité aux salariés du Quartier-maître de soir pour la période de 7 h à 16h.

La direction prend les moyens pour assurer le service autant le jour que le soir et à cet effet peut recourir à la procédure de temps supplémentaire prévue à la convention collective si aucune personne n'est disponible pour répondre aux demandes.

Au premier mai de chaque année, il est accordé au salarié du Quartier-maître **trois (3) jours**<sup>1</sup> de congé mobile au prorata des mois travaillés au cours de l'année précédente.

*Le reste de la clause est biffé selon l'entente entre les parties.*

### 7.03 Prévention et formation

a) Le « formateur » est régi par l'horaire de travail suivant :

Semaine	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total des heures
1	13h00 à 16h30 18h00 à 21h30	13h00 à 16h30 18h00 à 21h30	13h00 à 16h30 18h00 à 21h30	08h00 à 11h30 13h00 à 16h30	08h00 à 11h30 13h00 à 16h30	35
2	08h00 à 11h30 13h00 à 16h30	08h00 à 11h30 13h00 à 16h30	08h00 à 11h30 13h00 à 16h30	08h00 à 11h30 13h00 à 16h30	08h00 à 11h30 13h00 à 16h30	35
3	08h00 à 11h30 13h00 à 16h30	08h00 à 11h30 13h00 à 16h30	08h00 à 11h30 13h00 à 16h30	13h00 à 16h30 18h00 à 21h30	13h00 à 16h30 18h00 à 21h30	35
4	08h00 à 11h30 13h00 à 16h30	08h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	08h00 à 11h30 13h00 à 16h30	08h00 à 11h30 13h00 à 16h30	35

Chaque formateur a droit à une période d'une heure trente minutes (1h30) pour le repas.

Lorsqu'une alarme survient à un moment où aucun formateur n'est au travail, l'employeur peut rappeler au travail un ou plusieurs formateurs. Ces appels sont

<sup>1</sup> Le quantum des jours de congés mobiles est en litige.

effectués par l'employeur, par ordre d'ancienneté et de façon à répartir équitablement ce travail parmi les formateurs. La liste d'appel mise en place à cette fin pour les formateurs est mise à jour par période d'environ trois (3) mois.

Le formateur qui accepte de se présenter au travail suite à un tel rappel reçoit, outre le paiement minimum prévu à la clause 14.04 de la convention collective, une prime de deux (2) heures payées au taux du temps supplémentaire.

- b) Le préventionniste est régi par un horaire de travail de cinq (5) jours consécutifs, comprenant sept heures (7 h 00) de travail quotidien, le samedi et le dimanche étant des jours chômés.

La journée de travail commence à 8 h 00 et se termine à 16 h 30. Chaque préventionniste a droit à une période d'une heure trente minutes (1 h 30) pour dîner.

Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, il est accordé à chaque préventionniste trois (3) jours de congé mobile au prorata des mois travaillés au cours de l'année précédente.

La Ville peut modifier temporairement l'horaire de travail d'un préventionniste pour permettre la visite des salles publiques, le soir. Le nouvel horaire de travail est réparti sur cinq (5) jours consécutifs. Un préventionniste est avisé du nouvel horaire au moins un mois à l'avance.

### **Inspecteurs à la prévention** (ajout) En litige

#### 7.04 Horaire flexible

Division de la formation

Malgré les dispositions du deuxième paragraphe de la clause 7.03, la durée de la période de repas peut être moindre qu'une (1) heure (30) minutes mais elle doit être d'au moins soixante (60) minutes, au choix du salarié, lui permettant ainsi de terminer sa journée de travail avant 16 h 30. Cette disposition s'applique à la Section de la formation, les journées où aucune activité de formation ou d'entraînement n'est prévue à cette section.

#### 7.05 Échange de temps

En litige

#### 7.06 Relève individuelle

La relève individuelle s'effectue à 6 h 30 le matin, et à 16 h 30 le soir. Le salarié qui doit demeurer au travail après la fin de son quart de travail est rémunéré au taux du temps supplémentaire pour le travail effectué après 6 h 30 ou 16 h 30 selon le cas.

Lorsqu'un salarié se présente à la caserne avec un retard de moins de deux (2) heures, ce salarié est accepté en service. De plus, s'il se présente avec un retard de plus de deux (2) heures et a une preuve suffisante pour justifier son absence, il est accepté en service par l'officier en devoir.

#### 7.07 Travail allégé

Le travail allégé est une affectation temporaire d'un salarié dans le cas d'une maladie ou accident.

Le salarié en travail allégé effectue les heures de travail régulières de groupe où il est affecté.

S.Q. Au début et à la fin de l'affectation, le calcul des heures est effectué au prorata de l'un et de l'autre horaire de travail.

### ARTICLE 8.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS SANS SOLDE

#### **Congés spéciaux**

8.01 Tout salarié bénéficie, pour le temps mentionné, d'un congé avec solde dans les cas suivants.

1. Naissance et baptême

a) En litige

b) Lors du baptême ou de l'enregistrement de l'Enfant, le jour de cet événement, le dimanche, l'employé pourra s'absenter avec paie toute la journée.

2. Mariage

a) À l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur du conjoint : le jour du mariage. SQ

b) À l'occasion de son mariage : une (1) semaine de calendrier. SQ

- c) Lors de ses noces d'argent ainsi que lors du cinquantième anniversaire de mariage de ses parents ou de ses beaux-parents; le jour de l'événement. SQ

Si, dans le cas de l'alinéa a) du paragraphe 1, et dans le cas des alinéas a) et c) du paragraphe 2 de la présente clause, le salarié est sur l'équipe de nuit, il bénéficie du quart de travail de nuit le jour même de l'événement, c'est-à-dire du quart de travail qui débute à 16 h 30.

### 3. Décès et funérailles

- a) Un maximum de cinq (5) jours ouvrables, à l'occasion du décès du père, de la mère, d'un enfant, du conjoint, de la conjointe, d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère, d'un gendre ou d'une bru : de la date du décès au lendemain des funérailles exclusivement. Une journée peut être reportée si la mise en terre se fait ultérieurement à la journée des funérailles.
- b) À l'occasion des funérailles d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : le jour des funérailles.
- c) À l'occasion des funérailles d'un oncle, d'une tante, d'un grand-parent ou des petits-enfants; quatre (4) heures.

S.Q. Dans ce cas, lorsqu'un salarié qui devait prendre le devoir à 16 h 30 doit assister à des funérailles comportant une cérémonie à l'Église qui débute avant 16 h 30, la durée du congé spécial est établie de manière à ce qu'il bénéficie d'une période de quatre (4) heures à compter de l'heure prévue pour le début de la cérémonie.

Dans les cas prévus aux alinéas b) et c) du paragraphe 3 de cette clause, le salarié peut, à compter du jour du décès jusqu'au jour des funérailles, utiliser les congés fériés ou autres congés à son crédit jusqu'à concurrence du nombre de jours où il aurait normalement travaillé pendant cette période, sous réserve d'une autorisation préalable de l'employeur compte tenu des besoins du service.

- d) S.Q. Un maximum de cinq (5) jours ouvrables est accordé si la personne décédée habite sous le même toit que le salarié dans les cas mentionnés aux paragraphes 3 b) et 3 c) de la clause 8.01 : de la date du décès au lendemain des funérailles exclusivement.

8.02 En litige

8.03 Lorsqu'un congé spécial est accordé le dimanche, le salarié bénéficie d'un congé d'une durée égale à un quart de travail, à moins de spécification contraire dans la convention collective.

8.04 Aux fins de l'application de cet article, l'incinération est considérée comme faisant partie des cérémonies entourant les funérailles. SQ

### **Congés sans solde**

8.05 Toute demande de congé sans solde doit être transmise par le salarié au directeur du Service de protection contre l'incendie qui peut l'autoriser; la demande doit être justifiée.

8.06

a) Le directeur du service peut, sur demande, et pour un motif qu'il juge valable, accorder un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Cette demande doit être faite par écrit et toute réponse à la demande écrite doit être signifiée par écrit au salarié dans les trente (30) jours de la réception de sa demande.

b) Après sept (7) années de service, un salarié a droit, après entente avec la Ville sur des conditions entourant l'exercice de ce droit, une fois par période d'au moins sept (7) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir ce congé, il doit en faire la demande par écrit à la Ville, au moins soixante (60) jours avant la date du début de ce congé et en préciser la durée. Par ailleurs, celui qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

8.07

Pendant la durée d'un congé sans traitement, la participation du salarié au régime de retraite de la Ville est interrompue. Cependant, le salarié qui désire maintenir sa participation doit en aviser la Ville et payer sa contribution et celle de la Ville, tel que prévu aux dispositions de ce régime.

En litige

Le salarié bénéficie des autres dispositions de la convention collective, à l'exception des avantages suivants :

- accumulation des crédits de vacances ;
- congés fériés ;

- congés mobiles ;
- congés spéciaux ;
- congés parentaux ;
- absences en maladie et accident ;
- indemnité d'ancienneté.

#### ARTICLE 9.00 TEMPS DE COUR

- 9.01 Lorsqu'un salarié, dans l'exercice de ses fonctions, est appelé à témoigner devant une cour, en dehors de ses heures normales de travail, il doit aviser la direction du fait, dès la réception de son avis de cour. Si l'avis de cour est maintenu, il a droit, par jour, au paiement d'un minimum de trois (3) heures et il est rémunéré à cent cinquante pour cent (150%) de son taux horaire régulier.
- 9.02 Pour le calcul du temps de cour, trente (30) minutes ou moins sont considérées comme une demi-heure et entre la trente et unième (31<sup>e</sup>) minutes et une heure considérée comme une (1) heure. SQ
- 9.03 Le temps requis pour comparaître devant une cour de justice est accordé sur présentation d'un « subpoena ». SQ
- 9.04 Aux fins du présent article, le Commissariat des incendies est considéré comme une cour. SQ
- 9.05 Le salarié, appelé à témoigner sur des événements survenus dans l'exercice de ses fonctions alors qu'il était à l'emploi de la Ville, a droit au paiement d'un minimum de quatre (4) heures au taux horaire régulier que ce salarié aurait normalement gagné s'il avait été à l'emploi de la Ville au moment de son assignation. Cette clause s'applique également au salarié retraité.
- En litige
- 9.06 Lorsqu'un salarié est appelé comme témoin dans une cause où lui-même ou un des membres de sa famille immédiate n'est pas impliqué, il peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis.
- Il remet à la Ville l'indemnité de remplacement de salaire qui lui est versée par la Cour.

## ARTICLE 10.00 RAPPORTS

Tout rapport requis devra être rédigé et complété durant les heures de travail. Au cas contraire, tout le temps requis aux fins d'un rapport sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré comme tel. SQ

## ARTICLE 11.00 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

11.01 en litige

11.02 en litige. **TOUTEFOIS, NOTER QUE LA DEMANDE SYNDICALE TOUCHANT LE CERTIFICAT D'UN MEMBRE DE L'EXÉCUTIF A ÉTÉ ACCEPTÉE PAR LA VILLE.**

11.03 en litige

11.04 en litige

11.05 La Ville convient d'accorder à un salarié, un congé sans solde pour occuper un poste électif syndical à l'extérieur de l'Association des pompiers professionnels de Québec, ou un emploi syndical aux conditions suivantes :

1. pendant ce congé, il bénéficie du régime de retraite des employés de la Ville, aux conditions prescrites par ce régime ;
2. il conserve son ancienneté et elle continue de s'accumuler pour, lors de sa réintégration, les fins de la convention ;
3. à la cessation de son mandat, il est réintégré à son affectation permanente ;
4. le salarié doit verser à la caisse de retraite une contribution complémentaire égale au double de ses contributions régulières, selon le traitement qu'il aurait reçu de la Ville.
5. En litige

11.06

- a) les congés prévus aux clauses 11.04 et 11.05 sont accordés à condition que la demande ait été faite par écrit au directeur du Service des ressources humaines au moins quatre (4) semaines à l'avance.



b) le salarié doit en aviser le directeur du Service des ressources humaines au moins quatre (4) semaines avant sa réintégration.

11.07 Les congés prévus à cet article sont accordés dans la mesure où la présence du salarié au travail n'est pas essentielle à la bonne marche du service. SQ

11.08 en litige

11.09 en litige

#### ARTICLE 12.00 CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES

12.01 Sur demande écrite, la Ville accorde un congé sans solde d'au plus soixante (60) jours ouvrables à tout salarié qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

S'il est élu, il est immédiatement placé en congé sans solde pour la durée de son mandat, si ce mandat est au Parlement fédéral ou à l'Assemblée nationale.

Il doit, dans les dix (10) jours de l'expiration de son mandat, s'il est en congé sans solde, demander par écrit sa réintégration au service municipal et le réintégrer dans les trente (30) jours, sans quoi il est considéré comme ayant remis sa démission.

Le salarié ainsi réintégré l'est à un niveau de rémunération correspondant au niveau de rémunération de son grade.

Il a priorité pour être affecté au même emploi et, le cas échéant, au poste de travail qu'il occupait avant son congé sans solde.

Si aucun emploi de grade n'est vacant, il peut être réintégré en surnombre, le surnombre ainsi créé étant résorbé à la première vacance venant à exister dans tel emploi.

Le salarié ne peut refuser le poste ou les tâches au(x)quel(les) il est affecté selon ses qualifications. S'il refuse, il est considéré comme ayant remis sa démission.

12.02 Les dispositions de la Charte de la Ville, lorsque différentes de celles qui précèdent, priment sur ces dernières dans le cas d'une élection municipale à la Ville de Québec. SQ

#### ARTICLE 13.00 CLASSIFICATION ET TRAITEMENTS

13.01 Traitement EN LITIGE

EMPLOI			

13.02 En litige

13.03 En litige

13.04 Dès son engagement pour la ville, la recrue-pompier est considérée comme pompier de septième classe et est rémunérée comme tel. Le salarié avance de classe à la date anniversaire de son entrée en service jusqu'à la dernière classe.

L'avancement de classe est accordé automatiquement sur rendement satisfaisant, compte tenu des progrès professionnels et du comportement général du salarié.

Le salarié qui se voit refuser l'avancement d'une classe à une autre, est informé des motifs, par écrit, au moins deux (2) semaines avant la date à laquelle il aurait eu droit à cet avancement, et copie est transmise à l'Association.

Un salarié non satisfait peut faire un grief et le soumettre à la procédure du règlement du grief.

- 13.05 Le salarié promu reçoit le traitement de sa fonction, de même que les insignes de son grade, à compter du premier jour où il remplit sa nouvelle fonction.
- 13.06 Si, au cours de la durée de la convention, la ville crée une nouvelle fonction de salarié, le salaire y attaché sera négocié par les parties et à défaut d'entente entre elles, soumis à l'arbitrage. Entre-temps, la ville peut déterminer un traitement provisoire qui ne doit pas être inférieur au salaire touché par le salarié qui accepterait d'être affecté à ce nouveau poste.
- 13.07 En litige
- 13.08 Pour les fins de rémunération seulement, le traitement du salarié embauché après le 1<sup>er</sup> mai 2001 est établi en tenant compte de son expérience à titre de pompier ou de préventionniste. Il se voit reconnaître jusqu'à un maximum de trois (3) ans d'expérience, chaque année d'expérience équivalant à 2184 heures rémunérées.
- 13.09 Lors de sa retraite, de son renvoi, de sa démission, ou de son décès tout salarié ou ses ayants-droit bénéficient du paiement de toute heure demeurant à son crédit.
- 13.10 Tout salarié détenant les accréditations requises pour dispenser des cours de formation spécifiques et qui accepte à la demande de l'employeur d'agir comme formateur reçoit le salaire du lieutenant à la formation pour le temps effectué. Ce salarié ne pourra dispenser ces cours de formation spécifiques pour une période excédant six (6) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.
- 13.11 Les changements de période de paie survenus en 1998, et 2000 pour les salariés de l'ex-Ville de Québec entraînent des ajustements des sommes dues à la Ville qui s'effectuent au départ du salarié, le cas échéant. Il en est de même pour les changements de période de paie survenus en 1978 et 2002 pour les salariés provenant de l'ex-Ville de Sainte-Foy.

#### ARTICLE 14.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET À L'EXTÉRIEUR DES LIMITES DE LA VILLE

- 14.01 en litige

- 14.02 Toute heure de travail autorisée en plus des heures régulières de travail est considérée comme travail supplémentaire et est rémunérée à cent cinquante pour cent (150 %) du taux horaire régulier du salarié. Si le temps supplémentaire s'effectue lorsque le salarié est sorti de la caserne, l'heure de retour du salarié à la caserne détermine le temps supplémentaire à réclamer, sauf pour le salarié appelé à compléter et remettre un rapport, lequel bénéficie d'une période additionnelle d'au plus quarante (40) minutes pour ce faire.
- 14.03 en litige
- 14.04 en litige
- 14.05 Pour les fins du calcul du temps supplémentaire, tout travail exécuté en temps supplémentaire de moins de trente (30) minutes équivaut à une demi-heure (½h) ; tout travail dont la durée est de trente (30) minutes mais moins de soixante (60) minutes équivaut à une heure. Il en est ainsi pour tout travail en temps supplémentaire qui excède une (1) heure, de demi-heure en demi-heure. SQ
- 14.06 Temps compensé
- En litige
- Les heures accumulées par un salarié alors qu'il agit comme représentant de l'Association en vertu de l'article 11.03, ou comme représentant en santé et sécurité au travail en vertu de l'article 42.04 ne sont pas compilées dans cette banque de temps compensé.
- En litige
- 14.07 Le préventionniste affecté au secteur Communications, médias et éducation du public ou le salarié affecté au Quartier-maître, qui accepte de se présenter au travail, lors d'une alarme à la demande de la Ville reçoit, outre le paiement minimum prévu à la clause 14.04 de la convention collective, une prime de deux (2) heures payées au taux du temps supplémentaire.
- 14.08 (ajout) En litige Demande syndicale sous 14.07

#### ARTICLE 15.00 INDEMNITÉ D'ANCIENNETÉ

- 15.01 L'ancien texte de 15.01 est abrogé. Le contenu du nouveau 15.01 demeure en litige.

- 15.02 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, les années d'ancienneté s'établissent à compter de la date de l'entrée en service; aucune indemnité d'ancienneté présentement payée ne pouvant toutefois être réduite. SQ

#### ARTICLE 16.00 CONGÉS FÉRIÉS

- 16.01 en litige (premier alinéa)

Ils bénéficient en outre d'un congé en compensation de tout congé civique décrété par le Conseil de Ville.

- 16.02 en litige

a) en litige

b) en litige

- 16.03 en litige

- 16.04 en litige

- 16.05 en litige

- 16.06 en litige

- 16.07 Les congés fériés sont alloués au prorata du nombre de mois travaillés au cours de l'année. Le salarié qui entre en service avant le 15 du mois ou celui qui quitte le service après le 15 du mois a droit au crédit de congé férié prévu pour ce mois. Au cas de décès du salarié, le paiement des congés fériés acquis et non pris est effectué à ses ayants droit.

- 16.08 en litige. **Les parties ont toutefois convenu de biffer le deuxième alinéa.**

- 16.09 en litige

- 16.10 en litige

- 16.11 Texte abrogé. Régulé

#### ARTICLE 17.00 VACANCES ANNUELLES

17.01 Les crédits de vacances sont établis au 1er mai, compte tenu des années d'ancienneté du salarié à cette date et au prorata du nombre de mois travaillés au cours des douze (12) mois précédents. Les vacances doivent être prises au cours de la période du 15 avril d'une année au 30 avril de l'année suivante.

Les parties conviennent que le salarié de l'ex-Ville de Sainte-Foy qui bénéficie à la signature de la convention collective d'un crédit de vacances supérieur à celui prévu au présent article conserve le crédit jusqu'à ce que l'application des articles 17.02 à 17.07 donne au salarié un nombre égal ou supérieur de jours de vacances.

17.02 en litige

17.03 Après un (1) an d'ancienneté mais moins de trois (3) ans le salarié a droit à quatorze (14) jours consécutifs de calendrier de vacances, avec plein salaire.

17.04 Après trois (3) ans d'ancienneté le salarié a droit à vingt et un (21) jours de calendrier de vacances, avec plein salaire.

17.05 Après cinq (5) ans d'ancienneté, le salarié a droit à vingt-huit (28) jours de calendrier de vacances, avec plein salaire.

