

---

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

## **Convention collective En vigueur jusqu'au 31 décembre 2023**

---

Convention collective entre la Ville de Québec  
et l'Association des pompiers professionnels de Québec inc.



## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1.00	RECONNAISSANCE .....	3
ARTICLE 2.00	CHAMP D'APPLICATION .....	3
ARTICLE 3.00	OBJET .....	3
ARTICLE 4.00	DÉFINITIONS .....	3
ARTICLE 5.00	SÉCURITÉ SYNDICALE .....	6
ARTICLE 6.00	DROIT D’AFFICHAGE .....	7
ARTICLE 7.00	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	7
ARTICLE 8.00	CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS SANS SOLDE .....	12
ARTICLE 9.00	TEMPS DE COUR .....	14
ARTICLE 10.00	RAPPORTS .....	15
ARTICLE 11.00	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	15
ARTICLE 12.00	CONGES POUR AFFAIRES PUBLIQUES.....	17
ARTICLE 13.00	CLASSIFICATION ET TRAITEMENTS.....	18
ARTICLE 14.00	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET À L’EXTÉRIEUR DES LIMITES DE LA VILLE DE QUÉBEC .....	21
ARTICLE 15.00	GESTION DE L’EFFECTIF.....	23
ARTICLE 16.00	CONGÉS FÉRIÉS.....	23
ARTICLE 17.00	VACANCES ANNUELLES .....	25
ARTICLE 18.00	FUSIONS ET AUTRES TRANSFORMATIONS.....	28
ARTICLE 19.00	MALADIES ET ACCIDENTS IMPUTABLES AU TRAVAIL.....	29
ARTICLE 20.00	MALADIES ET ACCIDENTS NON IMPUTABLES AU TRAVAIL.....	33
ARTICLE 21.00	COÛT DES BÉNÉFICIAIRES.....	40
ARTICLE 22.00	PAIEMENT DU SALAIRE.....	40
ARTICLE 23.00	ANCIENNETÉ .....	40
ARTICLE 24.00	CHANGEMENTS TECHNIQUES.....	41
ARTICLE 25.00	AFFECTATIONS .....	41
ARTICLE 26.00	EXAMENS ET PROMOTIONS.....	44
ARTICLE 27.00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS .....	48
ARTICLE 28.00	ARBITRAGE .....	50
ARTICLE 29.00	MANUELS .....	50
ARTICLE 30.00	DISCIPLINE .....	51
ARTICLE 31.00	DEPLACEMENTS.....	52
ARTICLE 32.00	UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS .....	52
ARTICLE 33.00	RECLASSIFICATION.....	54

ARTICLE 34.00	ASSURANCE COLLECTIVE .....	54
ARTICLE 35.00	COLLATIONS .....	59
ARTICLE 36.00	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	60
ARTICLE 37.00	DROITS ACQUIS .....	60
ARTICLE 38.00	ASSISTANCE JUDICIAIRE .....	60
ARTICLE 39.00	RÉGIME DE RETRAITE .....	62
ARTICLE 40.00	CLAUSES PARTICULIÈRES .....	62
ARTICLE 41.00	FORMATION ET CONDITIONNEMENT PHYSIQUE .....	64
ARTICLE 42.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	66
ARTICLE 43.00	PÉRIODE D’ESSAI .....	67
ARTICLE 44.00	CONGÉS PARENTAUX .....	68
ARTICLE 45.00	DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	76
ANNEXE A	HORAIRE DE 42 HEURES EN MOYENNE PAR SEMAINE À 4 PELOTONS .....	78
ANNEXE B	VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE .....	79
ANNEXE B-1	PANIER 2019 .....	81
ANNEXE C	DÉCLARATION DU SALARIÉ EN CAS D’ABSENCE AU TRAVAIL PAR SUITE D’ACCIDENTS HORS TRAVAIL .....	82
ANNEXE C-1	DÉCLARATION DU SALARIÉ EN CAS D’ABSENCE AU TRAVAIL PAR SUITE D’UN ACCIDENT D’AUTOMOBILE .....	83
ANNEXE D	LETTRÉ D’ENTENTE TÂCHES DU POMPIER .....	84
ANNEXE E	ÉVALUATION DU RENDEMENT .....	85
ANNEXE E-1	FORMULAIRE D’APPRÉCIATION POMPIERS .....	86
ANNEXE F	POMPIERS TEMPORAIRES .....	88
ANNEXE F-1	INSPECTEUR À LA PRÉVENTION TEMPORAIRE .....	92
ANNEXE G	LETTRÉ D’ENTENTE – FORMATION DES CHAUFFEURS .....	95
ANNEXE H	RÉGIMES DE RETRAITE .....	96
ANNEXE I	PROTOCOLE DE TRANSFERT ET D’INTÉGRATION DES POLICIERS – POMPIERS AU CORPS DE POMPIERS .....	101
ANNEXE J	LETTRÉ D’ENTENTE TRANSFORMATION DES POSTES .....	106
ANNEXE K	ÉTAT D’URGENCE LOCAL ET PROGRAMME DE VOLONTARIAT POUR L’INTERVENTION EN ASSISTANCE EXTERNE .....	109
ANNEXE L	REPLACEMENT MEDICAL DE MONSIEUR GUY BELANGER .....	110