17.06 S.Q. Après dix-huit (18) ans d'ancienneté, le salarié a droit à trente-cinq (35) jours de calendrier de vacances, avec plein salaire.

17.07 S.Q. Après vingt-huit (28) ans d'ancienneté, le salarié a droit à quarante-deux (42) jours de calendrier de vacances, avec plein salaire.

17.08 **en litige**

17.09 en litige

17.10 SQ Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie non imputable au travail et non guéri avant le début de la période fixée pour ses vacances, a le droit, s'il en fait la demande écrite à la direction, d'ajourner ses vacances à une autre période déterminée par la direction, compte tenu des besoins du service, dans le cours de la même période de douze (12) mois s'étendant du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.

Cependant, en cas d'absence d'un salarié découlant d'un accident ou d'une maladie imputable au travail, lorsque l'absence se prolonge d'une date antérieure au 30 avril d'une année à une date postérieure au 30 avril de la même année, il a le droit, s'il en fait la demande écrite à la direction, d'ajourner ses vacances à une autre période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril suivant le début de son absence.

- 17.11 Le salarié absent pour cause de maladie ou accident autre qu'une maladie ou un accident de travail, ou absent en raison du fait qu'il doit être présent auprès d'un membre de sa famille immédiate, et ce, pour cause de maladie, qui désire avancer ses vacances ou partie de ses vacances pour couvrir ladite absence, doit en faire la demande par écrit à la direction. Si cette demande est accordée, il est considéré absent en congé de vacances annuelles et non pas absent en congé de maladie, pour la durée de ses vacances annuelles ainsi avancées.
- 17.12 Le salarié qui cesse d'être au service de la Ville a droit au paiement de ses vacances acquises et non prises, y compris celles acquises depuis le 1er mai précédant son départ; au cas de décès du salarié, ce paiement est effectué à ses ayants droit.
- 17.13 en litige
- 17.14 Aucune absence prévue à la convention ou autorisée par la Ville ne constitue en aucun temps une interruption d'ancienneté pour les fins du présent article.
- 17.15 Le salarié qui entre en service avant le 15 du mois ou le salarié qui quitte le service après le 15 du mois a droit au crédit de vacances prévu pour ce mois.
- 17.16 En litige
- 17.17 Texte abrogé. Régulé

#### ARTICLE 18.00 FUSIONS ET AUTRES TRANSFORMATIONS

- 18.01 Si quelque mesure de fusion ou d'annexion susceptible d'entraîner des modifications quelconques aux conditions de travail des salariés prévues à cette convention collective y compris le territoire qu'ils doivent desservir, intervient au cours de la durée de celle-ci, toutes telles modifications seront au préalable négociées et agréées entre les parties et, à défaut d'entente, soumises à l'arbitrage.
- Sans limiter leur généralité, les dispositions de l'alinéa précédent incluent une entente de service intermunicipale visant la fourniture à ou par la Ville de services de protection contre l'incendie. SQ
- 18.02 Sous réserve des dispositions du Code du travail et de toute loi de fusion, à l'occasion de l'annexion ou de la fusion d'une autre ville avec la Ville de Québec ou

lors d'une entente de service intermunicipale, le salarié, au sens de la présente convention travaillant à plein temps pour le fonctionnement du service de la ville fusionnée ou annexée ou intégrée par entente de service, est intégré au personnel de la Ville de Québec et l'ancienneté acquise à plein temps est considérée acquise à la Ville de Québec.

18.03 Transfert de compétence

Aucun salarié transféré ne peut obliger la Ville à payer, à l'occasion de son transfert, quelque somme d'argent que ce soit en rapport avec ses crédits de vacances et ses crédits de maladie qu'il ne pourrait exiger si ce transfert n'avait pas eu lieu.

Les vacances et les sommes dues à un salarié transféré à un autre corps public pour crédits de maladie restent à son crédit et son payables par la Ville, directement ou par l'entremise de l'autre corps public, selon les modalités et conditions prévues à la convention, tout comme s'il était demeuré à l'emploi de la Ville.

18.04 Si au cours de la présente convention, la Ville modifie substantiellement les fonctions actuelles des salariés ou juge à propos de créer de nouvelles fonctions qui, de par leur nature, sont régies par le certificat d'accréditation en faveur de l'Association, l'approbation de ladite Association est obtenue au préalable quant aux salaires et conditions de travail applicables. À défaut d'entente les articles 27 et 28 s'appliquent. Cependant, la Ville peut temporairement, procéder aux changements désirés et ce, jusqu'à ce qu'une sentence arbitrale soit rendue.

En litige

ARTICLE 19.00 MALADIE ET ACCIDENTS IMPUTABLES AU TRAVAIL (EN LITIGE EN ENTIER)

19.01

ARTICLE 20.00 MALADIE ET ACCIDENTS NON-IMPUTABLES AU TRAVAIL (EN LITIGE EN ENTIER)

20.01

ARTICLE 21.00 COÛT DES BÉNÉFICES



Si la Ville décide de couvrir les bénéfices ou partie des bénéfices prévus aux articles 19 et 20 par une police d'assurances, elle défraie le coût de la prime. SQ

## ARTICLE 22.00 PAIEMENT DU SALAIRE

- a) La période de paie est du dimanche au samedi et les salariés sont payés le deuxième jeudi suivant la fin de la période de paie. Les ajustements des sommes dues à la Ville par l'application de cette mesure s'effectuent au départ du salarié.
- b) Si le jeudi est chômé, ils sont payés la veille.
- c) En litige**
- d) La Ville procède, sur demande du salarié, à la retenue à la source des sommes que ce dernier décide de verser à titre de contribution au Fonds de solidarité des travailleuses et travailleurs (F.T.Q.) et verse ces sommes au fonds pour et au nom du salarié.

## ARTICLE 23.00 ANCIENNETÉ

- 23.01 Douze (12) mois de période d'essai au Service de protection contre l'incendie sont requis pour que le droit d'ancienneté soit reconnu. À l'expiration de la période d'essai, si le salarié est maintenu en emploi, l'ancienneté compte rétroactivement à partir du premier jour d'emploi. Toute absence continue d'un (1) mois ou plus pendant la période d'essai prolonge cette dernière d'une durée équivalente à celle de l'absence.
- 23.02 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :
  - a) départ volontaire sans avoir, au préalable, obtenu un permis d'absence de la part de la Ville;
  - b) congédiement pour cause juste et suffisante, dont la preuve incombe à la Ville.
- 23.03 La Ville transmet à l'association, vers le 15 octobre de chaque année, une liste indiquant l'ancienneté de chaque salarié.
- 23.04 Les absences, avec ou sans traitement, autorisées conformément à la convention ou par la Ville, n'interrompent pas l'accumulation de l'ancienneté du salarié.

## ARTICLE 24.00 CHANGEMENTS TECHNIQUES

- 24.01 Aucun salarié n'est congédié, mis à pied, ou ne subit de baisse de son traitement par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques, technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif du Service de protection contre l'incendie ainsi que dans les procédés de travail.
- 24.02 en litige
- Le comité de relations de travail se réunit alors dans les quinze (15) jours de cet avis pour identifier et évaluer les effets de ces changements sur les salariés impliqués et pour étudier les cas de mutation rendus nécessaires, et pour analyser toute formule pouvant leur venir en aide ainsi que toutes nouvelles conditions de travail en découlant.
- 24.03 Les mutations sont faites en tenant compte des qualifications et de l'ancienneté des salariés et les frais occasionnés par la réadaptation professionnelle des salariés sont assumés par la Ville.

## ARTICLE 25.00 AFFECTIONS

- 25.01 en litige
- 25.02 Tout salarié éligible affecté temporairement à une fonction d'officier de grade supérieur au sien reçoit le traitement attaché à ce grade pour tout le temps pendant lequel il y sert.
- 25.03 Tout lieutenant éligible affecté temporairement à une fonction de capitaine reçoit le traitement attaché à ce grade pour le temps pendant lequel il y sert, selon les conditions prévues à l'article 25.08
- 25.04 En litige
- 25.05 Pour les fins d'affectation temporaire de moins de soixante (60) jours, les listes d'aptitude selon le peloton, telles que confectionnées au sens de l'article 26.13, serviront à désigner le salarié remplaçant et ce, selon l'ordre apparaissant sur ladite liste et selon le peloton. Il est entendu que l'Employeur a l'obligation de combler de telles absences. SQ

## AFFECTATIONS PERMANENTES AUX OPÉRATIONS

25.06 Les affectations permanentes comme officier, pompier, chauffeur, aide-chauffeur ou timonier, qui doivent être comblées sont affichées dans chaque caserne pendant une période de 28 jours 3 fois par année au cours de la semaine qui précède ou qui suit les 1<sup>er</sup> février, 1<sup>er</sup> mai et 1<sup>er</sup> novembre. Le salarié ayant le plus d'ancienneté et qui en a manifesté le désir, y est affecté à condition qu'il puisse satisfaire aux exigences de l'affectation. Si l'obtention d'une telle affectation entraîne un changement de peloton, le salarié concerné perd sa priorité de choix de vacances pour l'année en cours si les maxima de périodes de vacances autorisées selon les dispositions de l'article 17.08 sont atteints. Le changement de peloton résultant d'une demande administrative de la Ville n'entraîne pas une modification du choix de vacances du salarié.

Cependant dans le cas des officiers intéressés à un autre poste d'officier, .....le choix de vacances n'est pas affecté par un changement de peloton.

Aux fins d'affectation, les divisions des opérations, de la formation et de la prévention constituent trois (3) unités distinctes soit opérations, formation et prévention. Ainsi, tout pompier ou tout officier devra réussir les examens de qualification d'une autre unité avant de pouvoir y réclamer une affectation.

*N.B. : un litige subsiste concernant la partie ombragée du deuxième alinéa qui découle de la demande de la Ville de biffer la clause 4.01 b) concernant l'ancienneté de nomination.*

25.07 Malgré les dispositions de cet article, lors d'une affectation, la Ville peut considérer en priorité le salarié déclaré incapable d'accomplir son travail régulier pour des raisons médicales ou physiques.

## AFFECTATIONS INTÉRIMAIRES

25.08 en litige

25.09 en litige

25.10 en litige

25.11 (en litige)

Note : tenir compte de la renumérotation, le cas échéant.

## ARTICLE 26.00 EXAMENS ET PROMOTIONS

- 26.01 Les promotions sont accordées à la suite d'examens décrétés et tenus par la Ville.  
SQ
- 26.02 en litige
- 26.03 en litige
- 26.04 en litige
- 26.05
- a) Le salarié qui n'a pas complété avec succès le programme de formation obligatoire établi par règlement du Gouvernement pour le poste pour lequel il a réussi ses examens de promotion, voit son nom inscrit sur une liste secondaire d'aptitudes dont une copie est remise à l'Association.
  - b) Ce salarié dispose de 24 mois, à compter du moment où son nom est inscrit sur la liste secondaire, pour compléter le programme de formation obligatoire applicable, à défaut de quoi son nom est retiré de la liste.
  - c) Lorsque le salarié a complété avec succès et dans le délai prévu le programme de formation obligatoire, son nom est inscrit sur la liste principale d'aptitudes au rang auquel lui donne droit le résultat obtenu lors des examens.
  - d) Ce salarié n'est admissible à une promotion ou à une affectation temporaire et intérimaire qu'à compter du moment où il voit son nom inscrit sur la liste principale d'aptitudes.
- 26.06 La Ville identifie dans un avis général au moment de l'affichage d'un concours les sujets sur lesquels portera l'examen de promotion. Ces sujets sont déterminés par la Ville et sont en lien avec la fonction de travail et la formation obligatoire selon les règlements en vigueur. De plus, avant la tenue de l'examen, la Ville offre à tous les candidats admis une période d'information. Cette période d'information se tient sur le temps de congé du salarié, Ces heures ne sont pas rémunérées, ni compensées.
- 26.07 Les examens écrits ont lieu le jour.
- 26.08 Tout salarié se présentant à un examen a droit à un congé spécial avec solde s'il était appelé à travailler la nuit précédant cet examen.

- 26.09 À l'occasion des examens écrits, les candidats doivent, de manière à assurer leur incognito, être identifiés au moyen de numéros jusqu'à l'établissement du résultat final desdits examens.
- 26.10 Lors d'un examen de promotion, le processus d'examen comprend un examen écrit qui devra être ramené sur cent (100) points. Seuls les salariés ayant obtenu au moins soixante (60) points auront le droit de se présenter à une entrevue. Le pointage de l'entrevue est ramené également sur cent (100) points. La note de passage de l'entrevue est de soixante (60) points.
- En litige
- En litige
- En litige
- En litige
- 26.11 Tout salarié s'étant inscrit au concours doit être informé des résultats finaux dans les trente (30) jours suivant la fin de la dernière étape de sélection.
- 26.12 En litige
- 26.13 En litige
- 26.14 En litige
- 26.15 Un salarié ayant son nom sur une liste d'aptitude à une fonction de grade supérieur, mais n'ayant pas été promu, n'est pas tenu de se présenter à d'autres examens ultérieurs pour le même grade, sauf si de nouvelles exigences entrent en vigueur pour ce poste, auquel cas, pour demeurer sur la liste, le salarié devra suivre la formation requise pour rencontrer ces nouvelles exigences.
- 26.16 Un salarié ayant son nom sur une liste d'aptitude à une fonction de grade supérieur qui accepte ou refuse un poste voit son nom retiré de cette liste d'aptitudes.
- 26.17 La direction annonce par écrit toute nouvelle promotion accordée aux salariés du service et envoie une copie à l'Association.
- 26.18 De plus, le salarié nommé à un grade supérieur est sujet à une période d'essai de six (6) mois s'il n'a pas déjà complété cette période d'essai en remplaçant sur une base temporaire.

Au terme de cette période, le salarié est évalué. Si la direction du Service juge que ce dernier ne peut assumer adéquatement les tâches liées à son nouveau poste, l'employeur le retourne à son ancien poste ou au poste qu'il aurait eu s'il avait conservé son ancien poste.

- 26.19 Tout salarié ayant remplacé ou non à une fonction supérieure à laquelle il est apte, ne peut être tenu de se présenter à tout nouvel examen pour cette fonction et doit, en conséquence, soit être appelé à remplacer, soit être promu de préférence à tout autre salarié déclaré apte par suite de ce nouvel examen.
- 26.20 Un salarié blessé en devoir ou ayant contracté une maladie en raison de l'exercice de ses fonctions conserve tous ses droits et avantages. Il peut notamment se présenter à tout examen de promotion auquel il est admissible.
- 26.21 en litige

#### ARTICLE 27.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 27.01 Tout grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective fait l'objet de la procédure ci-après prévue. SQ

Cependant, toute mécontente au sens du Code du travail est d'abord soumise à la procédure prévue aux clauses 27.02, 27.03, 27.04, 27.05 et 27.06 de la convention. Elle peut, par la suite, être soumise à la procédure prévue au Code du travail. SQ

Tout différend entre les parties est soumis à la procédure prévue au Code du travail. SQ

- 27.02 L'Association constitue un comité de griefs, lequel prend connaissance des griefs ou mécontentes que les salariés lui soumettent par écrit. Ceux de l'Association sont formulés par son exécutif.

Un grief concernant plus d'un salarié et ayant pour origine les mêmes faits, peut être présenté selon la procédure prévue à cet article.

Un grief syndical dans lequel un ou plusieurs salariés n'ont pas un intérêt personnel ou direct en raison de la nature même du droit dont il s'agit, peut également être présenté par l'Association selon la procédure prévue à cet article.

- 27.03 L'Association soumet par écrit le grief ou la mécontente au directeur du service et en transmet une copie au directeur du Service des ressources humaines; la direction doit répondre par écrit dans les trente (30) jours.

- 27.04 Si la réponse du directeur du Service ne satisfait pas l'Association ou si elle n'est pas fournie dans les délais susmentionnés, l'Association peut soumettre le grief ou la mécontente à l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivent.
- 27.05 L'Association peut se faire accompagner d'un représentant lorsqu'elle se présente devant la direction ou le directeur général ou leur représentant.
- 27.06 Aucun grief ou mécontente ne peut être soumis après six (6) mois à compter du jour où la cause du grief ou de la mécontente a pris naissance ou a été portée à la connaissance du salarié. Cependant, dans le cas d'une mesure disciplinaire, le délai est de quarante-cinq (45) jours.
- 27.07
- a) Dans le cas d'une nomination, promotion, rétrogradation, suspension ou d'un congédiement, le grief doit être soumis par écrit au directeur du service dans les quarante-cinq (45) jours de la date où la cause du grief a pris naissance ou a été portée à la connaissance du salarié, ou, le cas échéant, de la décision de la Ville. Le directeur du Service doit répondre par écrit dans les huit (8) jours.
  - b) Si la décision du directeur du Service ne satisfait pas l'Association ou si elle n'est pas fournie dans les délais prévus, l'Association peut soumettre le grief au Comité exécutif dans les quinze (15) jours qui suivent. Ce dernier fournit sa réponse dans les quinze (15) jours.
  - c) Si la réponse du Comité exécutif ne satisfait pas l'Association ou si elle n'est pas fournie dans les délais prévus, l'Association peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivent. SQ
- 27.08 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours de calendrier. SQ
- 27.09 Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention collective entraîne la déchéance du grief ou de la mécontente. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus aux paragraphes précédents peuvent être prolongés du consentement des deux parties. SQ
- 27.10 Les représentants de l'Association peuvent soumettre à la direction, verbalement ou par écrit, toute représentation et suggestion sans que cela constitue un grief ou une mécontente au sens de cet article.
- Ils peuvent également soumettre, verbalement ou par écrit au directeur du Service des ressources humaines ou à la direction générale, toute représentation ou suggestion concernant le Service de protection contre l'incendie ou ses membres.



- 27.11 La Ville et l'Association peuvent, d'un commun accord, déroger à la procédure prescrite par cet article. SQ
- 27.12 Aucun acte de procédure fait en vertu de cet article ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure. SQ

## ARTICLE 28.00 ARBITRAGE

### 28.01

- a) Tout grief référé à l'arbitrage est soumis à un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre du Travail. SQ
- b) En litige
- c) Au cas de décès, de démission, d'incapacité ou de refus d'agir de l'arbitre, les parties désignent un autre arbitre ou, à défaut d'accord le ministre du Travail de la province de Québec en nomme un autre.

28.02 Tout grief est soumis à l'arbitre par écrit. Le document doit contenir un résumé des faits qui y ont donné naissance et copie de ce document est transmise au directeur du Service des ressources humaines ou à l'Association, selon le cas.

28.03 Dans le cas de mesures disciplinaires, la preuve incombe à la Ville. SQ

28.04 L'arbitre n'a pas le droit de modifier la convention collective. Ses pouvoirs sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de celle-ci. SQ

28.05 Dans le cas de congédiement, de suspension, de rétrogradation ou d'imposition de mesures disciplinaires de quelque nature que ce soit, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Ville; il peut, le cas échéant, y substituer toute décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire; il peut également prescrire le correctif et le remboursement par la Ville au salarié des sommes d'argent perdues par lui.

28.06 La sentence de l'arbitre doit être motivée. Elle est exécutoire, finale et lie les parties. SQ

28.07 Les honoraires de dépenses de l'arbitre sont payés à parts égales par la Ville et l'Association. SQ

28.08 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. SQ

#### ARTICLE 29.00 MANUELS

29.01 Au cours de la durée de la convention, la Ville préparera et rendra disponible au personnel, dans chaque caserne et chaque division du service, un manuel des règlements, devoirs et responsabilités du personnel du Service de protection contre l'incendie. SQ

En litige

29.02 La direction procède à l'indexation des ordres en vigueur, par un système de classification. SQ

29.03 En litige

#### ARTICLE 30.00 DISCIPLINE

30.01 en litige

30.02 en litige

30.03

a) Le salarié convoqué par ses officiers pour des raisons d'ordre disciplinaire peut se faire assister d'un représentant syndical. Cependant un officier peut rencontrer un employé seul.

b) En litige

30.04 Aucune directive relative à l'exercice des fonctions du salarié ne peut être à la source d'une sanction disciplinaire, si telle directive n'a pas été portée à sa connaissance par voie de communication personnelle, d'affichage ou par tout autre moyen approprié. SQ

30.05 en litige

Cette disposition ne s'applique pas si le salarié doit être suspendu immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.