## 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 la Ville de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention.

## 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 indiquée :

- a) « Ancienneté »

Durée totale en années, en mois et en jours au service de la Ville comme salarié régulier et salarié permanent.

- b) « Ancienneté de nomination »

L'ancienneté de nomination correspond à la date à laquelle un salarié a été nommé à un grade d'officier permanent. Elle se calcule en années, en mois et en jours selon les dispositions applicables de la convention collective. L'ancienneté de nomination ne s'applique que pour une affectation à un poste dans une caserne ou à une promotion. Le salarié perd son ancienneté de nomination s'il cesse d'occuper un poste d'officier permanent.

- c) « Ancienneté de nomination à un grade »

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.

d) « Conjointe ou conjoint »

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

- qui sont mariées 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.

e) « Corvée »

Déplacement entre deux casernes

f) « Direction »

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

g) « DFRD »

Division de la formation, de la recherche et du développement.

h) « Directives administratives et politiques (DA et POL) »

Documents rédigés par l'Employeur pour établir et communiquer différentes procédures reliées à l'administration du SPCI. Ces documents sont présentés à la partie syndicale avant leur mise en vigueur.

i) « Directives opérationnelles (DO) »

Documents rédigés par l'Employeur pour établir et communiquer différentes procédures reliées aux opérations du SPCI. Ces documents sont présentés à la partie syndicale avant leur mise en vigueur.

j) « Grade »

Signifie pompier, lieutenant et capitaine.

k) « Heures réellement travaillées »

Heures effectuées en contexte de travail, dans son affectation, excluant les périodes de congé, de vacances et les absences pour tout autre motif.

l) « Inspecteur et officier à la prévention »

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.

m) « Officier »

Signifie tout salarié lieutenant aux opérations, capitaine aux opérations, lieutenant-instructeur à la formation, officier médias et prévention, lieutenant à la prévention et capitaine à la prévention.

n) « Période estivale »

La période estivale débute le 1<sup>er</sup> mai pour se terminer le 30 septembre.

o) « Pompier permanent »

Salarié occupant un poste sur l'effectif ayant complété sa période d'essai maintenu à l'emploi de la Ville dans un poste à temps plein.

p) « Pompier régulier »

Salarié occupant un poste sur l'effectif n'ayant pas complété sa période d'essai.

q) « Pompier temporaire »

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

r) «QMSP »

Quartier-maître sécurité publique

s) « Quart de travail »

Toute période régulière de travail d'un pompier, d'un 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.

Toute période régulière de travail d'un réparateur et d'un chef d'équipe du quartier-maître de 8 heures.

Toute période régulière de travail pour un lieutenant-instructeur à la formation, un inspecteur à la prévention ou un officier médias et prévention de 7 heures.

t) « Salarié »

Tout membre couvert par le certificat d'accréditation détenu par l'Association et régi par la convention collective.

u) « Semaine de travail »

La semaine de travail aux opérations débute le lundi et se termine le dimanche. Au quartier-maître, à la Division de la formation recherche et développement, à la prévention et aux communications de la sécurité publique, la semaine normale de travail est répartie en cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi.

v) « Soutien et soutien à la formation »

Salarié interne utilisé par le service pour son expertise spécifique.

w) « Taux horaire »

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

x) « Traitement hebdomadaire »

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

y) « Travail »

Dans le cas du pompier, toute tâche relative à la prévention incluant la prévention domiciliaire, s'effectuant à un ou deux salariés, toute tâche relative au combat des incendies, directement ou indirectement de même que les tâches d'entretien des casernes, de l'équipement et des véhicules, effectuées jusqu'ici; de plus, toute tâche dans des situations d'urgence ou autres circonstances requérant une action rapide pour éviter des pertes de vie ou de biens matériels et nécessitant généralement l'utilisation de l'équipement du service.