- 30.06 en litige
- 30.07 en litige
- 30.08 Une suspension imposée comme mesure disciplinaire ou établie par sentence arbitrale, avec privation de rémunération, n'interrompt pas l'ancienneté d'un employé.
- 30.09 Toute sanction disciplinaire consistant en un blâme ou un avertissement n'est pas considérée à l'arbitrage après un (1) an de bonne conduite. Pour toute autre sanction, le délai est de deux (2) ans. SQ

## ARTICLE 31.00 DÉPLACEMENTS

### 31.01

- a) La Ville voit, sur demande du pompier, à faire transporter l'équipement de feu et le linge de lit de tout pompier assigné temporairement dans une caserne autre que celle où il est attaché.
- b) Pour les déplacements entre casernes lors des remplacements quotidiens sur son quart de travail, les trajets aller et retour au port d'attache du salarié sont indemnisés pour tenir compte du fait que le salarié transporte son équipement de feu et son linge de lit et qu'il devrait les rapporter à son port d'attache à la fin de la période de remplacement.

31.02 La *Politique concernant les frais de représentation et de déplacement* s'applique à tout salarié qui accepte, à la demande de l'Employeur, d'utiliser occasionnellement son automobile pour se déplacer durant ses heures de travail dans l'exercice de ses fonctions.

31.03 Chaque déplacement requis par l'Employeur est payable selon le kilométrage réel et reproduit dans le tableau annexé à la présente convention. **REPRODUIRE LE TABLEAU DE LA PIÈCE V-238 EN ANNEXE**

31.04 Le salarié n'est pas tenu de se rendre sur les lieux d'un incendie avec son véhicule personnel.

31.05 Lorsque le salarié décide de ne pas utiliser son véhicule personnel pour se déplacer dans l'exercice de ses fonctions, la Ville assume à ses frais le transport aller-retour du salarié

## ARTICLE 32.00 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS

### 32.01 (voir pièce V-239)

- a) Sont fournies sans frais aux salariés, toutes les pièces d'uniformes et de vêtements de protection prévues à l'annexe « B-1 » pour combattre les incendies de même que pour les interventions spécialisées et qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur occupation et requises par la Ville.
- b) Le système de pointage pour les vêtements est décrit à l'annexe « B ». Pour les fins de la présente, un (1) point équivaut à 1,00 \$ et est non monnayable en tout temps.
  - Salariés de la Division des opérations : 700 points
  - Préventionnistes, formateurs et salariés de la logistique : 700 points

Pour la recrue et le pompier temporaire, les vêtements prévus à l'annexe « B » leur sont fournis gratuitement lors de l'embauche. Toutefois, le cas échéant, au 1<sup>er</sup> janvier suivant son embauche, ils ont droit au nombre de points prévu pour la Division des opérations au prorata des mois travaillés précédant ce 1<sup>er</sup> janvier. Par la suite, ils bénéficient des dispositions prévues au paragraphe b) de ce présent article.

Les pièces de vêtements ainsi que leur valeur en points sont énoncées à l'annexe « B ». Toute nouvelle pièce ajoutée à l'annexe « B » se fera selon le critère de un (1) point est égal à 1,00 \$.

Le nombre de points de chaque pièce d'uniforme ou de vêtement est ajusté automatiquement en cas de changements des spécifications, des attributs, des caractéristiques ou de la qualité de ceux-ci.

- c) Du 1<sup>er</sup> décembre au 28 février suivant, le salarié doit compléter une réquisition informatique dans laquelle est indiqué le nombre de points alloués au salarié, son solde en banque et les articles vestimentaires qu'il souhaite obtenir.
- d) Si la réquisition n'a pas été reçue au Quartier-maître à la date d'échéance, les articles vestimentaires sont remis selon l'annexe « B » et les points sont retranchés de la banque des salariés.
- e) De façon générale et lorsque requis, les mesures pour certaines pièces de vêtement (uniforme) doivent être prises par le fournisseur sur les lieux et les

heures de travail du salarié à au moins deux (2) reprises de manière à s'assurer que tous les salariés auront été mesurés.

- f) Le solde des crédits inscrit au dossier du salarié à la fin de l'année est transférable aux crédits de l'année suivante. Le maximum des crédits accessibles en début d'année ne peut être supérieur à 150 % du nombre de points auquel il a droit annuellement jusqu'à un maximum de 1050.

Lorsque le salarié quitte le service, le solde des points à son crédit est non utilisable et non monnayable.

- g) Le salarié doit porter les articles vestimentaires prévus à l'annexe « B » et ces vêtements doivent être conformes aux directives du service.

Si le salarié néglige de commander des parties d'uniformes et que son apparence devient inacceptable, la Ville peut commander pour lui toute pièce d'uniformes et les points nécessaires sont déduits de sa banque.

- h) La direction du service peut autoriser, exceptionnellement, le remplacement par anticipation de certaines pièces d'uniformes. Le nombre de crédits ainsi anticipés seront débités au début de l'année suivante.

- i) Le salarié qui commande, pour une année donnée, des pièces de vêtement, doit valider ses mensurations au moment de sa commande et il s'engage alors à prendre possession de ces pièces telles que commandées. Si elles ne lui font pas il doit, à ses frais, les faire modifier ou les faire remplacer pour faire en sorte qu'elles lui fassent. Le présent sous-paragraphe ne s'applique pas dans les cas de variation de mensuration due à des problèmes de santé.

Dans le cas d'erreurs du fournisseur, le Service de protection contre l'incendie s'engage à livrer au salarié les pièces conformes telles qu'il les a commandées.

32.02 Toute partie de vêtement ou d'équipement endommagée, perdue ou volée dans l'exercice de ses fonctions doit être réparée ou remplacée immédiatement aux frais de la Ville. Cette réparation ou ce remplacement sera aux frais du salarié, si la Ville prouve la négligence de la part de celui-ci.

32.03 Les vêtements et les équipements de protection individuelle prévus à l'annexe « B-1 » doivent être remis à la Ville lorsqu'ils sont désuets ou usagés; ils sont alors remplacés au besoin et ils doivent correspondre aux lois et règlements en vigueur.

32.04 Les vêtements et les équipements de protection individuelle prévus à l'annexe « B-1 » demeurent la propriété de la Ville et doivent lui être remis par le salarié lors de son départ.

Lors d'un départ volontaire et lors d'un congédiement, le salarié concerné doit remettre à la Ville tous les vêtements et toutes les pièces d'uniformes identifiées au nom du Service ou de la Ville qui apparaissent à l'annexe « B »

32.05 Tout salarié appelé à remplir des fonctions autres que ses fonctions régulières doit être identifié, sur les lieux d'un sinistre, par un casque de pompier individuel distinctif approprié aux fonctions remplies.

32.06 Les vêtements de l'annexe « B-1 » sont déterminés par le Comité de santé et sécurité conformément aux lois, règlements et normes en vigueur (NFPA et autres).

32.07 La livraison des vêtements s'effectue au cours du mois de novembre de chaque année;

32.08 Un comité conjoint est formé de deux (2) représentants de la Ville et de deux (2) représentants de l'Association pour mettre à jour les pièces d'uniformes et de vêtements de travail mentionnés à l'annexe « B ».

Les membres du comité peuvent convenir d'acheter tout autre article ou vêtement de travail nécessaire à l'accomplissement du travail des salariés dans la mesure où il n'y a pas de majoration du budget requis annuellement pour fournir les articles et vêtements de travail énumérés à l'annexe « B ».

Chaque item de l'annexe « B » doit être conforme aux devis acceptés par le comité de vêtements.

#### ARTICLE 33.00 RECLASSIFICATION

Si la Ville décide de procéder à toute reclassification de fonctions couvertes par le certificat d'accréditation détenu par l'Association, ce projet de reclassification sera négocié par les parties et, à défaut d'entente, soumis à l'arbitrage. **SQ**

#### ARTICLE 34.00 ASSURANCE COLLECTIVE EN LITIGE EN ENTIER

34.01 En litige

## ARTICLE 35.00 COLLATIONS

Lorsqu'un salarié est appelé à travailler à l'extérieur de la caserne, il a droit à une (1) heure pour son repas entre 11 h 30 et 13 h 30 s'il travaille de jour et, s'il travaille de nuit, il a droit à deux (2) heures de repos, soit une (1) heure entre 22 h et 23 h 30 et une (1) heure entre 3h et 4 h 30.

En litige

Lorsque les conditions du Service le permettent, les différents groupes de travail de la Division des opérations disposent d'un temps raisonnable pour prendre, à des heures régulières, leur repas dans les locaux prévus à cet effet. **SQ**

## ARTICLE 36.00 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

36.01 En litige

36.02

Fonctionnement du comité **SQ**

1. La partie patronale assume le rôle de secrétaire.
2. Les intervenants doivent recevoir l'avis de convocation ainsi que l'ordre du jour une (1) semaine avant la réunion.
3. Les intervenants recevront les procès-verbaux au plus tard trois (3) semaines après la réunion.

## ARTICLE 37.00 DROITS ACQUIS

37.01 En litige en entier

## ARTICLE 38.00 ASSISTANCE JUDICIAIRE

38.01 Dans tous les cas où un salarié est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions, la Ville s'engage à lui assurer, à ses frais, une défense pleine et entière.

- 38.02 La Ville convient d'indemniser le salarié de toute obligation que la loi lui impose en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par le salarié dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel il n'est pas déjà indemnisé d'une autre source et pourvu que :
- a) Il ait donné sans délai, à la direction, dès que raisonnablement possible un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
  - b) Qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation.
  - c) Qu'il cède à la Ville, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle,
- 38.03 Le salarié a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par la Ville.
- 38.04 Si la Ville décide de ne point porter appel de quelque jugement, le salarié peut porter lui-même tel jugement en appel. La Ville rembourse le salarié des honoraires versés à son procureur, pourvu toutefois que le taux d'honoraires extra-judiciaires ait été convenu au préalable entre la Ville et le procureur de ce salarié et que la décision du salarié s'autorise d'une opinion écrite, motivée et favorable de son procureur justifiant l'opportunité de l'appel. À défaut d'entente quant à ce taux d'honoraires, le litige sera référé pour décision à un comité au Barreau de Québec.
- 38.05 La Ville s'engage à assumer éventuellement la responsabilité entière de tout dommage matériel ou physique causé à des tiers par un salarié qui conduit ou opère, dans l'exercice de ses fonctions, un véhicule de la ville, sauf en cas de grossière négligence de sa part.

#### ARTICLE 39.00 RÉGIME DE RETRAITE

- 39.01 L'employeur et l'Association conviennent de la mise en vigueur d'un nouveau régime de retraite. Les modalités applicables à ce régime sont celles prévues à l'annexe « **M** ». ***Le contenu de l'annexe « M » est toutefois en litige.***
- 39.02 Le régime de retraite constitue une condition de travail négociable à l'occasion du renouvellement de la convention et, pour la durée de la convention, son interprétation et son application sont sujettes à la procédure de grief et l'arbitrage prévue à la convention collective. SQ



39.03 L'employeur informe chaque salarié de son cumulatif de crédit de rente et de ses contributions au Régime de retraite de la Ville de Québec. SQ

#### ARTICLE 40.00 CLAUSES PARTICULIÈRES

40.01 Le salarié doit informer la direction du service de son numéro de téléphone et de son adresse. Lors de tout changement, il doit également en informer la direction du service. La Ville fournit à l'Association à tous les trois (3) mois, par voie électronique, la liste alphabétique des salariés régis par la présente convention. Cette liste comprend les nom et prénom, le numéro d'identification personnel, l'affectation, l'adresse personnelle, le numéro de téléphone personnel et l'adresse électronique au travail du salarié.

Le salarié 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.

en litige

40.02 en litige

40.03 en litige

40.04 Le salarié a le droit de consulter son dossier en s'adressant au Service de protection contre l'incendie.

40.05

a) en litige

b) Dans le cas où le permis de conduire d'un salarié est modifié, suspendu ou révoqué, il doit informer la direction du service par écrit, en indiquant s'il s'agit d'une modification, d'une suspension ou une révocation.

40.06

a) Un programme d'aide est disponible pour les salariés

- b) Un représentant de l'Association fait partie du comité central du programme d'aide aux employés instauré par la Ville.

## ARTICLE 41.00 FORMATION ET CONDITIONNEMENT PHYSIQUE

### 41.01

- a) En litige
- b) Lorsque les cours sont donnés à l'extérieur du territoire de la Ville, le temps de déplacement est considéré comme du temps normal de travail SQ
- c) Les frais d'admission et de scolarité de même que le matériel de cours nécessaire sont assumés par la Ville. SQ

41.02 En litige

41.03 En litige

41.04 (ajout) en litige

41.05 (ajout) en litige

41.04 Le salarié est tenu de prendre part à tout cours de formation et de perfectionnement, ainsi qu'à toute séance d'instruction donnée et ce, aux heures suivantes : de 8 h 30 à 11 h 30, de 13 h à 16 h et de 18 h 30 à 21 h 30.

41.05 en litige **N.B. : les parties se sont entendues (article 36) pour changer l'appellation du comité à « comité des relations de travail »**

41.06 en litige

### 41.07

- a) En litige
- b) La participation du salarié se fait sur une base volontaire et en dehors des heures de travail.
- c) Les frais d'acquisition d'équipement (espadrilles, vêtements, etc.) et de déplacement sont à la charge du salarié.
- d) En litige

- 41.08 Les exercices de conditionnement auxquels un salarié, selon l'avis de son médecin, doit se soumettre pour recouvrer une bonne condition physique ou la conserver, ne sont pas régis par les dispositions qui précèdent. (SQ mais numérotation en litige)
- 41.09 En litige
- 41.10 En litige
- 41.14 (ajout) en litige

Note : sous réserve de la rémunération, le cas échéant.

#### ARTICLE 42.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 42.01 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 toute loi et de toute réglementation prévues par les lois visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employés seront respectées.
- 42.02 Afin d'atteindre ce but mutuel, un comité de santé et de sécurité est formé et il est composé de trois (3) représentants de la Ville et de trois (3) représentants de l'Association. Il se réunit au moins six (6) fois par année ou à la demande de l'une des parties. L'employeur doit produire, dans les trois (3) semaines suivant les réunions du comité, un compte-rendu de réunion qui devra être approuvé par les parties. Une fois le compte-rendu approuvé, il est distribué, par l'employeur, dans tous les lieux de travail.
- 42.03 La fonction de ce comité est de conseiller les deux parties sur les sujets relatifs à la sécurité des employés, et notamment sur les sujets suivants :
- Étudier les causes des accidents survenus ; **SQ**
  - Observer les conditions dans lesquelles le travail est effectué afin de dépister les cas susceptibles d'accident ; **SQ**
  - Déterminer les moyens correctifs et préventifs ; **SQ**
  - Recommander les mesures susceptibles de corriger les causes d'accidents ; **SQ**

- Recommander toute mesure de prévention des accidents ou des maladies professionnelles ; **SQ**

42.04 Le salarié membre du comité de santé et de sécurité a droit à un crédit de congé d'une durée équivalente pour le temps où il participe aux activités du comité en dehors des heures de travail ; ce crédit ne peut être inférieur à quatre (4) heures au taux régulier.

42.05

- a) La Ville maintient dans chaque caserne une trousse de premiers secours, conformément aux dispositions de la loi. De plus, la Ville s'engage à former tous les officiers et ceux éligibles à la fonction d'officier comme secouristes en milieu de travail. La Ville s'engage également à former tous les salariés à la réanimation cardio-respiratoire.
- b) La Ville fournit sans frais à chaque salarié un masque de poche pour la réanimation cardio-respiratoire.
- c) En litige

42.06 en litige

42.07

- a) Lorsqu'une enquête officielle est tenue à l'occasion d'un accident du travail ou lorsqu'un salarié exerce un droit de refus au travail, le représentant en santé et sécurité en est avisé immédiatement et il peut, sans perte de salaire, s'absenter du travail pour y assister. Dans l'éventualité où le représentant en santé et sécurité n'est pas au travail, il est rappelé au travail et est rémunéré s'il se présente au travail.
- b) En litige (ajout syndical)
- c) En litige

42.08 La Ville doit transmettre mensuellement à l'Association copie de tout rapport d'accident de travail soumis par un salarié. De plus, dans le cas de blessures d'un salarié nécessitant un transport à l'hôpital, le représentant en santé et sécurité doit être avisé sans délai.

42.09 Toute autopompe doit être dirigée par un officier avec trois (3) pompiers, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

42.10 en litige

#### ARTICLE 43.00 PÉRIODE D'ESSAI ET PERMANENCE DU NOUVEAU POMPIER

43.01 La recrue-pompier est soumise à une période d'essai pendant laquelle son admission dans le service demeure provisoire et, nonobstant les autres dispositions de cette convention, elle peut être remerciée de ses services, à la seule discrétion de l'employeur, au cours des douze (12) premiers mois.

43.02 En litige

43.03 En litige

43.04 Pendant cette période d'essai, le directeur peut affecter librement les nouveaux pompiers aux fonctions et aux pelotons qu'il juge opportun et ce, pour une période minimale de vingt-huit (28) jours.

43.05 L'horaire de travail de la recrue-pompier est établi par la direction selon qu'elle le juge à propos pour une période minimale de vingt-huit (28) jours, mais ses heures de travail ne doivent toutefois pas excéder quarante-deux (42) heures en moyenne par semaine.

#### ARTICLE 44.00 CONGÉS PARENTAUX

##### **CONGÉ DE MATERNITÉ**

44.01

- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Après avoir remis à l'Employeur le préavis de départ prévu à la clause 44.03, elle peut quitter en tout temps à partir de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

- b) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée désire revenir au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire au bureau médical de l'Employeur un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de reprendre le travail. Advenant que les opinions des médecins de l'Employeur et de la salariée diffèrent quant à l'état de santé de la salariée, la procédure d'arbitrage médical prévue à la présente convention s'applique.
- c) La salariée a droit à un congé de maternité discontinu lorsque son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou lorsqu'il est hospitalisé suite à sa naissance à la condition de produire un certificat médical à cet effet. Dans une telle situation, la salariée peut revenir au travail avant la fin du congé de maternité prévu à la présente section et compléter celui-ci lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Advenant que la salariée désire revenir au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent.

44.02 La salariée doit fournir dans les premiers mois de sa grossesse un certificat médical attestant la date probable de l'accouchement.

44.03

- a) La salariée doit donner un préavis écrit au directeur du Service de protection contre l'incendie avec une copie au directeur du Service des ressources humaines au moins trois (3) semaines avant le début du congé en indiquant la date de son départ et celle prévue de son retour.
- b) Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste de la nécessité pour la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

44.04 À partir de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, l'Employeur peut exiger de la salariée qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de fournir une prestation de travail.

44.05 La salariée enceinte qui ne peut fournir une prestation de travail ne reçoit pas de traitement durant son absence. Dans une telle situation, les politiques de l'Employeur concernant la gestion des absences pour cause de maladie s'appliquent.

44.06 La salariée a droit à un congé spécial pour des visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical. Durant ce congé spécial, le salaire de la salariée est maintenu à 100 %.

- 44.07 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité équivalente à la période du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la date d'accouchement.
- 44.08 Lorsque les conditions de travail de la salariée constituent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elle-même à cause de son état de grossesse, celle-ci peut demander d'être assignée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. Cette demande doit être appuyée par un certificat médical attestant de la situation. Dans un tel cas, la salariée bénéficie des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.
- 44.09 Si l'Employeur n'effectue pas l'assignation temporaire prévue à la clause 44.08 ou lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, la salariée bénéficie du régime d'assurance-maladie en vigueur.

Dans les cas prévus aux clauses 44.08 et 44.09 le congé de maternité prévu à la clause 44.01 commence à compter du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

44.10

- a) L'Employeur verse pendant une période de vingt (20) semaines à la salariée ayant acquis un (1) an d'ancienneté au moment de la naissance de son enfant, une indemnité égale à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du Régime d'assurance parentale du Québec hebdomadaire qu'elle reçoit.
- b) La salariée qui, au moment de son accouchement, est en congé sans traitement ne bénéficie toutefois pas de cette indemnité.

44.11 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Dans ce cas, la salariée a droit à l'indemnité prévue à la clause 44.10 pour les trois (3) semaines de son congés.

À l'expiration de la période de trois (3) semaines, la salariée peut obtenir un congé sans solde lorsqu'un certificat médical atteste du besoin de prolonger le congé.

44.12 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né ou qui subit une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard vingt

(20) semaines après la date de l'évènement. Dans ce cas, la salariée a droit à l'indemnité prévue à la clause 44.09 pour les cinq (5) premières semaines de congés.

44.13 Lorsque la clause 44.07, 44.11 ou 44.12 s'applique, la salariée doit, aussitôt que possible, remettre un avis écrit accompagné d'un certificat médical informant l'Employeur de l'évènement survenu et de la date prévue de son retour au travail.

44.14 Durant le congé de maternité, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

La salariée qui bénéficie de l'indemnité versée par l'Employeur, continue de participer au régime de retraite en effectuant le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part.

La salariée qui ne bénéficie pas de l'indemnité versée par l'Employeur continue, si elle le désire, de participer au régime de retraite à la condition d'en informer par écrit l'Employeur et d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Durant le congé de maternité, lorsque la salariée est ou devient admissible, elle bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance accident-maladie.

La salariée bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur à compter de la journée qui suit la date de la fin de son congé.

La salariée et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

44.15 Durant le congé de maternité, la salariée cumule ses crédits de congés (vacances, jours chômés, congés mobiles) pour une durée maximale de vingt (20) semaines.

44.16 La salariée qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé de maternité voit, à son choix, ses vacances reportées ou payées.

## **CONGÉ DE PATERNITÉ**

44.17 Le salarié peut prendre un congé de paternité sans traitement ni indemnité d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance et se terminer au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.



44.18 Le salarié doit fournir un préavis écrit au directeur du Service de protection contre l'incendie, avec copie au directeur du Service des ressources humaines lui mentionnant son intention de se prévaloir de ce congé trois (3) semaines avant la date prévue du départ.

Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

44.19 Le salarié en congé de paternité a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail. S'il le désire, il continue de participer au régime de retraite à la condition d'en informer par écrit l'Employeur et d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Durant le congé de paternité, lorsque le salarié est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance accident-maladie.

Le salarié bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur à compter de la journée qui suit la date de la fin de son congé. Le pompier et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

44.20 Durant le congé de paternité, le salarié cumule ses crédits de congés (vacances, jours chômés, congés mobiles) et ce, pour une durée de cinq (5) semaines.

Le salarié qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé de paternité voit à son choix, ses vacances reportées ou payées.

## **AUTRES CONGÉS PARENTAUX – CONGÉ PARENTAL**

44.21 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire ni indemnité d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines continues.

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-douze (72) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-douze (72) semaines après que l'enfant lui ait été confié.

44.22 Le salarié doit donner un préavis écrit au directeur du Service de protection contre l'incendie avec copie au directeur du Service des ressources humaines au moins

trois (3) semaines avant la date du début du congé en indiquant la date de son départ et celle prévue de son retour.

Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

44.23 Durant le congé parental, la participation du salarié au régime de retraite est interrompue. S'il le désire, il continue de participer au régime de retraite à la condition d'en informer par écrit l'Employeur et d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Durant le congé parental, lorsque le salarié est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance accident-maladie. Il bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur à compter de la journée qui suit la fin de son congé. Le salarié et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

44.24 Pendant la durée d'un congé parental, le salarié bénéficie des dispositions du présent document à l'exception des avantages suivants :

- L'accumulation des crédits de vacances;
- L'accumulation de congés mobiles pour le personnel concerné;
- Les congés fériés;
- Les heures supplémentaires;
- La compensation pour les vêtements;
- Les congés parentaux;
- L'indemnité d'ancienneté;
- Les absences en maladie et les accidents non imputables au travail.

44.25 Le salarié qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé parental voit, à son choix, ses vacances reportées ou payées.

## CONGÉ D'ADOPTION

44.26 Le père et la mère ont droit dans le cas de l'adoption d'un enfant, à un congé sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues, selon les modalités prévues à la clause 44.21.

44.27 Le salarié doit donner un préavis écrit au directeur du Service de protection contre l'incendie avec une copie au directeur du Service des ressources humaines au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé en indiquant la date de son départ et celle prévue de son retour.

44.28 L'Employeur verse au salarié ayant un (1) an de service au moment de l'adoption, une indemnité égale à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du Régime d'assurance parentale du Québec hebdomadaire qu'il reçoit, et ce, pour une durée maximale de douze (12) ou dix-sept (17) semaines, si deux enfants ou plus sont adoptés en même temps.

Le salarié qui au moment de prendre le congé d'adoption est en congé sans traitement ne bénéficie pas de l'indemnité versée par la Ville.

44.29 Durant le congé d'adoption, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

Le salarié qui bénéficie de l'indemnité prévue à la clause 44.28, continue de participer au régime de retraite en effectuant le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part.

Le salarié qui ne bénéficie pas de l'indemnité versée par l'Employeur peut, s'il le désire, continuer de participer au régime de retraite à la condition d'en informer par écrit l'Employeur et d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Au-delà de la période des douze (12) ou dix-sept (17) semaines selon le cas prévu à la clause 44.28, s'il le désire, il continue de participer au régime de retraite à la condition d'en informer par écrit l'Employeur et d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Durant le congé d'adoption, lorsque le salarié est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance accident-maladie. Le salarié bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur à compter de la journée qui suit la date de la fin de son congé, conformément à l'avis

prévu à la clause 44.27. Le salarié et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

- 44.30 Durant le congé d'adoption, le salarié cumule ses crédits de congés (vacances, jours chômés, congés mobiles), et ce, pour une durée maximale de douze (12) ou dix-sept (17) semaines selon le cas.
- 44.31 Pendant la durée du congé d'adoption, le salarié bénéficie de ses conditions de travail à l'exception des avantages suivants :
- L'accumulation des crédits de vacances;
  - L'accumulation des congés mobiles pour les personnes concernées;
  - Les congés fériés;
  - La compensation pour les vêtements;
  - Les heures supplémentaires;
  - Les congés parentaux;
  - L'indemnité d'ancienneté;
  - Les absences en maladie et les accidents non imputables au travail.
- 44.32 Le salarié qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé d'adoption voit, à son choix, ses vacances reportées ou payées.
- 44.33 Dans le cas où la mère et le père travaillent chez l'Employeur, ils peuvent se répartir à leur gré les douze (12) ou les dix-sept (17) semaines, selon le cas, indemnisées par l'Employeur.

#### **CONGÉ SANS TRAITEMENT OU PARTIEL SANS TRAITEMENT PROLONGEANT L'UN OU L'AUTRE DES CONGÉS PARENTAUX**

44.34

- a) Le salarié bénéficiant des congés prévus à 44.01 (Maternité), 44.16 (Paternité), 44.20 (Parental) et 44.25 (Adoption), peut prolonger ces congés par l'un ou l'autre des congés sans traitement suivants :

1. un congé parental, sans traitement ni indemnité, n'excédant pas deux (2) ans de la date de l'accouchement ou du début du congé d'adoption ;
2. un congé parental à temps partiel, sans traitement ni indemnité à raison de deux jours et demi (2 1/2) si le salarié est régi par la semaine normale de trente-cinq (35) heures de travail ou de deux (2) jours, soit vingt (20) heures, si le salarié est régi par un horaire de quarante-deux (42) heures et pouvant s'échelonner jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre de l'année où l'enfant débute le programme scolaire de première (1<sup>re</sup>) année ou qu'il ait atteint six (6) ans d'âge ;
3. un congé parental à temps partiel, sans traitement ni indemnité à raison d'un (1) jour par semaine et n'excédant pas une période de quatre (4) ans à partir de la date de l'accouchement ou du début du congé d'adoption.

- 44.35 Lorsque le salarié bénéficie du congé partiel à raison de deux (2) jours ou de deux jours et demi (2 ½) par semaine, l'Employeur l'affecte à des tâches correspondant à ses qualifications. Dans le cas du congé partiel sans traitement d'une (1) journée par semaine, le salarié demeure à son poste de travail et le choix de la journée sans traitement est convenu avec l'Employeur.
- 44.36 Le salarié peut modifier le choix du congé fait en vertu de la clause 44.33, pourvu qu'il y ait progression quant au nombre de jours travaillés.
- 44.37 Le salarié doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé en indiquant la date de son départ et celle prévue de son retour.
- 44.38 Pendant la durée d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement, le salarié bénéficie des dispositions de la présente convention à l'exception des avantages suivants :
- L'accumulation des crédits de vacances;
  - L'accumulation de congés mobiles pour le personnel concerné;
  - Les congés fériés;
  - La compensation pour les vêtements;
  - Les heures supplémentaires;

- Les congés parentaux;
- L'indemnité d'ancienneté;
- Les absences en maladie et les accidents non imputables au travail.

Dans le cas d'un congé partiel sans traitement, le salarié bénéficie de ces avantages au prorata du temps travaillé.

44.39 Durant un des congés sans traitement prévus à la clause 44.33, le salarié continue, s'il le désire, de participer au régime de retraite en assumant sa pleine contribution ainsi que celle de l'Employeur pour les heures non rémunérées.

44.40 Durant le congé partiel sans traitement prévu à la clause 44.33, lorsque le salarié est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance accident-maladie. Le salarié doit assumer sa pleine contribution et celle de l'Employeur pour la différence entre le pourcentage du salaire versé et 100 % du salaire régulier. Les dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur s'appliquent, le cas échéant, en fonction du temps travaillé.

Durant le congé sans traitement prévu à la clause 44.33, lorsque le salarié est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie, de l'assurance accident-maladie. Le salarié doit assumer sa pleine contribution et celle de l'Employeur. Les dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur s'appliquent, le cas échéant, à compter de la journée qui suit la date de la fin de son congé.

44.41 Le salarié qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé sans traitement voit, à son choix, ses vacances reportées ou payées.

44.42 À la fin d'un congé pris en vertu des clauses 44.01 (Maternité), 44.17 (Paternité), 44.21 (Parental), 44.26 (Congé d'adoption) et 44.34 (Congé sans traitement prolongeant l'un ou l'autre des congés parentaux), le salarié réintègre son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail. Dans l'éventualité où son poste a été aboli ou modifié pendant son absence, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

Si le salarié ne se présente pas au travail à la fin d'un congé pris en vertu de 40.01 (Maternité), 40.17 (Paternité), 40.21 (Parental), 40.26 (Congé d'adoption) et 40.34 (Congé sans traitement pour responsabilités parentales), il est considéré comme ayant remis sa démission, sauf si son absence s'explique par un motif raisonnable dont la preuve lui incombe.

- 44.43 Le conjoint du salarié, à l'emploi de l'Employeur, peut bénéficier de l'un ou l'autre des congés sans traitement prévus à la clause 44.33, pourvu que l'autre conjoint n'en bénéficie pas. La présente clause s'applique à tout moment du congé.
- 44.44 L'indemnité prévue aux clauses 44.10 (Maternité) et 44.28 (Adoption) inclut toute autre rémunération que pourrait recevoir le salarié pendant l'un ou l'autre des congés.
- 44.45 Le traitement hebdomadaire de base inclut le traitement régulier du salarié et l'indemnité d'ancienneté tel que déterminée à 15.01 de la présente convention.
- 44.46 À moins d'avis contraire du salarié, l'Employeur retient, lors du versement des indemnités prévues aux clauses 44.10 et 44.28, les contributions régulières du salarié aux différents régimes d'assurance-maladie santé et au régime de retraite pour la période concernée par l'un ou l'autre congé.
- 44.47 Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à cet effet, après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 44.48 Sur demande du salarié, le congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé.
- 44.49 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail du pompier pendant la durée de cette hospitalisation.

#### ARTICLE 45.00 DURÉE DE LA CONVENTION

La convention collective est en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2009, sous réserve et sans préjudice aux dispositions prévues au Code du travail. Elle n'a d'effet rétroactif que lorsque expressément spécifié. À l'expiration de la convention collective, les dispositions de la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective.

Les annexes et les lettres d'entente mentionnées à la convention collective sont annexées à la convention et en font partie intégrante.

SIGNÉE À QUÉBEC, CE \_\_\_\_<sup>ème</sup> JOUR DU MOIS DE \_\_\_\_\_.

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

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



## ANNEXE A - HORAIRE DE 42 HEURES EN MOYENNE PAR SEMAINE À 4 PELOTONS

SQ

PELTON	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE	TOTAL DES HEURES
<b>JOUR</b>	10	10	10	10	libre	libre	libre	40
<b>NUIT</b>	libre	libre	libre	14	14	14	libre	42
<b>JOUR</b>	libre	libre	libre	libre	10	10	24	44
<b>NUIT</b>	14	14	14	libre	libre	libre	libre	42

Le système requiert quatre (4) pelotons, soit 1 - 2 - 3 - 4.

Cet horaire montre les jours ou nuits travaillés par le peloton 1.

Quand le peloton 1 est en congé, un des trois (3) autres pelotons est en devoir.

## **ANNEXE B LISTE DES PIÈCES D'UNIFORME**

**Reproduire l'Annexe B de la pièce V-239 (voir fichier séparé)**

## ANNEXE B -1 VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Voir pièce V-239

<p><b>ENTRE</b></p> <p><b>INTERVENUE ENTRE</b></p> <p><b>LA VILLE DE QUÉBEC</b> Ci-après nommé l'Employeur</p> <p><b>ET</b></p> <p><b>L'ASSOCIATION DES POMPIERS PROFESSIONNELS DE QUÉBEC INC</b> Ci-après nommé l'Association</p>
--

**OBJET :** Pièces d'uniformes des pompiers temporaires

**CONSIDÉRANT** que les dispositions de l'Annexe K de la convention collective signée le 15 novembre 2005;

**CONSIDÉRANT** que les parties sont, en date de la présente, dans un processus d'arbitrage de différend en vue du renouvellement de la convention collective signée le 15 novembre 2005;

**CONSIDÉRANT** que les parties souhaitent régler hors arbitrage de différend les pièces d'uniformes auxquels les pompiers temporaires ont droit :

### **LES PARTIES CONVIENENT DE CE QUI SUIT :**

1. Les parties conviennent de biffer l'article 10. de l'Annexe K de la convention collective étant donné les modalités apportées à l'annexe B sur lesquelles les parties se sont entendues :
2. En fonction de la décision qui sera rendue à la suite du processus d'arbitrage de différend relativement aux pompiers temporaires, les parties verront à discuter de modalités entourant l'acquisition des pièces d'uniformes des pompiers temporaires.
3. La présente entente entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 2013

**EMPLOYEUR**

**SYNDICAT**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ANNEXE B-1- DIVISION DES OPÉRATIONS ET FORMATION

<p style="text-align: center;"><b>ENTRE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>INTERVENUE ENTRE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>LA VILLE DE QUÉBEC</b> Ci-après nommé l'Employeur</p> <p style="text-align: center;"><b>ET</b></p> <p style="text-align: center;"><b>L'ASSOCIATION DES POMPIERS PROFESSIONNELS DE QUÉBEC INC</b> Ci-après nommé l'Association</p>
--

**OBJET :**

---

### Division des opérations et formation

<b>Cagoule</b>	<b>2</b>
<b>Casque protecteur</b>	<b>1</b>
<b>Clef à boyau</b>	<b>1</b>
<b>Habit de combat</b>	<b>2</b>
<b>Masque d'APRIA</b>	<b>1</b>
<b>Lampe de poche</b>	<b>1</b>
<b>Paire de botte en caoutchouc pour habit de combat</b>	<b>2</b>
<b>Paire de gant de combat</b>	<b>2</b>
<b>Sac pour casque protecteur</b>	<b>1</b>
<b>Sangle d'autosauvetage avec mousqueton</b>	<b>1</b>
<b>Pince coupante</b>	<b>1</b>
<b>Paire de chaussettes pour botte de combat (Bamas)</b>	<b>2</b>
<b>Écouteurs</b>	<b>1</b>

## Nautique

<b>Maillot de bain (short)</b>	<b>1</b>
<b>Maillot d'entraînement en piscine endurance</b>	<b>1</b>
<b>Lunette de natation</b>	<b>1</b>
<b>Casque de bain</b>	<b>1</b>
<b>Chandail d'eau (rash guard)</b>	<b>1</b>
<b>Cagoule Nautique</b>	<b>1</b>
<b>Gants</b>	<b>1</b>
<b>Paire de botte</b>	<b>1</b>
<b>Habit isothermique (veste)</b>	<b>1</b>
<b>Casque</b>	<b>1</b>
<b>Sac de transport</b>	<b>1</b>
	<b>1</b>

## GRIMP/Espaces clos

<b>Manteau 3 dans 1 GRIMP</b>	<b>1</b>
<b>Pantalon hiver GRIMP</b>	<b>1</b>
<b>Casque avec lampe frontale</b>	<b>1</b>
<b>Sifflet de sécurité</b>	<b>1</b>
<b>Cagoule d'hiver</b>	<b>1</b>
<b>Paire de botte GRIMP</b>	<b>1</b>
<b>Culotte cargo GRIMP</b>	<b>1</b>
<b>Paire de gant espace clos</b>	<b>1</b>
<b>Paire de gant GRIMP</b>	<b>1</b>
<b>Sac de transport</b>	<b>1</b>
<b>Salopette espace clos</b>	<b>1</b>
<b>1 pare de protège genoux/coudes</b>	<b>1</b>
<b>Haut et bas de sous-vêtement</b>	<b>1</b>

### Haz-mat

<b>Salopette en nomex</b>	<b>1</b>
<b>Haut et bas de sous-vêtement</b>	<b>1</b>

### Motoneige

<b>Haut et bas de sous-vêtement</b>	<b>1</b>
-------------------------------------	----------

### Feux de broussailles

<b>Paire de botte feux de broussailles</b>	<b>1</b>
<b>Salopette nomex</b>	<b>1</b>
<b>Casque</b>	<b>1</b>
<b>Paire de gant</b>	<b>1</b>
<b>Lunette de protection</b>	<b>1</b>
<b>Sac de transport</b>	<b>1</b>

**ANNEXE C - DÉCLARATION DU SALARIÉ EN CAS D'ABSENCE AU TRAVAIL PAR SUITE  
D'ACCIDENTS HORS TRAVAIL**

Nom :	Prénom :
État civil :	Âge :
Adresse :	
No d'identification personnelle :	
Emploi à la Ville de Québec :	
Date de l'accident :	Lieu de l'accident :
Blessure subie ou blessures subies :	
_____	
_____	
_____	
Décrire brièvement les circonstances de l'accident :	
_____	
_____	
_____	
Nom et adresse du ou des tiers impliqués dans l'accident :	
Nom :	Nom :
Prénom :	Prénom :
Adresse :	Adresse :
_____	
_____	
_____	
Date	Signature du pompier



**ANNEXE C-1 - DÉCLARATION DU SALARIÉ EN CAS D'ABSENCE AU TRAVAIL PAR  
SUITE D'UN ACCIDENT D'AUTOMOBILE**

**EN LITIGE**

**ANNEXE C-2 - DÉCLARATION DU SALARIÉ EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL LORSQUE  
VICTIME D'UN ACTE CRIMINEL**

**EN LITIGE**

## ANNEXE D - CONDITIONS D'APPLICATION DU RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ (À TRAITEMENT DIFFÉRÉ) PERSONNEL POMPIER

### GÉNÉRALITÉS ET DÉFINITIONS

1-0 Le régime de congé autofinancé permet à un salarié de travailler à traitement réduit pendant un certain nombre d'années et ainsi de bénéficier d'un congé au cours duquel il reçoit le même traitement réduit.

2-0 Définitions

«Contrat» : le document par lequel le salarié et la Ville conviennent des modalités du régime. Ce document doit être signé par le salarié et l'employeur;

«Salarié» : membre du Service de protection contre l'incendie depuis plus de cinq (5) ans régi par cette convention;

«Employeur» : Ville de Québec;

«Fiduciaire» : société de fiducie légalement constituée ou son successeur qui sera une personne habilitée ou autrement autorisée à agir à titre de fiduciaire du régime;

«Fonds» : toutes les sommes versées sous forme de cotisations en vertu du régime ainsi que tous les gains ou profits réalisés avec ces cotisations, tels que détenus par le fiduciaire;

«Législation fiscale» : la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada), la Loi sur les impôts (Québec) ainsi que la réglementation adoptée sous l'une ou l'autre de ces lois, telle que cette législation existe et est modifiée de temps à autre;

«Période d'accumulation» : période de temps au cours de laquelle le salarié verse au régime un pourcentage déterminé de son salaire;

«Période de congé» : période de temps au cours de laquelle le salarié est considéré en congé sans solde;

«Salaire» : le salaire est constitué du salaire brut gagné par le salarié et les montants forfaitaires qui pourraient lui être accordés. Il exclut les montants versés pour rémunérer le temps supplémentaire, de même que les primes (de quart, de disponibilité, de rappel au travail, etc.).