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.

z) «Unité »

Équipe nécessaire au déploiement d'un véhicule constituée minimalement d'un officier et de trois pompiers.

## 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 noms 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 à chaque période de paie pour chaque salarié régi par la convention un montant égal à la cotisation syndicale fixée par l'Association. 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 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 retenues 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.
- 5.04 La Ville prélève à chaque période de paie le montant demandé par l'Association pour les fins d'assurance groupe pour chacun des assurés et tout autre montant fixé par cette dernière. La Ville le transmet à l'Association au plus tard le quinze (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 retenue sur la paie hebdomadaire.
- 5.06 La Ville transmet à l'Association toute correspondance concernant les conditions de travail du salarié.

#### ARTICLE 6.00 DROIT D'AFFICHAGE

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 de l'Association et une copie doit être transmise à la direction.

#### ARTICLE 7.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

##### 7.01 Opérations

Les heures de travail des pompiers sont de quarante-deux (42) heures en moyenne par semaine, selon un régime de quatre (4) 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.

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



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

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

Les salariés 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 du 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 16 h.

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 aucun salarié n'est disponible pour répondre aux demandes.

Au 1<sup>er</sup> 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 Lieutenant-instructeur à la formation, inspecteur à la prévention, lieutenant et capitaine à la prévention et officier médias et prévention

1. Les heures quotidiennes de travail se situent entre 7 h 00 et 18 h 00.
2. Le salarié doit avoir complété le nombre d'heures normales de travail établi à cent quarante (140) heures à la fin d'une période de référence de quatre (4) semaines.
3. Malgré le point 2, le salarié peut travailler jusqu'à huit (8) heures de plus que le total prévu, ou s'absenter jusqu'à huit (8) heures, dans une période de référence de quatre (4) semaines. Les heures effectuées en plus peuvent être utilisées dans les plages mobiles afin de compléter le temps requis dans une autre période de référence. Les heures non effectuées doivent être reprises dans la ou les périodes de référence suivantes.
4. Le salarié ne peut avoir à son crédit plus de huit (8) heures excédentaires ni ne devoir plus de huit (8) heures, à la fin d'une période de référence.

5. Le salarié qui n'a pas complété le nombre minimum d'heures requises et qui quitte le service de l'Employeur et n'a pas effectué le nombre d'heures correspondant au nombre de jours ouvrables rémunérés, voit son salaire réduit d'un montant équivalent.
6. Le salarié ayant accompli un nombre d'heures de travail supérieur à huit (8) heures excédant les heures normales, ne reçoit aucune compensation monétaire ou en temps pour ces heures. Les heures effectuées en plus peuvent être utilisées dans les plages mobiles afin de compléter le temps requis dans une autre période de référence. Les heures non effectuées doivent être reprises dans la ou les périodes de référence suivantes.

Toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire normal et rémunérées en vertu des dispositions de l'article 14.02 doivent être préalablement autorisées par le supérieur immédiat.

7. Les périodes de temps où le salarié doit être au travail sont appelées « plages fixes ». Ces périodes sont les suivantes :
  - entre 9 h 30 et 11 h 30;
  - entre 13 h 30 et 15 h 30.

Les autres périodes de temps à l'intérieur des heures normales de travail sont les « plages mobiles » permettant l'étalement des heures d'arrivée et de départ. Toutefois, le salarié peut devoir se rendre disponible à l'extérieur des plages fixes, à la demande de l'Employeur, et ce, entre 8 h 00 et 17 h 00.

8. Le salarié doit prendre un minimum de trente (30) minutes pour la période de repas, entre 11 h 30 et 13 h 30.
9. Enregistrement du temps

Le salarié doit suivre les directives émises par la direction du service ou de l'arrondissement relativement à l'utilisation d'un système de contrôle des heures de travail.

10. Retrait de l'horaire variable

- a. Un directeur de service ou d'arrondissement peut retirer de l'application de l'horaire variable un salarié qui, à la fin d'une période de référence de quatre (4) semaines, n'a pas accompli ses heures normales pour une troisième fois au cours des cinquante-deux (52) semaines précédentes ou dont l'usage de l'horaire variable va à l'encontre des principes généraux. Le salarié doit être informé au préalable.
- b. Le salarié qui se voit retirer de l'application de l'horaire variable sera régi par un horaire fixe : 8 h 30 à 12 h 00 et 13 h 00 à 16 h 30. Il peut demander d'en bénéficier à nouveau à l'expiration d'une période d'un (1) an de la date du retrait.

7.04 L'inspecteur à la prévention, le lieutenant à la prévention et le capitaine à la prévention peuvent bénéficier de l'équivalent d'une période de repos de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque demi-journée de travail pourvu que les besoins du service ou de l'arrondissement le permettent. Ces périodes de repos ne peuvent être prises au début ou à la fin de la demi-journée de travail ni comme prolongation de la période de repas.

7.05 En considération de la fermeture des bureaux pendant la période des fêtes, l'inspecteur à la prévention, le lieutenant à la prévention et le capitaine à la prévention peut, pour couvrir le ou les jours situés entre ces fêtes, autres que les congés hebdomadaires et les congés fériés, utiliser les congés à son crédit.

Malgré ce qui précède, le salarié peut, après avoir avisé la direction de son service, convenir avec son supérieur de la période d'accumulation qu'il entend appliquer afin de couvrir les deux (2) jours de travail situés entre les fêtes de Noël et du Premier de l'an.

Si le salarié est requis de travailler l'un ou l'autre des jours de travail situés entre les fêtes de Noël et du Premier de l'an, il voit porter à son crédit le ou les jours accumulés. Ce ou ces jours sont pris à une date convenue entre le salarié et son supérieur.

7.06 Lorsqu'une alarme survient à un moment où aucun officier médias et prévention affecté au secteur communication, médias et éducation du public, aucun salarié affecté au quartier-maître et aucun lieutenant-instructeur à la formation n'est au travail, la Ville appelle au travail le salarié en disponibilité.

Afin d'élaborer les listes de disponibilités s'il n'existe pas d'entente à la satisfaction de l'ensemble des salariés, l'Employeur procède comme suit :

- Les salariés volontaires choisissent les semaines de disponibilité qu'ils désirent, à tour de rôle, en ordre d'ancienneté.
- Dans la mesure où le nombre de salariés volontaires est insuffisant pour combler l'ensemble des besoins opérationnels, les semaines de disponibilité non comblées sont assignées aux salariés n'ayant pas fait de choix dans le mois, et ce, par ordre inverse d'ancienneté. L'ordre d'assignation est modifié afin de respecter les vacances des salariés. Exclusivement pour les besoins du quartier-maître, s'ils sont aptes à la tâche, les salariés en travaux allégés peuvent être considérés pour effectuer de la disponibilité lorsqu'aucun salarié régulier n'est disponible avant d'assigner obligatoirement un salarié du quartier-maître.
- Le salarié a la possibilité d'échanger sa semaine de disponibilité avec un autre salarié. Pour ce faire, il doit obtenir l'autorisation par courriel de son supérieur immédiat au minimum une semaine avant le début de sa période de disponibilité.
- Le calendrier est élaboré deux (2) fois par année, soit le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> novembre.
- Dans l'éventualité où un salarié n'est pas en mesure d'effectuer sa semaine de disponibilité pour des motifs jugés valables par l'Employeur et si aucun autre salarié ne se porte volontaire, la semaine est attribuée par ordre d'ancienneté inversée, et ce, en rotation.

- La disponibilité pour la période des fêtes est assignée en rotation parmi l'ensemble des salariés de la liste de disponibilité, sous réserve du respect des vacances déjà octroyées.

#### Congé mobile :

Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, il est accordé à chaque inspecteur à la prévention, au lieutenant à la prévention, au capitaine à la prévention, au lieutenant-instructeur à la formation et à l'officier médias et prévention, trois (3) jours de congé mobile au prorata des mois travaillés au cours de l'année précédente.

#### Modification d'horaire de l'inspecteur à la prévention :

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

7.07

#### Échange de temps :

Les échanges de temps et leurs remises sont autorisés et sont sujets à l'approbation préalable du directeur ou de l'officier ou du représentant de l'Employeur. Le salarié qui remplace doit être apte à remplir les tâches assignées à celui qu'il remplace. Telle demande lie seulement les salariés entre eux.