3-0 Le régime comprend, dans un premier temps, une période d'accumulation du salarié et par la suite, une période de congé.

## DURÉE ET ADMISSIBILITÉ

- 4-0 La durée du régime peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) années, à moins d'être prolongée dans les circonstances prévues au contrat.
- 5-0 La durée du congé peut être de six (6), sept (7), huit (8), neuf (9), dix (10), onze (11) ou douze (12) mois, au choix du salarié qui en fait la demande.
- 6-0 La direction peut accorder un congé autofinancé au salarié qui répond aux conditions suivantes.
1. Avoir le statut de salarié régulier depuis plus de cinq (5) ans.
  2. Adresser sa demande à la direction, avec copie à la directrice ou au directeur du Service des ressources humaines en y précisant :
    - la durée de la période d'accumulation;
    - la durée de la période de congé;
    - le moment de la prise du congé.
  3. Ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de la première journée à salaire réduit.
  4. Malgré ce qui précède, la Ville détermine une limite de salariés pouvant bénéficier en même temps du régime de congé autofinancé et les congés sont octroyés selon l'ancienneté.
  5. À moins d'extension prévue au contrat, le régime de congé autofinancé peut s'appliquer uniquement selon ce qui est stipulé au contrat. Il en va de même pour la durée du congé et les pourcentages déterminés au tableau suivant :

<u>Durée du congé versé</u>	<u>Durée du régime et % du salaire</u>		
	<u>2 ans</u> <u>5 ans</u>	<u>3 ans</u>	<u>4 ans</u>
6 mois	75,00%	83,33%	87,50%
90,00%			
7 mois	70,83%	80,56%	85,42%
88,33%			
8 mois	66,67%	77,78%	83,33%
86,67%			

9 mois		75,00%	81,25%
85,00%			
10 mois		72,22%	79,17%
83,33%			
11 mois		69,44%	77,08%
81,7%			
12 mois		66,67%	75,00%
	80,00%		

6. Le salarié bénéficiant du régime de congé autofinancé et la Ville doivent signer le contrat prévu à cette fin.
7. Le salarié qui a bénéficié du régime de congé autofinancé peut adresser une nouvelle demande à l'expiration d'une période de cinq (5) ans suivant la fin du premier contrat.
8. Il est entendu par les parties que les modalités prévues au contrat sont sujettes à l'approbation par les différents ministères du Revenu.

7-0 Pendant la période de congé, outre les avantages prévus aux présentes, le salarié est considéré en congé sans solde. Pendant cette période, il ne reçoit de l'employeur aucun salaire et il n'y a aucune participation de l'employeur au paiement des avantages sociaux.

### **RETOUR DU CONGÉ - RETRAITE - CESSATION DU RÉGIME**

- 8-0 À la fin de la période de congé, le salarié doit reprendre ses fonctions habituelles pour une période au moins égale à celle de son congé.
- 9-0 Le régime ne doit pas viser à fournir des prestations au salarié à compter de sa retraite.
- 10-0 À la fin du congé, l'employeur réintègre le salarié dans la fonction qu'il occupait avant son départ. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou modifié, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.
- 11-0 Il y a cessation du régime lorsque survient une démission, retraite, désistement du régime par le salarié, expiration de la durée du régime incluant les prolongations, mise à pied, congédiement, décès ou autres raisons similaires. Le fiduciaire doit alors verser au salarié les fonds nets (i.e. : déduction faite des frais ou pénalités s'il y a lieu) accumulés au régime.
- 12-0 Faute du salarié de prendre un congé, les fonds nets (i.e. : déduction faite des frais ou pénalités s'il y a lieu) accumulés au régime seront payés au salarié par le fiduciaire, conformément aux

législations fiscales, au cours de la première année d'imposition commençant après la date où celui-ci aurait dû commencer son congé.

### **CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX**

13-0 Pendant la durée du contrat, le salarié bénéficie des dispositions de la convention, à l'exception des avantages suivants qui sont modifiés :

	PÉRIODE D'ACCUMULATION DU SALAIRE	PÉRIODE DE CONGÉ
Ancienneté	Accumulation	Accumulation
Crédits de vacances	Accumulation	Aucune accumulation. Toutefois, les crédits en banque sont maintenus pour l'utilisation au retour du congé.
Congés fériés	Accumulation	Aucune accumulation
Temps supplémentaire Indemnité d'ancienneté Congés spéciaux	Avantages accordés	Avantages non accordés
Régime de retraite :	<p>le salarié contribue en fonction du pourcentage du salaire qui lui est versé durant la période totale du régime (période d'accumulation et période de congé).</p> <p>Si le salarié désire contribuer également en fonction du pourcentage du salaire qu' il ne reçoit pas, sa contribution s'établit comme suit : sa contribution plus celle de la Ville pour la différence entre le pourcentage du salaire versé et 100 % du salaire régulier.</p>	
Assurance collective :	<p>Durant la période complète du régime (période d'accumulation et période de congé) le salarié contribue comme s'il recevait son plein salaire plus la part de l'employeur pour la différence entre le pourcentage du salaire versé et 100 % du salaire régulier.</p>	
Congés parentaux	Le contrat est interrompu le temps du congé parental et est prolongé d'autant à la fin de ce congé. Pendant l'interruption, les modalités prévues pour le congé parental s'appliquent.	La période de congé et les versements sont interrompus le temps du congé parental et sont prolongés d'autant. Pendant l'interruption, les modalités prévues à la convention collective pour le congé parental s'appliquent.

	PÉRIODE D'ACCUMULATION DU SALAIRE	PÉRIODE DE CONGÉ
Absences autorisées	La participation au régime peut être suspendue puis prolongée. Par absence autorisée, on entend un retrait préventif, un accident du travail, un congé sans solde.	Non applicable.

Maladie non imputable au travail	<p>Lors d'une absence de courte durée, la participation au régime se poursuit normalement.</p> <p>Lors d'une absence de longue durée, la participation au régime peut être suspendue à la demande du salarié, puis prolongée. Les modalités prévues au régime d'invalidité de longue durée s'appliquent. Une absence est considérée de longue durée lorsqu'elle se prolonge au-delà du premier jour du mois suivant une période continue de six mois.</p>	<p>Une absence de courte ou de longue durée, est présumée ne pas avoir cours et le congé se continue. À la fin du congé, si le salarié est invalide, son invalidité est alors réputée avoir débuté à la date de la fin de la période de congé.</p>
Suspension sans solde	La participation au régime peut être suspendue à la demande du salarié, puis prolongée.	La suspension est applicable au retour du salarié au travail.

14-0

	PÉRIODE D'ACCUMULATION DU SALAIRE	PÉRIODE DE CONGÉ
<b>Impôts (salaire)</b>	Il n'y a pas de retenue à la source ni de paiement aux gouvernements sur la partie de la rémunération versée au fiduciaire.	Les retenues à la source et les paiements aux gouvernements sur le salaire différé sont effectués par le fiduciaire.
<b>Impôts (revenus) :</b>	<p>Les revenus courus au profit du salarié lui sont versés annuellement. Ils sont imposables dans l'année au titre d'un revenu d'emploi.</p> <p>Le fiduciaire doit remettre au gouvernement les déductions à la source relatives aux impôts au même titre que le salaire.</p>	



Régime de rentes du Québec	Il y a retenue à la source et paiement au gouvernement sur 100% du salaire gagné par le salarié.	Il n'y a pas de retenue à la source ni de paiement au gouvernement sur le salaire différé.
R.A.M.Q.	Il y a retenue à la source et paiement au gouvernement sur 100\$ du salaire gagné par le salarié.	Il n'y a pas de retenue à la source ni de paiement au gouvernement sur le salaire différé.
Assurance-emploi	Il y a retenue à la source et paiement au gouvernement sur 100\$ du salaire gagné par le salarié.	Il n'y a pas de retenue à la source ni de paiement au gouvernement sur le salaire différé. Le salarié ne peut recevoir d'assurance-emploi et n'est pas assurable au cours de cette période.

## **LA FIDUCIE ET LES CONTRIBUTIONS QUI Y SONT VERSÉES**

- 15-0 Le fiduciaire est responsable de l'administration du régime. Il établit un compte pour chaque salarié et attribue au compte de chaque salarié à l'égard de chaque exercice financier les cotisations versées ainsi que tout intérêt ou autre revenu gagné en plus de toute perte ou de tout gain en capital réalisé.
- 16-0 Les contributions du salarié au régime sont transférées de l'employeur ou au fiduciaire.
- 17-0 Le montant total du compte d'un salarié est investi selon les directives du salarié dans des placements offerts par le fiduciaire.
- Le salarié doit transmettre des instructions de placement au fiduciaire au moyen d'un formulaire d'adhésion.
- 18-0 Le montant total des contributions versées par un salarié au régime pour une année donnée ne peut dépasser 33 1/3 % de son salaire de base pour ladite année.
- 19-0 Toutes les cotisations versées sont acquises exclusivement pour le bénéfice du salarié, au moment où elles sont reçues par le fiduciaire.
- 20-0 Malgré tout article de ce document, l'employeur ne peut être tenu responsable du montant du compte d'un salarié qui a été investi en vertu du régime, ni ne le garantit. De plus, l'employeur ne peut être tenu responsable de l'administration ainsi que des placements effectués sur les sommes transmises à la Fiducie ni des transactions effectuées par la Fiducie à la demande d'un salarié.

- 21-0 Au moins soixante (60) jours avant la date de départ du salarié pour un congé, le salarié donne au fiduciaire un avis de la date du début du congé, de sa durée, des modalités convenues avec l'employeur, et des modalités quant au versement des sommes accumulées à son compte chez le fiduciaire.
- 22-0 Les revenus générés au bénéfice du salarié par le salaire différé, le cas échéant, doivent être versés annuellement au salarié.

### **DÉCÈS ET RÉSILIATION – PROLONGATION ET HONORAIRES**

- 23-0 Si un salarié décède avant le versement de la totalité des sommes accumulées au compte, le fiduciaire verse le solde du compte selon les modalités établies avec le salarié ou la succession.
- 24-0 Aucune modification ni résiliation du régime n'aura l'effet de réduire ou d'éliminer les droits et les intérêts de tout salarié en vertu du régime ni de transférer des sommes ou d'autres biens du fiduciaire à l'employeur.
- 25-0 Les prolongations découlant d'une extension du régime en vertu des présentes ne peuvent excéder une période de deux (2) ans.
- 26-0 Le salarié est responsable des frais, honoraires et pénalités établis par le fiduciaire concernant l'administration de son dossier.

**ANNEXE D-1 - CONTRAT POUR CONGÉ AUTOFINANCÉ (À TRAITEMENT DIFFÉRÉ)  
PERSONNEL POMPIER**

**ENTRE LA VILLE DE QUÉBEC  
ci-après appelé « l'employeur »**

**et**

**L'ASSOCIATION DES POMPIERS  
PROFESSIONNELS DE QUÉBEC INC.  
Ci-après appelé « le salarié »**

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'employeur permet au salarié qu'il finance un congé sans solde en différant une partie de son salaire, et ce, en conformité avec les règles fiscales en vigueur.
2. Le présent contrat couvre la période débutant le \_\_\_\_\_ et se terminant le \_\_\_\_\_ y compris la durée du congé.
3. La période d'accumulation des contributions au régime s'étend du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_. Pendant cette période, le salarié reçoit \_\_\_\_ % de son salaire, l'écart entre ce pourcentage et 100 % servant à financer sa période de congé.

Les contributions sont transférées de l'employeur à une société de fiducie choisie par la Ville pour agir à titre de fiduciaire du régime.

4. La période de congé sera de \_\_\_\_\_ mois consécutifs, s'étendant normalement du \_\_\_\_\_ (mois et année) au \_\_\_\_\_ suite à la période d'accumulation.

La période de congé est considérée sans solde et est financée par les montants mis de côté au bénéfice du salarié pendant la période d'accumulation. Pendant la période de congé, le salarié ne doit pas recevoir de son employeur ou d'une personne liée à son employeur, au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu ou de la Loi sur les impôts, de salaire autre que la rémunération différée.

Signé à \_\_\_\_\_  
Ce \_\_\_\_\_

VILLE DE QUÉBEC  
Par

\_\_\_\_\_  
Directeur du service

Signé à \_\_\_\_\_  
Ce \_\_\_\_\_

SALARIÉ

\_\_\_\_\_  
Salarié

**ANNEXE E - LETTRE D'ENTENTE  
TÂCHES DU POMPIER**

**EN LITIGE**

## ANNEXE F - ÉVALUATION DU RENDEMENT

**EN LITIGE**

**ANNEXE F-1 – FORMULAIRE D'APPRÉCIATION EN LITIGE**  
**EN LITIGE**

**ANNEXE G - RÉPARATEUR D'APPAREILS RESPIRATOIRES DE LA SOUS SECTION  
ATELIER DE RÉPARATION, SECTION DE LA LOGISTIQUE**

**TEXTE ABROGÉ**



**ANNEXE H - INSPECTEUR, INSPECTEUR-CHAUFFEUR, CHEF D'ÉQUIPE DE LA SOUS-SECTION DES BOUCHES D'INCENDIES, SECTION DE LA LOGISTIQUE**

**ABROGÉ**

## **ANNEXE I - LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'ALLOCATION DE DÉPART DES POMPIERS À TEMPS PARTIEL**

**ENTRE LA VILLE DE QUÉBEC**

**et**

**L'ASSOCIATION DES POMPIERS**

**PROFESSIONNELS DE QUÉBEC INC.**

CONSIDÉRANT que la Ville de Québec prévoit la mise en place d'une présence à temps plein de pompiers dans toutes les casernes desservant l'agglomération de la Ville de Québec;

CONSIDÉRANT que le statut d'emploi de pompiers à temps partiel sera en conséquence aboli au plus tard le 31 décembre 2005;

CONSIDÉRANT que la Ville de Québec et le comité de transition de la Ville de Québec, en collaboration avec la Commission scolaire de la Capitale, ont mis sur pied et offert à tous les pompiers à temps partiel à l'emploi de l'une ou l'autre des villes fusionnées le 1<sup>er</sup> janvier 2002 un programme adapté de formation pour compléter la formation obligatoire en vertu du Règlement sur la formation de pompiers au Québec découlant de la Loi sur la Sécurité incendie;

CONSIDÉRANT que certains pompiers à temps partiel ne se sont pas prévalus de cette offre de formation;

CONSIDÉRANT que certains pompiers à temps partiel, qui se sont prévalus du programme adapté de formation, ont décidé de ne pas intégrer un poste de pompier à temps plein;

CONSIDÉRANT que certains pompiers à temps partiel qualifiés admissibles n'ont pas accepté la proposition de la Ville d'intégrer un poste de pompier à temps plein;

CONSIDÉRANT que certains pompiers à temps partiel n'ont pas réussi avec succès le processus de sélection pour occuper un poste de pompier à temps plein;

Sujet à ce qui suit, la Ville de Québec accepte de verser une allocation de départ aux pompiers à temps partiel à l'emploi au 31 décembre 2001 des ex-villes de Sillery, Sainte-Foy, Val-Bélair,

Saint-Augustin, Saint-Émile, Lac Saint-Charles et Loretteville toujours à l'emploi de la Ville de Québec et dont les services ne seront plus requis après le 31 décembre 2005.

1. Pour être admissible, le pompier à temps partiel doit signifier par écrit à la Ville avant le 30 juin 2006 son intention de ne pas solliciter un poste de pompier à temps plein qui pourrait éventuellement lui être offert ou encore qu'il n'a pas obtenu, au 31 décembre 2005, son diplôme d'études professionnelles en sécurité incendie nécessaire pour occuper un poste de pompier à temps plein à la Ville de Québec.
2. Un pompier à temps partiel recevant une allocation de départ en vertu de la présente entente voit son nom automatiquement rayé de la liste des pompiers à temps partiel pouvant se prévaloir de la possibilité d'une intégration à un poste ou pompier à temps plein.
3. Les pompiers à temps partiel admissibles reçoivent l'indemnité la plus avantageuse parmi les deux (2) suivantes :
  - a) Un montant de 250 \$ multiplié par le nombre d'années de service, avec un maximum de dix-huit (18) années (une partie d'année équivaut à une (1) année) ; ou
  - b) Un montant correspondant à son salaire brut de l'année 2001 divisé par douze (12) multiplié par le nombre d'années de service avec maximum de dix-huit (18) années (une partie d'année équivaut à une (1) année).
4. Une année de service débute à la date d'embauche de l'employé à titre de pompier à temps partiel dans l'une des villes qui ont été fusionnées le 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour former la nouvelle Ville de Québec.
5. Les pompiers à temps partiel qualifiés admissibles qui ne désirent pas se prévaloir de la possibilité d'une intégration à un poste à temps plein au Service n'ont pas droit à l'indemnité prévue à l'article 3.
6. Un pompier à temps partiel ayant reçu une allocation de départ en vertu de la présente renonce à entreprendre tout recours contre la Ville ou l'Association en relation avec le versement de cette allocation et leur donne en conséquence quittance complète générale et finale à cet égard.
7. Les salariés qui ont occupé des fonctions de pompiers à temps partiel dans les ex-villes de Sillery, Sainte-Foy, Val-Bélair, Saint-Augustin, Lac Saint-Charles, Saint-Émile et Loretteville reçoivent le 10 novembre 2005 un montant forfaitaire de 2 % des gains réalisés en 2003 à titre de pompiers à temps partiel.

8. Les salariés qui ont occupé des fonctions de pompiers à temps partiel dans les ex-villes de Sillery, Sainte-Foy, Val-Bélair, Saint-Augustin, Lac Saint-Charles, Saint-Émile et Loretteville reçoivent le 17 novembre 2005 un montant forfaitaire de 4,04 % des gains réalisés en 2004 à titre de pompiers à temps partiel.
9. Les salariés qui ont occupé des fonctions de pompiers à temps partiel dans les ex-villes de Sillery, Sainte-Foy, Val-Bélair, Saint-Augustin, Lac Saint-Charles, Saint-Émile et Loretteville reçoivent le 24 novembre 2005 un montant forfaitaire de 6,64 % des gains réalisés en 2005 à titre de pompiers à temps partiel.
10. **La présente annexe demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2009 et, malgré toute disposition contraire, n'est pas reconduit après cette date.**

## ANNEXE J - FORMATION ET MATIÈRES DANGEREUSES

Texte abrogé

Texte abrogé

Et remplacé par ce qui suit :

Ville de  
**Québec**

LETTRE D'ENTENTE ÉQUIPE IMD/CBRNE  
ENTRE  
LA VILLE DE QUÉBEC  
ET L'ASSOCIATION DES POMPIERS PROFESSIONNELS DE QUÉBEC

### ENTENTE

Considérant la mise en place d'une unité d'intervention en matières dangereuses et intervention chimique, biologique, radiologique, nucléaire, explosif (IMD/CBRNE).

Considérant la convention collective en vigueur;

Les parties conviennent des conditions de travail suivantes :

#### 1. COMITÉ OPÉRATIONNEL IMD/CBRNE

**1.01** Un comité opérationnel IMD/CBRNE se réunit pour étudier les activités rattachées à l'équipe IMD/CBRNE, la structure de formation, l'acheminement des ressources, les critères de certification, les VPI spécifiques à l'équipe IMD/CBRNE, notamment l'écouteur et la salopette, ainsi que tout autre point concernant l'équipe IMD/CBRNE et faire les recommandations appropriées à la direction du Service.

L'APPQ identifie 3 personnes qui représentent les employés et la direction du Service identifie 3 autres personnes qui représentent la Ville.

Le comité se réunit 6 fois par an.

La présence des membres au comité est compensée selon ce qui est prévu à la clause 11.03 de la convention collective.