Le directeur, après entente avec les représentants de l'Association, fixe les modalités régissant les échanges de temps. Le texte de cette entente est distribué dans les casernes ou locaux sous forme de directive administrative.

Quant aux remises, elles devront être acquittées dans l'année suivant la date de la demande.

#### Échange de quart :

Les échanges de quart par banque de temps compensé sont autorisés et sont sujets à l'approbation préalable du directeur, de l'officier ou du représentant de l'Employeur. Le salarié qui remplace doit être apte à remplir les tâches assignées à celui qu'il remplace. Telle demande lie seulement les salariés entre eux.

Le directeur, après entente avec les représentants de l'Association, fixe les modalités régissant les échanges de quarts. Le texte de cette entente est distribué dans les casernes ou locaux via la directive administrative DA-130.

7.08

#### 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.

7.09 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 du groupe où il est affecté.

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 :

Naissance et baptême :

- a) À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : deux (2) jours ouvrables. De plus, le salarié peut s'absenter trois (3) jours à ses frais. Le présent congé peut être fractionné à la demande du salarié et doit être pris dans les quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.
- b) Lors du baptême ou de l'enregistrement de l'enfant, le jour de cet événement, le dimanche, le salarié pourra s'absenter avec paie toute la journée.

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

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 grands-parents ou des petits-enfants; quatre (4) heures.

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 la Ville compte tenu des besoins du service.

- d) 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 Dans les cas ci-dessus, lorsque le mariage, les funérailles ont lieu dans un endroit éloigné, la direction peut prolonger le congé, selon les exigences du transport, jusqu'à concurrence de trois (3) jours de calendrier.

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.

#### **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.

Il peut également maintenir sa participation au régime d'assurance collective, s'il verse la totalité des primes, y compris la part de la Ville.

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>) minute et une heure considérée comme une (1) heure.

9.03 Le temps requis pour comparaître devant une cour de justice est accordé sur présentation d'un « subpoena ».

9.04 Aux fins du présent article, le Commissariat des incendies est considéré comme une cour.

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.

- 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.

#### ARTICLE 11.00 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 11.01 La Ville accorde au président élu de l'Association des pompiers professionnels de Québec, un congé avec solde pour assumer ses fonctions syndicales pour la durée de son mandat aux conditions suivantes :

- a) Pendant ce congé, il bénéficie du régime de retraite qui lui est applicable, aux conditions prescrites par ce régime;
- b) Il conserve son ancienneté qui continue de s'accumuler aux fins de la convention;
- c) Dans l'éventualité où le président désire demeurer en fonction aux opérations, il doit convenir des modalités entourant son service et sa libération avec l'Employeur, en procédant à la rédaction d'une lettre d'entente;
- d) À la cessation de son poste ou emploi syndical, il est réintégré à son affectation permanente et maintient son choix de vacances qu'il avait fait à titre de président.

- 11.02 La Ville paie, au cours d'une année de calendrier, un maximum de 1 300 heures ouvrables comme congés payés pour la participation des membres de l'exécutif de l'Association, des directeurs syndicaux et, exceptionnellement dans le cas de besoins spécifiques ou spécialisés, toutes autres personnes déterminées par le président à des congés, stages d'étude, assemblées ou autres activités syndicales.

De plus, la Ville paie, au cours d'une année de calendrier, un maximum de 600 heures de congés payés pour exécuter des travaux, participer à des stages, congrès ou toutes autres activités reliées spécifiquement à la santé et sécurité en milieu de travail.

Les heures non utilisées ne peuvent être reportées d'une année à l'autre.

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.

- 11.03 Pour avoir droit à un congé prévu à la clause 11.02, le salarié inscrit sa demande dans le système de gestion de l'effectif. 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 (2) salariés, la clause 11.06 s'applique, sauf s'il s'agit d'assemblée de l'Association.



11.04 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 (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 représentants de l'Association libérée lors des comités visés à ce paragraphe est respectivement de :

- a) Comité de relations de travail : 3 représentants;
- b) Négociation : 4 représentants;
- c) Groupe de travail paritaire sur les vêtements : 2 représentants;
- d) Retraite : 3 représentants;
- e) P.A.E.E. : 1 représentant;
- f) Grieffs : 3 représentants;
- g) Assesseur : 1 représentant.