## **2. STRUCTURE DE FONCTIONNEMENT ET LOCALISATION DE L'ÉQUIPE IMD/CBRNE**

**2.01 Tous les salariés affectés à la caserne certifiée IMD/CBRNE le sont à titre de techniciens en matières dangereuses et tous les salariés affectés à la caserne identifiée niveau opérationnel le sont à titre d'intervenants opérationnels.**

### **2.02 Les intervenants techniciens IMD/CBRNE :**

L'employeur maintient un effectif minimum de six pompiers techniciens IMD/CBRNE d'un capitaine technicien IMD/CBRNE et d'un lieutenant technicien IMD/CBRNE dans la même caserne par quart de travail. Ces huit employés doivent être répartis sur deux unités, soit une unité pompe ou pompe-échelle et une unité de sauvetage IMD/CBRNE dans une proportion d'un officier technicien IMD/CBRNE pour un minimum de 3 pompiers techniciens IMD/CBRNE par unité.

Si un pompier technicien IMD/CBRNE de remplacement est disponible et en surplus dans sa caserne d'attache et qu'il n'y a que 6 pompiers techniciens IMD/CBRNE à la caserne identifiée IMD/CBRNE il est rapatrié pour un demi-quart de travail régulier ou plus à la caserne identifiée IMD/CBRNE comme 4<sup>e</sup> pompier sur l'unité IMD/CBRNE.

### **Les intervenants opérationnels IMD :**

L'employeur maintient un effectif minimum de trois pompiers opérationnels IMD et d'un officier opérationnel IMD dans la même caserne par quart de travail. Ces quatre salariés doivent être en devoir sur une unité pompe ou pompe-échelle dans une proportion d'un officier opérationnel IMD pour un minimum de 3 pompiers opérationnels IMD.

### **Les intervenants sensibilisés IMD :**

L'employeur s'engage à maintenir un effectif sensibilisé IMD sur tous les véhicules du service qui ne sont pas opérationnels ou techniciens.

**2.03 Un lieutenant-instructeur IMD/CBRNE est spécifiquement mandaté pour l'encadrement et la diffusion de la formation, la recherche ainsi que le développement en matière d'intervention impliquant des matières dangereuses. Il est responsable de l'entraînement et aide les officiers dans l'élaboration des sessions de pratique.**

Le salarié mandaté à des fonctions de lieutenant instructeur IMD/CBRNE s'engage à occuper le poste pendant une période minimale de deux (2) ans à compter de la date où il a complété sa formation de niveau opérationnel et technicien IMD et d'un an additionnel à compter de la date où il a complété sa formation de technicien intermédiaire CBRNE.

De plus, un ou deux soutiens à la formation sont nommés parmi les membres techniciens de l'équipe IMD/CBRNE, afin d'assurer la formation et/ou l'entraînement des salariés aux niveaux technicien, opérationnel et les 3 heures de maintien au niveau sensibilisé.

- 2.04** Lorsqu'un salarié est affecté à la caserne certifiée IMD/CBRNE il s'engage à demeurer affecté à cette caserne pour une durée minimale de 2 ans à compter de la date où il a complété sa formation niveaux opérationnel et technicien IMD et d'un an additionnel à compter de la date où il a complété sa formation de technicien intermédiaire CBRNE.

Le salarié peut postuler sur un autre poste, mais il l'obtiendra lorsqu'il aura terminé sa période de deux (2) ans dans l'équipe IMD/CBRNE. Ce poste lui sera alors réservé pendant cette période.

- 2.05** Le pompier ou l'officier qui quitte la caserne demeure certifié jusqu'à la date anniversaire suivant sa dernière certification. Il peut être appelé à faire des corvées aux casernes identifiées IMD/CBRNE et niveau opérationnel IMD/CBRNE selon les règles prévues à la convention collective, et ce, jusqu'à la date anniversaire du renouvellement de sa certification. Cependant, il ne pourra pas renouveler sa certification s'il n'est pas de retour aux casernes identifiées IMD/CBRNE et niveau opérationnel IMD/CBRNE, selon le cas. Celui-ci est le dernier pompier ou officier à effectuer une corvée aux casernes certifiées IMD/CBRNE et niveau opérationnel IMD/CBRNE.

- 2.06** Lorsqu'un salarié affecté à la caserne certifiée IMD/CBRNE est promu à un grade supérieur, le salarié est exempté de l'obligation de l'article 2.04 et il peut libérer son poste au moment où il est officiellement promu.

Le poste ainsi libéré peut être affiché selon les modalités de la convention collective.

- 2.07** Lorsque le Service a besoin de remplacer un salarié régulier de la caserne IMD/CBRNE ou niveau opérationnel, il est remplacé selon les modalités suivantes :

L'employeur peut désigner deux pompiers techniciens IMD/CBRNE en surplus (réservistes) à la caserne identifiée IMD/CBRNE par peloton et un pompier opérationnel à la caserne identifiée niveau opérationnel IMD/CBRNE ainsi que deux autres pompiers techniciens IMD/CBRNE dans n'importe quelle caserne pour agir à titre de pompier technicien IMD/CBRNE de remplacement.

Les pompiers techniciens IMD/CBRNE de remplacement sont choisis à même une liste de volontaires en fonction de l'ancienneté générale par peloton.

L'employeur peut prioriser un pompier éligible officier pour devenir technicien IMD/CBRNE de remplacement sans tenir compte de l'ancienneté.

L'employeur s'engage à utiliser les deux pompiers techniciens IMD/CBRNE de surplus à la caserne Lebourgneuf en dernier recours pour combler l'effectif des autres casernes.

L'employeur peut utiliser des pompiers éligibles pour remplacer un officier technicien IMD/CBRNE, pourvu que le pompier éligible soit technicien IMD/CBRNE.

L'employeur doit utiliser la procédure d'attribution du temps supplémentaire en vigueur dans le Service si l'absence d'un pompier ou d'un officier technicien et/ou opérationnel IMD/CBRNE cause du temps supplémentaire. Ce temps supplémentaire est offert aux salariés détenant les qualifications pour effectuer le remplacement.

L'employeur peut utiliser les pompiers techniciens IMD/CBRNE pour remplacer les intervenants opérationnels IMD/CBRNE manquants.

L'employeur peut utiliser des pompiers éligibles au grade d'officier pour remplacer l'officier opérationnel IMD/CBRNE pourvu que le pompier éligible soit technicien IMD/CBRNE ou opérationnel IMD/CBRNE.

Aucun pompier temporaire n'est affecté à la caserne IMD/CBRNE.

Les salariés ci-dessus mentionnés doivent s'engager à titre de membre de l'équipe IMD, pour une durée minimale de deux ans à compter de la date où il ont complété la formation de niveau opérationnel et technicien IMD et d'un an additionnel à compter de la date où il ont complété la formation de technicien CBRNE.

Les salariés doivent rencontrer les modalités prévues à l'article 3.

L'employeur peut utiliser des pompiers éligibles au grade d'officier pour remplacer l'officier opérationnel IMD/CBRNE pourvu que le pompier éligible soit technicien IMD/CBRNE ou opérationnel IMD/CBRNE.

Aucun pompier temporaire n'est affecté à la caserne IMD/CBRNE.

Les salariés ci-dessus mentionnés doivent s'engager, à titre de membre de l'équipe IMD, pour une durée minimale de deux ans à compter de la date où il ont complété la formation de niveau opérationnel et technicien IMD et d'un an additionnel à compter de la date où il ont complété la formation de technicien CBRNE.

Les salariés doivent rencontrer les modalités prévues à l'article 3.

## **2.08 PROCESSUS D'AFFECTATION TEMPORAIRE/INTÉRIMAIRE AU POSTE DE CAPITAINE**

Pour les besoins de l'équipe, nonobstant l'article 25.08 de la convention collective, s'il n'y a pas de lieutenant éligible à la fonction de capitaine détenant la formation de



technicien IMD/CBRNE le lieutenant IMD/CBRNE du peloton prend la charge de capitaine avec les primes rattachées et un pompier éligible à la fonction de lieutenant détenant la formation technicien IMD/CBRNE sur le peloton se voit octroyé le poste de lieutenant en affectation intérimaire. Dans le cas où il y a deux pompiers éligibles à la fonction de lieutenant, l'ancienneté est privilégiée. À défaut, l'employé ayant le moins d'ancienneté se voit octroyé la fonction de capitaine.

### 3. NIVEAUX DE FORMATION

#### 3.01

**Niveau sensibilité :** Formation minimale reconnue par le Service en matière d'identification, évacuation, périmètres, mesures d'atténuation et procédures opérationnelles du service (telle que définie dans les RRT), d'une durée de six (6) heures.

**Niveau occasionnel :** Formation minimale reconnue par règlement provincial, incluant équipements spécialisés, décontamination et procédures opérationnelles du Service (telle que définie dans les RRT), d'une durée maximale de trente (30) heures.

**Niveau technicien :** Formation minimale reconnue par règlement provincial ainsi qu'équipements spécialisés et procédures opérationnelles normalisées du Service (telle que définie dans les RRT), d'une durée maximale de quatre-vingt-quatre (84) heures.

3.02 Tous les officiers et pompiers du Service doivent être formés au niveau sensibilisé pendant les heures de travail.

Tous les officiers et pompiers du Service doivent être formés au niveau sensibilisé dans un délai de deux (2) ans suivant la signature de la présente.

3.03 Les nouveaux pompiers, lieutenants et capitaines assignés aux casernes identifiées IMD/CBRNE et niveau opérationnel IMD/CBRNE ne détenant pas ladite formation, telle que décrite à l'article 3.01, doivent être formés dans les deux (2) mois suivant leur arrivée à la caserne.

Afin de pouvoir suivre la formation requise selon les exigences du Service et en fonction du poste occupé, ils sont détachés de leur horaire de travail régulier et sont affectés selon l'horaire de la Division de la formation.

Pour les pompiers et les officiers détenant la formation, telle que décrite à l'article 3.01, une validation des compétences jusqu'à 18 heures de formation leur sera donnée.

La formation est sous la responsabilité de la Division de la formation. Le pompier ou l'officier demeure sur son poste à l'une des deux casernes et n'est pas considéré dans l'équipe IMD/CBRNE en devoir.

### 3.04

- A. Malgré les délais prévus à l'article 3.03, les absences pour maladies non professionnelles (3 jours et plus), accidents de travail ou maladies professionnelles ne font pas partie de ces délais.
- B. Si un salarié est en vacances déjà prévues pendant la période fixée de la formation lors de l'affichage, cette formation est reportée au retour de vacances de celui-ci pour permettre aux autres salariés concernés de débiter la formation en même temps.
- C. Si un salarié est en période de congé autre que ceux prévus aux paragraphes A et B au moment où débute la période de formation, il demeure sur son poste et n'est pas considéré sur l'équipe IMD/CBRNE en devoir.

### 3.05

#### **CERTIFICATION**

##### **A. Certification à la suite de l'obtention d'un poste vacant :**

Afin d'obtenir leur certification les salariés doivent réussir des examens pratiques et théoriques. Pour les examens menant à la certification des niveaux opérationnel et technicien. Une reprise est possible en cas d'échec à l'un ou l'autre des examens. Un délai de 28 jours est accordé au salarié entre chaque examen. Les examens des niveaux opérationnel et technicien relèvent des autorités gouvernementales et les examens de certification annuelle sont la responsabilité de la Division de la formation.

Si l'employé échoue à l'examen de certification, celui-ci est affecté à la caserne identifiée IMD/CBRNE pendant le délai de 28 jours mais reste disponible pour une corvée selon les modalités en place.

##### **B. Certification annuelle :**

Le salarié qui échoue son examen de certification annuelle a droit à une reprise dans un délai de 28 jours et demeure à son poste pendant ce délai.

### ENTENTE

### 3.06

- A. Le salarié qui échoue à son examen de reprise pour les deux niveaux, soit opérationnel et/ou technicien et/ou à son examen de reprise de certification annuelle,

est remplacé de façon administrative selon les besoins du Service.

- B. Le salarié ainsi remplacé ne peut pas, lors de l'affichage suivant, déposer sa candidature sur un poste qui requiert les mêmes compétences que l'examen qu'il a échoué précédemment.

### 3.07

- A. Le personnel IMD/CBRNE de la caserne identifiée IMD/CBRNE doit participer à un minimum de 6 heures d'entraînement et/ou formation par cycles de 28 jours de travail. Cet entraînement et/ou formation est planifié et coordonné par le lieutenant à la formation IMD/CBRNE. La diffusion de cette formation est assurée par le lieutenant formation IMD/CBRNE et/ou les soutiens à la formation et les officiers de caserne IMD/CBRNE.
- B. Le personnel d'appui de la caserne identifiée niveau opérationnel IMD/CBRNE doit pratiquer, avec le personnel IMD/CBRNE de la caserne identifiée IMD/CBRNE, six (6) heures à tous les trois (3) cycles de 28 jours.
- C. Tous les salariés sensibilisés doivent avoir 3 heures de maintien annuel.
- D. Les membres de l'équipe IMD/CBRNE doivent, pour maintenir leur certification de technicien, assister au minimum à 8 des 13 sessions de 6 heures d'entraînement et/ou de formation annuelle de l'équipe et à toute formation suivie par l'équipe IMD/CBRNE.
- E. Le personnel IMD/CBRNE des casernes identifiées IMD/CBRNE et niveau opérationnel IMD/CBRNE, durant ses heures d'entraînement et/ou formation, n'est pas disponible pour répondre aux appels d'intervention, sauf à partir d'une 2<sup>e</sup> alarme.
- F. Les périodes d'entraînement prévues aux paragraphes A, B, C et D doivent, à moins d'un avis contraire de la direction du Service, s'effectuer durant les heures normales de travail.

## 4. TÂCHES DE TRAVAIL DES MEMBRES IMD/CBRNE

- 4.01 Les membres de l'équipe IMD/CBRNE sont avant tout des pompiers et leur description de tâches est définie par la convention collective et modifiée par la présente lettre d'entente.

### 4.02 Rôles, responsabilités et tâches des pompiers et des officiers – fonctions opérationnelles;

<b>Intervenant sensibilisé</b>	<b>Intervenant opérationnel</b>	<b>Intervenant technicien</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secourir les personnes</li> <li>- Déterminer le niveau d'incident</li> <li>- Établir un périmètre de sécurité</li> <li>- PON de pompe d'alimentation en situation Hazmat</li> <li>- Évacuer, mettre à l'abri ou confiner (les personnes)</li> <li>- Informer les ressources appropriées (technicien)</li> <li>- Analyser la situation</li> <li>- Déterminer type d'intervention (Hazmat, CBRNE)</li> <li>- Assiste le pompier opérationnel en matière de décontamination.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secourir les personnes</li> <li>- Déterminer le niveau d'incident</li> <li>- Établir un périmètre de sécurité</li> <li>- Évacuer, mettre à l'abri ou confiner (les personnes)</li> <li>- Informer les ressources appropriées (technicien)</li> <li>- Analyser la situation</li> <li>- Déterminer type d'intervention (Hazmat, CBRNE)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secourir les personnes</li> <li>- Déterminer le niveau d'incident</li> <li>- Établir un périmètre de sécurité</li> <li>- Évacuer, mettre à l'abri ou confiner (les personnes)</li> <li>- Analyser la situation</li> <li>- Déterminer type d'intervention (Hazmat, CBRNE)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenir la matière</li> <li>- Éviter son étalement</li> <li>- Prévenir la contamination des expositions au risque</li> <li>- Mettre en place des mesures d'atténuations défensives</li> <li>- PON pompe d'attaque en situation hazmat</li> <li>- Détecter et mesurer à l'aide de détecteurs.</li> <li>- Assurer la mise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenir la matière</li> <li>- Éviter son étalement</li> <li>- Prévenir la contamination des expositions au risque</li> <li>- Mettre en place des mesures d'atténuations défensives</li> </ul>

	en œuvre de la zone de décontamination et participer à la décontamination des personnes contaminées.	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Établir les zones d'intervention (rouge, jaune, verte)</li> <li>- Reconnaître la zone contaminée de l'interv. – gestion PCA</li> <li>- Mettre en place des mesures d'atténuations offensives</li> <li>- Coordonner les manœuvres dans la zone chaude</li> <li>- Agir à titre de rôle-conseil</li> <li>- Détecter et mesurer à l'aide de détecteurs.</li> <li>- Développer les méthodes de décontamination appropriées et coordonner la zone de décontamination.</li> </ul>

#### 4.03 RÔLES, RESPONSABILITÉS ET TÂCHES DES OFFICIERS – FONCTIONS ADMINISTRATIVES

##### Capitaine :

Les rôles, responsabilités et tâches du capitaine IMD/CBRNE, en matière de fonctions administratives, sont principalement de superviser, d'administrer, de coordonner et d'assumer le leadership de l'ensemble des membres de son équipe. En tant que plus haut gardé de la caserne spécialisée IMD/CBRNE, il est responsable du bon fonctionnement de sa caserne et de l'équipe IMD/CBRNE sur son peloton et doit s'assurer du suivi des règles et directives en vigueur. Il travaille en coordination avec les autres capitaines de la caserne.

Administration de la gestion des risques du territoire de la ville :

- ✓ Analyse des risques IMD/CBRNE
- ✓ Rédaction de plans d'intervention IMD/CBRNE

Administration de l'approvisionnement et entretien de la caserne :

- ✓ Ordre du mois
- ✓ Documentation, formulaire, livre, crayon, logiciel, etc.
- ✓ Plan d'entretien sanitaire de la caserne (journalier, quotidien, mensuel et annuel)

Administration des unités d'intervention et du matériel de caserne :

- ✓ Entretien mécanique
- ✓ Réparation
- ✓ Maintien des inventaires (IMD/CBRNE et autres)
- ✓ Vérification avant départ
- ✓ Plan d'entretien des équipements
- ✓ Rédige tout rapport nécessaire relié à ses tâches
- ✓ Établit les besoins en formation pour son peloton (IMD/CBRNE et autres)
- ✓ Assiste et collabore avec le lieutenant formateur IMD/CBRNE pour les 6 heures d'entraînement et/ou de formation
- ✓ Est responsable du registre de formation IMD/CBRNE des membres de son peloton
- ✓ Est responsable de la santé et de la sécurité de son unité
- ✓ Supervise son équipement sur les lieux de l'intervention
- ✓ Est responsable du contrôle des journées de travail des salariés de son peloton (chauffeur, technicien, officier)

Administration des séances de formation et d'entraînement de l'équipe IMD/CBRNE :

- ✓ S'assure que tous les salariés du peloton reçoivent les 3 heures de maintien annuel (registre).
- ✓ S'assure que tous les membres de l'équipe IMD/CBRNE reçoivent les heures d'entraînement annuel (registre).

**Lieutenant :**

Les rôles, responsabilités et tâches du lieutenant, en matière de fonctions d'administratives, sont principalement de superviser, d'administrer, de coordonner le leadership des membres de son unité. Il est responsable du bon fonctionnement de

son unité et s'assure du suivi des règles et directives en vigueur. Il travaille en coopération avec son capitaine et est sous sa responsabilité.

- ✓ Responsable de la réalisation de la vérification avant départ de son unité
- ✓ Responsable de la santé et de la sécurité des membres de son unité
- ✓ Supervise son équipe sur les lieux de l'intervention
- ✓ Supervise et contrôle le travail demandé par son capitaine
- ✓ Assiste le capitaine dans l'accomplissement de ses tâches
- ✓ Rédige tout rapport nécessaire relié à ses tâches.

**4.04** Les membres de l'équipe assignés à l'unité IMD/CBRNE sont exclus de la tâche relative aux visites de prévention domiciliaire. En contrepartie, les membres de l'unité doivent effectuer des visites d'entreprises présentant des risques reliées aux matières dangereuses et produire les plans d'intervention spécifique aux interventions impliquant des matières dangereuses, participer activement au programme de formation, d'entraînement et de sessions de pratique, participer à des exercices d'intervention et effectuer des démonstrations.

Exceptionnellement, sous approbation de la direction du service les membres IMD/CBRNE assignés aux autres véhicules des casernes Lebourgneuf et Duberger, peuvent participer à la réalisation des activités énumérées plus haut.

## **5. MODALITÉS D'INTERVENTION EN DEHORS DES LIMITES DU TERRITOIRE DESSERVI PAR LA VILLE DE QUÉBEC**

**5.01** Les membres IMD/CBRNE peuvent être appelés à intervenir en dehors des limites du territoire desservi par la ville de Québec. Dès la réception de la demande et sur approbation d'un membre de la direction du service, l'unité doit se diriger vers le lieu de l'intervention.