Le nombre de représentants aux comités mentionnés ci-haut est réduit d'un représentant lorsque le président agit comme un représentant à un de ces comités.

11.05 Les heures accumulées selon les articles 11.04 et 42.04 peuvent être reprises en tout temps, à l'exception de la période s'échelonnant entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 1<sup>er</sup> septembre ainsi qu'entre le 23 décembre et le 2 janvier. Pour les périodes mentionnées précédemment, le salarié peut demander un congé s'il reste des disponibilités sur l'effectif.

11.06 Les congés prévus à l'article 11.04 sont accordés dans la mesure où la présence du salarié au travail n'est pas essentielle à la bonne marche du service.

11.07 La Ville convient d'accorder à un salarié un congé sans solde pour occuper un poste électif syndical à l'extérieur du Syndicat ou un emploi syndical. Pendant la durée de ce congé, il est assujéti à l'application de la clause 8.07.

11.08 Aux fins de l'application de l'article 25, les heures de remplacement à une fonction supérieure sont accumulées et payées dans le cas du salarié qui serait autorisé à remplacer s'il ne bénéficiait pas d'une absence prévue aux clauses 11.02 et 11.04, et s'il avait remplacé à cette fonction la veille de cette même absence.

11.09 La Ville n'assume aucun coût ni aucuns frais supplémentaires résultant d'une libération syndicale à temps plein avec traitement. Ainsi, le temps supplémentaire, les congés non pris ou reportés ou autres banques sont entièrement aux frais de l'Association des pompiers professionnels de Québec.

11.10 Aux fins du calcul des absences prévues à la présente section, la période de référence est du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre d'une année.

## 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 son 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.

**ARTICLE 13.00 CLASSIFICATION ET TRAITEMENT**

13.01 Traitement

<b>EMPLOI</b>	<b>2019-01-01</b>	<b>2020-01-01</b>	<b>2021-01-01</b>	<b>2022-01-01</b>	<b>2023-01-01</b>
Pompier (42 heures) Inspecteur à la prévention (35 heures)					
7 <sup>e</sup> classe	41 589 \$	1,5% + IPC RMR Québec			
6 <sup>e</sup> classe	48 171 \$	1,5% + IPC RMR Québec			
5 <sup>e</sup> classe	54 751 \$	1,5% + IPC RMR Québec			
4 <sup>e</sup> classe	61 333 \$	1,5% + IPC RMR Québec			
3 <sup>e</sup> classe	67 9112\$	1,5% + IPC RMR Québec			
2 <sup>e</sup> classe	74 492 \$	1,5% + IPC RMR Québec			
1 <sup>re</sup> classe	81 073 \$	1,5% + IPC RMR Québec			
Lieutenant	89 178 \$	1,5% + IPC RMR Québec			
Capitaine	97 285 \$	1,5% + IPC RMR Québec			
Chef d'équipe – quartier-maître (40 heures)	81 073 \$	1,5% + IPC RMR Québec			
Réparateur (40 heures)	60 024 \$	1,5% + IPC RMR Québec			
Réparateur d'appareils respiratoires (40 heures)	61 352 \$	1,5% + IPC RMR Québec			
Officier médias et prévention (35 heures)	89 178 \$	1,5% + IPC RMR Québec			

- 13.02 a) Pour l'année 2019, l'échelle de traitement est celle prévue à l'article 13.01;
- b) Pour les années 2020, 2021, 2022 et 2023, l'échelle de traitement est majorée annuellement en fonction de la formule suivante :

1.5 % + IPC RMR Québec<sup>1</sup>, pouvant atteindre un maximum  
d'augmentation salariale de 2 % annuellement.

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

Toute rétroactivité prévue au présent article est payable au salarié qui travaille pour la Ville à la date de la signature de la convention collective, au salarié ayant pris sa retraite, ayant été déclaré invalide ou étant décédé après le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Dès son engagement pour la Ville, le pompier est considéré comme pompier de septième classe et est comme tel. Le salarié avance de classe à la date anniversaire de son entrée en service jusqu'à la dernière classe rémunérée.

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 une copie est transmise à l'Association.

L'avancement de classe est accordé automatiquement sur rendement satisfaisant, compte tenu des progrès professionnels et du comportement général du salarié.