### **5.02**

A. Lors d'un déploiement initial en dehors des limites du territoire desservi par la ville de Québec (n'excédant pas 30 km), une première équipe composée d'un officier et de trois pompiers est acheminée immédiatement vers l'endroit demandé à titre de premiers intervenants.

En cas d'un besoin de déploiement additionnel, pour répondre au même endroit défini au paragraphe plus haut, une deuxième équipe est acheminée immédiatement vers l'endroit demandé à titre d'intervenants.

Dans les deux cas énumérés plus haut, le nombre d'officiers et de pompiers nécessaires est rappelé en service et une relève doit être prévue pour le personnel qui en manifeste le besoin à la fin du quart de travail.

- B. Lors d'un déploiement initial en dehors des limites du territoire desservi par la ville de Québec, (excédant 30 km), un officier et 3 pompiers sont appelés en devoir et ceux-ci sont acheminés vers l'endroit demandé à titre d'intervenants.

En cas d'un besoin de déploiement additionnel, pour répondre au même endroit défini au paragraphe plus haut, une deuxième équipe, est rappelée en devoir et ceux-ci sont acheminés immédiatement vers l'endroit demandé à titre d'intervenants.

- C. Personnel supplémentaire :

À la suite du déploiement initial, nécessitant un déploiement additionnel, les intervenants sont appelés en service.

- 5.03** L'employeur est responsable de l'équipe IMD/CBRNE et fournit à ses membres les moyens nécessaires de réhabilitation (évaluation médicale), d'alimentation (repas adéquat), de réhydratation et de logement, le cas échéant.

- 5.04** Le rémunération de l'équipe IMD/CBRNE, en dehors des limites du territoire desservi par la ville, est celle prévue à l'article 14.03 de la convention collective. La rémunération débute à l'arrivée du pompier à la caserne et se termine au moment où il quitte la caserne après la remise en fonction du véhicule à la caserne.

- 5.05** En ce qui concerne les intervenants qui sont appelés au travail, le mode rappel au travail est réalisé par le chef aux opérations, assisté par un des officiers de caserne IMD/CBRNE, selon le processus développé par le comité opérationnel IMD/CBRNE.

Cette mesure est applicable pour une période d'un an où une évaluation sera réalisée afin d'optimiser celle-ci.

#### **a) CONDITIONS PARTICULIÈRES**

- 6.01** À l'exception des conditions particulières contenues dans la présente entente, le salarié qui fait partie de l'équipe IMD/CBRNE ne perd aucun de ses droits ou privilèges prévus dans la convention collective de travail entre l'Association des pompiers professionnels de Québec et la Ville de Québec, du seul fait qu'il fait partie de cette équipe.

- 6.02** L'employé appelé à s'auto-injecter des antidotes doit remplir annuellement un questionnaire d'histoire médicale portant sur les éléments de santé requis pour recevoir les antidotes sans créer de problèmes médicaux.



Le médecin identifié par les parties (ex. : Département de la santé publique) confirme après analyse du questionnaire associé à la prescription des antidotes que l'employé est apte ou non à les recevoir.

Si des doutes subsistent quant à l'état de santé de l'employé, le médecin de la Ville peut lui demander d'aller passer un examen médical auprès de son médecin traitant, les frais reliés à cet examen étant à la charge de l'employeur. Le résultat de cet examen ne sert qu'à confirmer que l'employé est apte à recevoir les antidotes.

Sur réception de l'avis médical certifiant un problème de santé en relation avec l'injection des antidotes, le salarié est remplacé de façon administrative selon les besoins du Service.

La présente entente est d'une durée de 3 ans à compter de la date de sa signature.

**L'ASSOCIATION DES  
POMPIERS  
PROFESSIONNELS DE  
QUÉBEC INC**  
(s)

**SERVICE DE PROTECTION CONTRE L'INCENDIE  
VILLE DE QUÉBEC**

**Président**

(s)  
**Directeur**

**26 NOVEMBRE 2008  
Lettre d'entente équipe IMD/CBRNE**

## **ANNEXE K - POMPIERS TEMPORAIRES EN LITIGE**

**EN LITIGE**

## **LETTRE D'ENTENTE – FORMATION DES CHAUFFEURS**

**ENTRE LA VILLE DE QUÉBEC**

**et**

**L'ASSOCIATION DES POMPIERS**

**PROFESSIONNELS DE QUÉBEC INC.**

La Ville maintient en place le programme de formation avec évaluation sur les différents véhicules du service ainsi qu'un registre pour chaque pompier indiquant les véhicules sur lesquels il s'est qualifié.

**ANNEXE L – SUJETS À DISCUTER AU SEIN DU COMITÉ DE  
COOPÉRATION AU COURS DE L'ANNÉE 2005 ET 2006**

**TEXTE ABROGE**

## **ANNEXE M - RÉGIMES DE RETRAITE**

**EN LITIGE**

**ANNEXE N - PROTOCOLE DE TRANSFERT ET D'INTÉGRATION DES  
POLICIERS – POMPIERS AU CORPS DE POMPIERS**

**ENTRE LA VILLE DE QUÉBEC**  
**et**  
**L'ASSOCIATION DES POMPIERS**  
**PROFESSIONNELS DE QUÉBEC**

ATTENDU QUE le Syndicat a été accrédité en vertu du Code du travail pour représenter les salariés de la Ville qui exercent les fonctions de policiers-pompiers;

ATTENDU QU'une convention collective est intervenue entre le Syndicat et la Ville pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 1989 au 31 décembre 1990;

ATTENDU QU'à la date du présent protocole les conditions de travail des employés représentés par le Syndicat sont celles contenues à la convention collective échu le 31 décembre 1990 ;

ATTENDU QUE la Ville a l'intention, en adoptant un règlement à cet effet, de scinder l'actuel corps de policiers-pompiers et de former un corps de police et un corps de pompiers distincts au sein du Service de la protection publique;

ATTENDU les articles 7.4 et 7.5 de la convention collective;

ATTENDU QU'il y a lieu de redéfinir et de préciser les conditions et modalités de transfert et d'intégration, sur une base volontaire, des employés au corps de pompiers;

ATTENDU QUE les employés éventuellement transférés renonceront, sous réserve des autres dispositions du présent protocole, à leur statut de policier en considération des avantages qui leurs sont consentis;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

**ARTICLE 1 – DÉFINITIONS**

1.0 Dans le présent protocole, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

1.1 CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective conclue entre la Ville et le Syndicat et échue le 31 décembre 1990.

## 1.2 CORPS DE POMPIERS

Le corps de pompiers, distinct du corps de police, à être formé par la Ville.

## 1.3 EMPLOYÉ

Tout employé, autre qu'un employé temporaire, représenté par le Syndicat et dont les conditions de travail sont celles prévues à la convention collective.

## **ARTICLE 2- TRANSFERT**

2.1 La Ville affiche, pendant une période de quinze (15) jours, un avis qui invite les employés qui veulent être transférés dans le corps de pompiers à en informer par écrit le directeur du Service de la protection publique pendant la période d'affichage. La Ville remet une copie de cet avis à chaque employé. Tout employé qui veut être transféré dans le corps de pompiers doit répondre à cet avis dans le délai prescrit.

2.2 L'employé qui a manifesté sa volonté d'être transféré dans le corps de pompiers et qui se désiste par la suite par écrit du droit qui lui en résulte perd définitivement le droit d'être transféré. L'employé qui ne s'est pas ainsi désisté au moment où la Ville l'avise de son transfert est automatiquement transféré, sous réserve des autres dispositions du présent protocole.

2.3 Au moment du transfert, la Ville peut exiger de l'employé qu'il se soumette à un examen médical, en vue de déterminer son aptitude à assumer, sécuritairement et de façon régulière et habituelle, les tâches normalement exécutées par les membres d'un corps de pompiers.

2.4 Les employés qui ne sont pas qualifiés pour exercer les fonctions d'un membre d'un corps de pompiers au moment où ils manifestent leur volonté d'être transférés au corps de pompiers de la Ville doivent se rendre disponibles pour recevoir, à la demande de la Ville, avant leur transfert, la formation qui leur est nécessaire (blocs A, B, C et D) et obtenir leur qualification. Ces cours de formation seront donnés le jour, du lundi au vendredi inclusivement, de façon continue ou discontinue; les employés

autrement en devoir en seront libérés pour suivre les cours, sans perte de salaire; pour le surplus et dans tous les autres cas, les employés suivront les cours à même leur temps, avec rémunération.

Sous réserve de la clause 2.6, la Ville transférera l'employé qui n'aura pas pu recevoir la formation qui lui manque et la lui fournira après son transfert, pendant ses heures de travail et sans perte de salaire.

- 2.5 Les employés sont transférés au corps de pompiers par ordre d'ancienneté, au fur et à mesure que la Ville comble les postes de leurs grades respectifs au sein du corps de pompiers. Après épuisement de la liste des employés qui ont droit d'être transférés, la Ville peut combler tout autre poste à pourvoir de la manière qu'elle juge appropriée.
- 2.6 L'employé transféré l'est définitivement, sans droit de retour, sauf dans les cas suivants :
  - a) constatation de son aptitude à la suite de l'examen médical prévu à la clause 2.3 ;
  - b) défaut de réussir les cours de formation (blocs A, B, C et D) et d'ainsi se qualifier pour exercer les fonctions d'un membre d'un corps de pompiers.

### **ARTICLE 3 – INTÉGRATION**

- 3.1 Les employés transférés sont intégrés dans le corps de pompiers avec le grade de niveau correspondant à celui qui est le leur avant le transfert.
- 3.2 Les employés transférés qui avaient déjà été mutés, avant leur transfert, à une fonction elle-même intégrée dans le corps de pompiers conservent cette fonction.
- 3.3 Les employés transférés sont intégrés avec l'ancienneté acquise, selon la convention collective, au moment du transfert.



## ARTICLE 4 – CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 4.1 Sous réserve des autres dispositions du présent protocole et dans la mesure où elles demeurent pertinentes au travail de pompier, les conditions de travail contenues à la convention collective continuent de s'appliquer aux employés transférés, jusqu'au 31 décembre 1992.
- 4.2 Malgré l'article 14.1 de la convention collective, à compter du 1<sup>er</sup> mai 1992 :
- a) la semaine régulière de travail des employés transférés est portée à quarante-deux (42) heures, sans compensation en temps ni en argent;
  - b) malgré le paragraphe a), la semaine régulière de travail des préventionnistes dont les noms apparaissent à l'annexe I demeure de quarante (40) heures.
- 4.3 À compter du 1<sup>er</sup> mai 1992, l'article 14.9 de la convention collective est rendue applicable aux employés transférés, en heure plutôt qu'en jours seulement.

Le résidu du temps accumulé, en vertu de la clause 14.1 jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 1992, peut être utilisé jusqu'à son épuisement pour compenser le temps de l'employé remplacé.

- 4.4 Aux fins de l'application de l'article 14.11, paragraphe A) de la convention collective, il est entendu :
- que par l'expression « appareils-incendie », on entend les camions-incendie;
  - que l'employé qui a été muté à la fonction d'opérateur de camions-incendie et dont le nom apparaît à l'annexe II a préséance, pendant ses heures régulières de travail, pour effectuer les tâches d'opération des camions-incendie mais qu'il peut, sous cette réserve, être appelé à exécuter d'autres tâches de pompier;
  - qu'un membre du corps de pompiers qualifié pour opérer des camions-incendie, sans par ailleurs occuper la fonction d'opérateur de camions-incendie, est réputé être un réposé à

l'opération des appareils-incendie aux fins de calcul du nombre d'employés dont la présence est requise.

- 4.5 À compter du 1<sup>er</sup> mai 1992, l'article 16.3.1 de la convention collective est remplacé par le suivant :

« 16.3.1 Le salaire hebdomadaire de l'employé lui sera versé en divisant le nombre d'heures annuelles, soit deux mille cent quatre-vingt-quatre (2184) heures par cinquante-deux virgule deux (52,2) périodes. »

- 4.6 À compter du 1<sup>er</sup> mai 1992, l'article 16.5 de la convention collective est modifié en remplaçant, au deuxième alinéas, le chiffre 2080 par le chiffre 2184.

## **ARTICLE 5 - GARANTIE SALARIALE**

- 5.1 La Ville garantit aux employés transférés, tant qu'ils conservent le grade correspondant à celui qu'ils détenaient au moment de leur transfert, un salaire régulier équivalent à celui auquel ils auraient eu droit, s'ils n'avaient pas été transférés et à la prime d'ancienneté.

À compter du 1<sup>er</sup> mai 1992, cette garantie salariale prend la forme du paiement par la Ville aux employés transférés d'un montant forfaitaire égal à la différence, s'il en est, entre le salaire régulier auquel ils auraient eu droit en demeurant membres du corps de police et celui auquel ils ont droit comme membres du corps de pompiers.

Ce montant forfaitaire est versé périodiquement, en même temps que le salaire auquel les employés transférés ont droit comme membres du corps de pompiers. Sauf quant à l'équivalent de la prime d'ancienneté, il est pris en compte aux fins de la participation au régime de retraite et de l'application des régimes d'assurances prévus à la convention collective.

- 5.2 Sous réserve de la clause 5.1, à compter du 1<sup>er</sup> mai 1992, toute rémunération des employés transférés est calculée sur la base du salaire auquel ils ont droit comme membres du corps de pompiers.

## **ARTICLE 6 – RÉGIME DE RETRAITE**

- 6.1 Les employés transférés continuent de participer au régime de retraite des policiers-pompiers, aux mêmes conditions, actuelles et futures, que celles applicables aux employés qui continuent d'être membres du corps de police.

## **ARTICLE 7 – PÉRIODE TRANSITOIRE**

- 7.1 Malgré la formation du corps de pompiers distinct et le transfert des employés, jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 1992, pour assurer la transition, les employés qui demeurent membres du corps de police et qui sont qualifiés continuent, lorsque la Ville le juge nécessaire et le demande, d'exercer des fonctions de pompiers, aux conditions prévues à la convention collective.

## **ARTICLE 8 – EFFET**

- 8.1 Le présent protocole a préséance sur les dispositions des articles 7.4 et 7.5 de la convention collective.

## **ARTICLE 9 – MÉSENTENTE**

- 9.1 Toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application du présent protocole sera soumise à l'arbitrage, comme s'il s'agissait d'un grief, selon la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective qui liera alors la Ville et le Syndicat.

## **ARTICLE 10 – INTERVENTION**

- 10.1 Au moment de son transfert, chaque employé transféré intervient au présent protocole et y devient partie en le signant.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, à Sainte-Foy, ce 15<sup>ième</sup> jour de janvier 1992

## **INTERVENANTS – EMPLOYÉS TRANSFÉRÉS**

(ci-après apparaissent la signature des employés suivants)

<u>signature</u>	<u>date</u>
Gilles Barrette	18-12-1992
Gilles Bédard	24-12-1992

Cyrille Bernard	24-12-1992
Vianney Blais	19-12-1992
Germain	01-01-1993
Bordeleau	
Michel Busque	18-12-1992
Paul Camiré	24-12-1992
Georges	18-12-1992
Chamard	
Yves	24-12-1992
Charbonney	
Aimé Dubé	02-01-1993
Jean Ducharme	19-12-1992
Nil Duchesne	18-12-1992
Léo-Pierre	18-12-1992
Émond	
Jacques Fortin	25-12-1992
Claude Gagné	18-12-1992
Marcel Garneau	24-12-1992
Laurent Gignac	27-12-1992
Michel Girard	24-12-1992
Sylvain Girard	18-12-1992
Richard	07-01-1993
Gosselin	
Pierre Labonté	24-12-1992
Jean-Nil Lavoie	19-12-1992
Denis Leblond	08-01-1993
Guy Malaison	18-12-1992
Claude Molloy	19-12-1992
Richard Poirier	24-12-1992
Roger Poulin	19-12-1992
Yvon	24-12-1992
Vaillancourt	
Réjean Vézina	18-12-1992

**ENTRE**

**LA VILLE DE SAINTE-FOY**

**ET**

**L'ASSOCIATION DES POLICIERS ET POMPIERS DE LA VILLE DE  
L'ANCIENNE-LORETTE**

**OBJET : Protocole d'entente sur les conditions de travail applicables aux policiers-pompiers de la Ville de l'Ancienne Lorette à l'emploi de la ville de Sainte-Foy depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000.**

ATTENDU que, par entente intermunicipale de fourniture de services de la protection publique, intervenue le 23 novembre 1999, entre la Ville de Sainte-Foy et la Ville de l'Ancienne-Lorette, les policiers-pompiers de la Ville de l'Ancienne-Lorette sont, depuis le 1<sup>er</sup> janvier à l'emploi de la Ville de Sainte-Foy;

ATTENDU qu'il y a lieu de revoir les conditions de travail qui régissent ces nouveaux employés et de modifier la convention collective intervenue entre l'Association des policiers et pompiers de la Ville de l'Ancienne-Lorette, et la Ville de l'Ancienne-Lorette, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 1996 au 31 décembre 2000;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les douze (12) policiers, membres du corps de police de la Ville de l'Ancienne-Lorette [ci-après désignés « Nouveaux employés » ou « nouvel employé »] bénéficient, à compter de l'acceptation de la présente par le Conseil, des conditions de travail contenues à la convention collective signée entre la Ville de Sainte-Foy et le Syndicat des policiers de la Ville de Sainte-Foy inc., en vigueur pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 1996 au 31 décembre 1999 et signée le 14 mai 1998, en y faisant les adaptations nécessaires. Les dispositions de l'article 16.1 sont toutefois rétroactives au 1<sup>er</sup> janvier 2000.
2. Certaines dispositions applicables aux policiers de Sainte-Foy sont spécifiquement modifiées pour les rendre applicables aux nouveaux employés. Il en est ainsi pour les articles suivants :

#### Article 1.26

Pour le calcul du service continu, la date d'ancienneté reconnue à l'article 3 des présentes sert de date pour le calcul du service continu.

#### Article 5.1 à 5.2

Pour les fins de représentation syndicale, l'Employeur reconnaît 2 membres à l'article 5.1 et non 3; il en est de même à l'article 5.2 où le nombre de membres est 2 et non 3.

#### Article 6.1

Le total de six cents (600) heures est remplacé par deux cents (200) heures.

#### Article 6.3

Le nombre de 3 employés est remplacé par le nombre 2.

#### Article 6.5 a), c) et g)

Le nombre de 3 employés apparaissant aux articles 6.5 a), c) et g) est remplacé par le nombre 2.

#### Article 14.5

L'article 14.5 ne s'applique pas.

#### Articles 18.1 à 18.15

Pour les articles 18.1 à 18.15, la Ville de Sainte-Foy accepte que les nouveaux employés provenant de la Ville de l'Ancienne-Lorette suivent le même processus de promotion que les policiers de Sainte-Foy pour les fonctions régies par la convention des policiers de Sainte-Foy; toutefois, le nom et le résultat obtenus ne sont pas intégrés à la liste d'admissibilité établie à l'intention du Syndicat des policiers de la Ville Sainte-Foy inc.

#### Article 21.1

L'article 21.1 n'est pas applicable compte tenu que les modalités de transfert et d'intégration des nouveaux employés au régime complémentaire de retraite des policiers et pompiers de la Ville de Sainte-Foy doivent faire l'objet d'une entente entre toutes les parties impliquées; entre-temps, les dispositions prévues au régime numéro V-104292 concernant les employés de la Ville de l'Ancienne-Lorette continuent d'être appliquées.

Les sommes d'argent retenues, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000, aux fins de la participation des nouveaux employés à leur régime de retraite seront placées, jusqu'à nouvel ordre, dans une caisse réservée aux policiers de la Ville de l'Ancienne-Lorette et incluse dans la caisse commune de retraite des employés de la Ville de Sainte-Foy.

#### Article 22.7

Le chiffre « 3 » au troisième alinéa de l'article 22.7 est remplacé par le chiffre « 1 ». Toutefois, 2 policiers pourront être en congé sur l'ensemble des équipes.