Un salarié non satisfait peut faire un grief et le soumettre à la procédure du règlement du grief.

- 13.03 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.
- 13.04 Si, au cours de la durée de la convention, la Ville crée une nouvelle fonction de salarié, le salaire 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.
- 13.05 Le lieutenant-instructeur à la formation et le salarié dont le nom est inscrit sur une liste d'aptitude au grade de lieutenant-instructeur à la formation et qui est affecté temporairement à cette fonction bénéficient d'une prime de 6,80 \$ par semaine pour la durée de son affectation temporaire.
- 13.06 L'officier médias et prévention affecté au secteur communication, médias et éducation du public, le salarié affecté au quartier-maître et le lieutenant-instructeur à la formation tenu de demeurer disponible en dehors de ses heures normales de travail, reçoit du lundi au vendredi et le samedi et dimanche une prime de 3,55\$ de l'heure.
- 13.07 Aux 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 d'inspecteur à la prévention. Il se voit reconnaître jusqu'à un maximum de trois (3) ans d'expérience, chaque année d'expérience équivalant à 2 184 heures rémunérées.
- 13.08 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 et du boni de rappel au prorata du temps travaillé dans l'année.
- 13.09 Tout salarié qui accepte, conformément à l'article 25.11 et les suivants, d'agir à titre de soutien à la formation reçoit le salaire du lieutenant-instructeur à la formation pour le temps effectué. Un salarié qui agit à titre de soutien ne peut voir son traitement être inférieur à son traitement régulier.

Le salarié qui agit à titre de soutien alors qu'il est affecté sur l'horaire des opérations dispose du taux horaire du lieutenant ajusté sur une base hebdomadaire de 42 heures et ses périodes de repas sont rémunérées si applicable.

Le salarié qui agit à titre de soutien alors qu'il est en changement d'horaire, affecté sur l'horaire de la Division de la formation, dispose du taux horaire du lieutenant ajusté sur une base hebdomadaire de 35 heures et ses périodes de repas ne sont pas rémunérées.

- 13.10 À compter de la date de la signature de la convention collective, le salarié régulier et le salarié permanent reçoivent une indemnité d'ancienneté annuelle incorporée à sa rémunération hebdomadaire régulière et comportant tous les avantages et toutes les obligations attachées.

Le salarié régulier et le salarié permanent couverts par l'unité d'accréditation, à l'exception du salarié affecté aux opérations, sont admissibles à l'indemnité d'ancienneté suivante :

Ancienneté	2019	2020	2021	2022	2023
Après 5 ans	737 \$	Indexation : 1.5% + IPC RMR Québec, max 2 %			
Après 10 ans	885 \$	Indexation : 1.5% + IPC RMR Québec, max 2 %			
Après 15 ans	1 035 \$	Indexation : 1.5% + IPC RMR Québec, max 2 %			
Après 20 ans	1 182 \$	Indexation : 1.5% + IPC RMR Québec, max 2 %			
Après 25 ans	1 330 \$	Indexation : 1.5% + IPC RMR Québec, max 2 %			
Après 30 ans	1 480 \$	Indexation : 1.5% + IPC RMR Québec, max 2 %			

- 13.11 Le salarié régulier et le salarié permanent affectés aux opérations sont admissibles à l'indemnité d'ancienneté suivante :

Ancienneté	2019	2020	2021	2022	2023
Après 5 ans	737 \$	2,8% du salaire + 52\$/an indexé			
Après 10 ans	885 \$	2,8% du salaire + 104\$/an indexé			
Après 15 ans	1 035 \$	2,8% du salaire + 156\$/an indexé			
Après 20 ans	1 182 \$	2,8% du salaire + 208\$/an indexé			
Après 25 ans	1 330 \$	2,8% du salaire + 260\$/an indexé			
Après 30 ans	1 480 \$	2,8% du salaire + 312\$/an indexé			

Les années d'ancienneté s'établissent conformément à 4.01a); aucune indemnité d'ancienneté présentement payée ne pouvant toutefois être réduite.

Pour les années 2020, 2021, 2022 et 2023, le montant fixe de l'indemnité d'ancienneté est majoré annuellement en fonction de la formule suivante :

1.5 % + IPC RMR Québec<sup>2</sup>, pouvant atteindre un maximum d'augmentation salariale de 2 % annuellement.