3. A) Les nouveaux employés suivants sont intégrés au grade de constable à l'échelon 7 :

Nom :	Ancienneté
Brousseau, Gilles *	1970-07-23
Hamel, Régent	1965-03-26
Gagnon, Pierre	1980-05-28
Lavoie, Yves	1980-06-24
Plante, Régent	1985-06-09
Moisan, Benoît	1990-01-01
Hamel, Alain	1990-02-01
Bélanger, Carl	1993-07-13

\* Suite au processus prévu au point 5 de la présente, si M. Brousseau ne se qualifie par au poste de pompier, celui-ci conserve son salaire de sergent remplaçant lui étant applicable au 31 décembre 1999. Il est alors considéré comme employé hors échelle et bénéficie ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, de toute augmentation apportée à l'échelle salariale de la fonction de constable sous forme de montant forfaitaire jusqu'à ce qu'il rejoigne le salaire régulier de sa fonction de constable. Par la suite, il est rémunéré selon l'échelle de salaire prévue pour la classification de constable.

- B) Les nouveaux employés nommés au deuxième alinéa sont intégrés à la fonction de constable, mais l'échelle salariale applicable et les avantages qui s'y rattachent sont ceux prévus pour les sergents à la convention collective régissant les policiers de la Ville de Sainte-Foy et ces nouveaux employés sont intégrés à l'échelon 3. Les autres conditions sont celles prévues pour le grade de constable.

Les nouveaux employés concernés sont :

Nom	Ancienneté
-----	------------

Gore, Robert	1968-08-05
Denoncourt, Wellie	1979-05-07
Poulin, Alain	1980-06-09

- C) Le nouvel employé nommé au deuxième alinéa est intégré au grade de sergent-détective; l'échelle salariale est celle applicable au sergent-détective, échelon 3, selon ce qui est prévu à la convention collective des policiers de la Ville de Sainte-Foy.

L'employé concerné est :

Nom	Ancienneté
Le Guédard, Denis	1975-06-02

4. Advenant que la Ville de Sainte-Foy crée, dans les six (6) mois de l'acceptation de la présente par le Conseil, un deuxième poste de sergent-détective non comblé depuis le décès de son titulaire, ce poste sera offert prioritairement aux employés régis par l'unité d'accréditation de l'Association des policiers et pompiers de la Ville de L'Ancienne-Lorette.
5. M. Alain Poulin peut, malgré les dispositions prévues au paragraphe B) de l'article 3 des présentes, en tout temps pendant la période de prêt de service et à l'expiration de celle-ci, réintégrer un poste de sergent. De plus, le sergent Poulin demeure membre de l'Association des policiers et pompiers de la Ville de l'Ancienne-Lorette pendant son absence.

Le contrat de prêt de services intervenu entre M. Alain Poulin, la Ville de l'Ancienne Lorette et l'Institut de police du Québec, conclu le 19 février 1999, fait partie intégrante du présent protocole.

6. La Ville de Sainte-Foy offre, aux nouveaux employés ci-après mentionnés, la formation nécessaire, pendant les heures de travail, afin de les qualifier à la fonction de pompier. Les nouveaux employés concernés, dont les noms apparaissent ci-après, pourront être remplacés par des policiers temporaires :

M. Carl Bélanger  
M. Gilles Brousseau  
M. Wellie Denecourt  
M. Alain hamel  
M. Benoît Moisan  
M. Régent Plante



Pendant la durée de la formation débutant le 17 juillet 2000, l'horaire applicable est celui prévu à l'article 14.1 de la convention collective des policiers de la Ville de Sainte-Foy.

Au terme de la formation, les nouveaux employés qualifiés à la fonction de pompier seront nommés comme pompiers et intégrés à la convention collective régissant la Ville de Sainte-Foy et le Syndicat des pompiers de la Ville de Sainte-Foy. Comme, pour le moment seulement cinq (5) postes de pompiers sont disponibles, il est entendu que la nomination du sixième pompier ne sera effective qu'à compter du moment où les postes deviendront vacants. La Ville de Sainte-Foy s'engage à faire les représentations nécessaires auprès du Syndicat des pompiers de la Ville de Sainte-Foy Inc. afin que l'ancienneté acquise, par les nouveaux employés, à la convention collective des policiers et pompiers de la Ville de L'Ancienne-Lorette, soit reconnue par le Syndicat des pompiers de la Ville de Sainte-Foy Inc.

Après réussite du module 14 dispensé dans le cadre des cours pour l'obtention du diplôme d'étude professionnelle « Intervention en cas d'incendie », messieurs Gilles Brousseau et Wellie Denoncourt devront se qualifier au même test d'aptitude médical déjà réussi par les quatre (4) autres candidats, à l'Université Laval.

Pendant le temps de formation, advenant une période de non-disponibilité des formateurs, les nouveaux employés en formation pourront être retournés à leur fonction de patrouilleur.

Le nouvel employé, nommé à un poste de pompier, conserve son salaire régulier qu'il reçoit au moment de sa nomination et est considéré hors échelle et bénéficie ainsi de toute augmentation de salaire apportée au niveau maximum de l'échelle salariale de la fonction de pompier, sous forme de montant forfaitaire jusqu'à ce qu'il rejoigne le maximum du salaire régulier de sa nouvelle classification. Par la suite, il est rémunéré selon l'échelle de salaire prévue pour la classification de pompier.

7. Afin d'ajuster les dates de période de prise de vacances des nouveaux employés à celles prévues à la convention collective des policiers de la Ville de Sainte-Foy, il est convenu que le solde de leurs crédits de vacances au 4 juin 2000 est additionné aux vacances créditées le 5 juin 2000 sur la base de la période de temps comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mai 2000.
8. À compter de la date de sa signature, la présente entente tient lieu de convention collective régissant les parties et, à ce titre, la Ville de Sainte-Foy n'est plus liée par la convention collective signée entre l'Association des policiers et pompiers de la Ville de l'Ancienne-Lorette, laquelle venait

à échéance le 31 décembre 2000. Il en est de même pour toute entente particulière en vigueur au moment de la signature de l'entente.

9. La présente entente se termine au moment de l'intégration des employés couverts par cette entente à la convention collective régissant le Syndicat des policiers de la Ville de Sainte-Foy Inc.
10. L'Association des policiers et pompiers de la Ville de L'Ancienne-Lorette reconnaît que, désormais, les employés membres du Syndicat des policiers de la Ville de Sainte-Foy Inc. ont toute juridiction pour agir sur le territoire de la Ville de l'Ancienne-Lorette.

**Cette entente a été signée le 8 \_\_\_\_\_ 2000 par l'Association des policiers et pompiers de la Ville de L'Ancienne-Lorette et le 13 septembre 2000 par la Ville de SainteFoy.**

**LETTRE D'ENTENTE**  
**ENTRE LA VILLE DE QUÉBEC**  
**ET**  
**L'ASSOCIATION DES POMPIERS PROFESSIONNELS**  
**DE QUÉBEC INC.**

OBJET : Transformation des postes

---

CONSIDÉRANT que l'Association des pompiers professionnels de Québec est accréditée en vertu du Code du travail pour représenter les salariés qui exercent ou exerceraient les fonctions de chef d'équipe, d'inspecteur, inspecteur-chauffeur de la sous-section bouches d'incendie du Service de protection contre l'incendie ;

CONSIDÉRANT l'entente intervenue entre les parties le 12 décembre 1995 et apparaissant à la convention collective à l'annexe H;

CONSIDÉRANT l'augmentation importante de la charge de travail au Quartier-maître de la division logistique depuis la fusion municipale du 1<sup>er</sup> janvier 2002;

CONSIDÉRANT que les postes de chef d'équipe, d'inspecteur, inspecteur-chauffeur de la sous-section bouches d'incendie du Service de protection contre l'incendie ne sont pas comblés et que ces fonctions de travail sont à la charge des divisions des travaux publics des arrondissements de la Ville de Québec;

CONSIDÉRANT le besoin d'accroître le nombre de ressources humaines au Quartier-maître pour répondre aux nouveaux besoins et à la charge de travail;

LES PARTIES CONVIENNENT :

- De déplacer à la sous-section atelier de réparations, les postes de réparateur de la sous-section bouches d'incendie portant actuellement les numéros de poste 27106 et 27107 ainsi que le poste de commis intermédiaire portant actuellement le numéro 27105 qui remplacent les postes d'inspecteur, inspecteur-chauffeur ou de chef d'équipe;
- D'abolir la sous-section bouches d'incendie du Quartier-maître;
- De transformer le poste de réparateur portant le numéro 27107 en un poste de chef d'équipe à l'atelier de réparations. Doter ce poste en fixant un salaire supérieur à celui de réparateur d'appareils respiratoires dont le

salaire est déjà prévu à la convention correspondant au même écart en pourcentage qui existe entre l'inspecteur-chauffeur et le chef d'équipe prévu à l'article 13.01 de la convention collective;

- De doter le poste de commis intermédiaire portant actuellement le numéro 27105 et le poste de réparateur portant le numéro de poste 27106;
- D'établir deux plages horaires de travail à l'atelier de réparations de 7h à 22 h du lundi au vendredi selon l'annexe jointe.

Tout poste de l'unité d'accréditation devenu vacant à la section du Quartier-maître devra être offert aux pompiers en priorité avant que le poste ne soit comblé.

**LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE LA VILLE DE QUÉBEC  
ET  
L'ASSOCIATION DES POMPIERS PROFESSIONNELS  
DE QUÉBEC INC.**

OBJET : Horaire de travail

---

En litige

**LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE LA VILLE DE QUÉBEC  
ET  
L'ASSOCIATION DES POMPIERS PROFESSIONNELS  
DE QUÉBEC INC.**

OBJET : Horaire des formateurs

---

**CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE QUÉBEC**

**VILLE DE QUÉBEC**

ci-après « la Ville »

**c.**

**L'ASSOCIATION DES POMPIERS  
PROFESSIONNELS DE QUÉBEC INC.**

ci-après « l'Association »

---

**ENTENTE**

---

**CONSIÉRANT** que la Ville a mis en place un nouvel horaire applicable à un « formateur » et que l'Association a déposé des griefs contestant la mise en vigueur de cet horaire :

**CONSIÉRANT** que le nouveau schéma de couverture de risque prévoit la création de nouveaux postes ;

**CONSIÉRANT** que l'Association a déposé plusieurs griefs contestant le moment où cet affichage a été effectué et le contenu des exigences applicables à ces affectations ;

**CONSIÉRANT** qu'après discussion, les parties conviennent qu'il est dans leur intérêt mutuel d'en venir à une entente relativement à ces griefs ;

**EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

**1. Conditions de travail applicables à un « formateur »**

1.1. Les parties conviennent que les conditions de travail suivantes s'appliquent à un « formateur » :

a) Le « formateur » est régi par l'horaire de travail suivant :

Semaine	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total des heures
1	13h00 à 16h30 18h00 à 21h30	13h00 à 16h30 18h00 à 21h30	13h00 à 16h30 18h00 à 21h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	35
2	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	35
3	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	13h00 à 16h30 18h00 à 21h30	13h00 à 16h30 18h00 à 21h30	35
4	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	35

1.2. Lorsqu'une alarme survient à un moment où aucun formateur n'est au travail, l'employeur peut rappeler au travail un ou plusieurs formateurs. Ces appels sont effectués par l'employeur, par ordre d'ancienneté et de façon à répartir équitablement ce travail parmi les formateurs. La liste d'appel mise en place à cette fin pour les formateurs est mise à jour par période d'environ trois (3) mois.

Le formateur qui accepte de se présenter au travail suite à un tel rappel reçoit, outre le paiement minimum prévu à la clause 14.04 de la convention collective, une prime de deux (2) heures payées au taux du temps supplémentaire.

**2. Le préventionniste affecté au secteur communications, médias et éducation du public ou personnel affecté au Quartier-maître**

2.1. Le préventionniste affecté au secteur communications, médias et éducation du public ou le salarié affecté au Quartier-maître, qui accepte de se présenter au travail lors d'une alarme, à la demande de la Ville reçoit, outre le paiement minimum prévu à la clause 14.04 de la convention collective, une prime de deux (2) heures payées au taux du temps supplémentaire.

### 3. Autres conditions

3.1. Malgré la clause 1.1 de la présente entente, il est entendu que les « formateurs » suivants conservent un horaire de travail du lundi au vendredi, de 8 h à 16 h 30, avec une période d'une heure trente minutes (1 h 30) pour dîner :

- Guy Gosselin ;
- Louis H. Campagna ;
- Dominique Côté ;
- Danielle Dompierre.

Malgré le premier alinéa, le « formateur » visé par cette disposition conserve le bénéfice de la clause 7.04 b) de la convention collective, telle qu'en vigueur la veille de la signature de la présente entente.

Advenant que monsieur Stéphane Daigle réintègre le Service de protection contre l'incendie à titre de « formateur », il est entendu que celui-ci bénéficiera de cet horaire. Dans un tel cas, madame Danielle Dompierre sera alors régie par l'horaire de travail prévu à la clause 1.1 de la présente entente.

3.2. La Ville de Québec verse aux quatre (4) « formateurs » visés par le premier alinéa de la clause 3.1 la somme forfaitaire de cinq cents dollars (500\$) afin de les dédommager pour les périodes de garde et les rappels au travail déjà passés.

3.3. Le taux de salaire de l'occupation de « formateur » n'est pas modifié en raison du fait que la Ville ne les désigne plus par le vocable de « lieutenant à la formation ». Cette occupation demeure accordée par voie de promotion conformément à l'article 26 de la convention collective.

3.4. Les parties conviennent que la mise en place de la prime prévue aux paragraphes 1.2 et 2.1 de la présente entente vise à faire en sorte qu'un formateur, préventionniste affecté au secteur Communications, médias et éducation du public ou le salarié affecté au Quartier-maître soit présent au travail lorsque cela est nécessaire. Les parties conviennent de discuter de la situation à cet égard en novembre 2013 pour vérifier si cet « incitatif » a permis de rencontrer cet objectif. Dans le cas contraire, les parties s'engagent à discuter de la mise en place d'un régime de disponibilité qui assure la présence d'un formateur, préventionniste affecté au secteur Communications, médias et éducation du public ou le salarié affecté au Quartier-maître, et ce, à l'occasion de la négociation de la convention collective suivant celle dont le contenu sera déterminé par l'arbitre Me Denis Gagnon (convention collective 2007-2009). En cas de désaccord



sur ce régime, cette question sera notamment soumise à l'arbitre de différend chargé de déterminer le contenu de cette convention collective.

#### 4. **Quittances**

En contrepartie de la présente entente, l'Association, ses employés, agents, administrateurs, ayants droit et mandataires, donnent quittance complète et finale à la Ville, ses dirigeants, administrateurs, représentants, employés, mandataires et ayants droit relativement aux griefs nos 2010-34, 2010-35, 2011-10, 2011-11, 2012-01 et 2012-05, ainsi qu'aux faits à l'origine de ces derniers.

De plus, l'Association, ses employés agents, administrateurs, ayants droit et mandataires, donnent quittance complète et finale à la Ville et renoncent à tout droit, plainte, réclamation, action, grief ou recours, de quelque nature que ce soit, pour quelque motif que ce soit, et devant quelque instance que ce soit, pouvant découler des griefs nos 2010-34, 2010-35, 2011-10, 2011-11, 2011-11 et 2012-01 et 2012-05, ainsi qu'aux faits à l'origine de ces derniers.

L'Association déclare réglés les griefs nos 2010-34, 2010-35, 2011-10, 2011-11, 2012-01 et 2012-05, les faits à l'origine de ces derniers et s'en désiste.

#### 5. **Convention collective**

- 5.1. Les parties conviennent que le texte de la convention collective est modifié conformément à l'annexe « A » de la présente entente, et ce, pour donner suite aux dispositions de la présente entente qui ont un effet permanent. Puisqu'amendant la convention collective de travail, la présente entente est déposée au ministère du Travail.

Elle ne peut être interprétée, y incluant son Annexe « A », comme signifiant que :

- a) L'Association accepte l'utilisation de l'expression « formateur ». À cet égard, la présente entente ne constitue pas une renonciation aux recours entrepris par celle-ci à l'encontre de la réorganisation du Service de protection contre l'incendie, laquelle est notamment contestée par les griefs 2010-20 et 2012-07. Il est toutefois entendu que le texte de l'Annexe « A » sera applicable à un « lieutenant à la formation » advenant le cas où un arbitre conclut que l'abolition des postes de « lieutenant à la formation » est nulle ;
- b) La Ville renonce à la réorganisation du Service de protection contre l'incendie, dont l'abolition des fonctions de « lieutenant à la formation », de « lieutenant », de « capitaine », de « capitaine à la prévention » et de « lieutenant à la prévention » ;

- c) L'Association ou la Ville de Québec renonce à leurs demandes respectives qui sont soumises actuellement à un arbitre de différend (Me Denis Gagnon) relativement aux clauses suivantes :

- **Demandes de l'Association**

- 7.03 L'Association maintient sa demande d'augmentation du nombre de congés mobiles de trois (3) à cinq (5) jours et la mise en place d'une banque de congés mobiles.

- **Demandes de la Ville**

- 14.03 La Ville maintient sa demande d'abolir le paiement d'un minimum de deux (2) heures pour tout travail commencé dans l'heure qui précède le début des « heures régulières de travail d'un salarié ».

Compte tenu de l'horaire prévu à la présente entente, il est cependant entendu que la Ville se désiste de sa demande concernant l'horaire de travail des « lieutenant à la formation ».

- 5.2. Advenant que les griefs contestant la réorganisation du Service des incendies soient accueillis quant à l'abolition des postes de « lieutenant à la formation », il est entendu que l'Annexe A demeure en vigueur, la seule conséquence possible étant le remplacement du terme « formateur » par les termes « lieutenant à la formation ».
6. La présente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*.
7. La présente entente est effectuée sans admission de part et d'autre.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À Québec LE 16 janvier 2013

**VILLE DE QUÉBEC**

**L'ASSOCIATION DES POMPIERS  
PROFESSIONNELS DE QUÉBEC INC.**

Par :

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

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

## ANNEXE « A »

### « Article 7.00 » SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

(...)

#### 7.03 Prévention et formation

a) Le « formateur » est régi par l'horaire de travail suivant :

Semaine	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Total des heures
1	13h00 à 16h30 18h00 à 21h30	13h00 à 16h30 18h00 à 21h30	13h00 à 16h30 18h00 à 21h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	35
2	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	35
3	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	13h00 à 16h30 18h00 à 21h30	13h00 à 16h30 18h00 à 21h30	35
4	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	8h00 à 11h30 13h00 à 16h30	35

Chaque formateur a droit à une période d'une heure trente minutes (1 h 30) pour le repas.

Lorsqu'une alarme survient à un moment où aucun formateur n'est au travail, l'employeur peut rappeler au travail un ou plusieurs formateurs. Ces appels sont effectués par l'employeur par ordre d'ancienneté et de façon à répartir équitablement ce travail parmi les formateurs. La liste d'appel mise en place à cette fin pour les formateurs est mise à jour par période d'environ trois (3) mois.

Le formateur qui accepte de se présenter au travail suite à un tel rappel reçoit, outre le paiement minimum prévu à la clause 14.04 de la convention collective, une prime de deux (2) heures payées au taux du temps supplémentaire.

b) Le préventionniste est régi par un horaire de travail de cinq (5) jours consécutifs, comprenant sept heures (7 h 00) de travail quotidien, le samedi et le dimanche étant des jours chômés.

La journée de travail commence à 8 h 00 et se termine à 16 h 30. Chaque préventionniste a droit à une période d'une heure trente minutes (1 h 30) pour dîner.

Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, il est accordé à chaque préventionniste trois (3) jours de congé mobile au prorata des mois travaillés au cours de l'année précédente.

La Ville peut modifier temporairement l'horaire de travail d'un préventionniste pour permettre la visite des salles publiques, le soir. Le nouvel horaire de travail est réparti sur cinq (5) jours consécutifs. Un préventionniste est avisé du nouvel horaire au moins un mois à l'avance.

(...)

#### **Article 14.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET À L'EXTÉRIEUR DES LIMITES DE LA VILLE**

(...)

**14.07** Le préventionniste affecté au secteur Communications, médias et éducation du public ou le salarié affecté au Quartier-maître, qui accepte de se présenter au travail, lors d'une alarme à la demande de la Ville reçoit, outre le paiement minimum prévu à la clause 14.04 de la convention collective, une prime de deux (2) heures payées au taux du temps supplémentaire.