13.12 À partir de 2020, les salariés réguliers affectés aux opérations sont admissibles au boni de rappel au travail, selon les modalités suivantes :

- Le montant annuel maximal du boni est de 2276 \$ pour 2020;
- Pour les années 2021, 2022 et 2023, la valeur maximale du boni est indexée en fonction de la formule suivante : 1.5% + IPC RMR Québec, max 2 %;
- Le montant du boni versé en début d'année est directement proportionnel au pourcentage de comblement des rappels d'unités, prévu à l'article 14.05, de l'année civile précédente.

13.13 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 DE QUÉBEC

- 14.01 La direction peut toujours garder ou rappeler au travail tout salarié à temps plein en dehors et en plus de ses heures régulières, pendant tout le temps qu'elle juge nécessaire. La procédure pour l'application de cette clause est prévue à la politique administrative No POL-009, et toute modification de cette dernière doit faire l'objet d'une entente entre les parties.
- 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 Les salariés requis de combattre les incendies ou d'effectuer toute tâche dans des situations d'urgence pour éviter des pertes de vie ou de biens matériels et nécessitant généralement l'utilisation de l'équipement du service, en dehors des limites de la Ville de Québec, sont rémunérés au taux de deux cent cinquante pour cent (250 %) de leur taux horaire.

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

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 supplémentaires pour les heures effectuées.

14.05 a) Lors d'interventions nécessitant le déploiement d'unités supplémentaires, la Ville rappelle :

- En 4<sup>e</sup> alarme, automatiquement 2 unités supplémentaires;
- En 5<sup>e</sup> alarme, automatiquement 2 unités supplémentaires, pour un total de 4 supplémentaires;
- En 5<sup>e</sup> alarme, au besoin, 2 autres unités supplémentaires, pour un total de 6 supplémentaires.

Lors des températures extrêmes, la Ville rappelle :

- Selon la directive DO-063, automatiquement deux (2) unités.

b) Seules les unités complètes sont utilisées lors des rappels. Le ou les salariés qui composent une unité incomplète demeurent en attente pour la période minimale de rappel, à la suite de laquelle ils seront libérés, à moins d'avis contraire.

14.06 Aux fins du calcul du temps supplémentaire, tout travail exécuté en temps supplémentaire de moins de trente (30) minutes équivaut à une demi-heure (1/2 h); tout travail dont la durée est de trente (30) minutes, mais moins de soixante (60) minutes équivaut à une (1) heure. Il en est ainsi pour tout travail en temps supplémentaire qui excède une (1) heure, de demi-heure en demi-heure.

14.07 Temps compensé

Le salarié peut choisir, au lieu d'être rémunéré, d'accumuler jusqu'à concurrence de cent trente (130) heures en tenant compte du taux du temps supplémentaire. Ce crédit de congé est reporté d'une année à l'autre sauf pour la partie excédant quatre-vingt-six (86) heures, qui est payée sur la dernière paie de l'année. Deux fois par année, le salarié peut demander de se faire payer la totalité ou une partie du solde de sa banque de temps compensé à la direction du service. Les 2 périodes de l'année sont les suivantes :

- Entre le 15 mars et le 15 avril
- Entre le 15 octobre et le 15 novembre

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 11.04, 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 temps compensé repris doit être d'une durée minimale de quatre (4) heures. La direction autorise un congé plus court en début ou en fin de quart de travail, à la demande du salarié, lorsque les proportions minimales à l'effectif sont respectées, et ce selon les règles inscrites à l'article 16.02.

14.08 Temps supplémentaire au quartier-maître sécurité publique

Lorsqu'un salarié en travaux allégés est en affectation continue de plus de six (6) mois à temps plein au QMSP, celui-ci est intégré dans la liste de temps supplémentaire selon les modalités prévues à la POL-009.

14.09 Temps supplémentaire à la DFRD

Pour chaque formation ou mandats spéciaux qui doivent être effectués en temps supplémentaire, le temps supplémentaire est offert aux lieutenants-instructeurs à la formation en tenant compte des critères de la POL-009.

## ARTICLE 15.00 GESTION DE L'FFECTIF

Utilisation des pompiers éligibles à la fonction d'officiers.

Annuellement, la Ville peut utiliser, selon ses besoins, un nombre maximal de pompiers éligibles à la fonction d'officiers par peloton, équivalant à 1 % de l'effectif réel des salariés à la Direction des opérations

En période estivale, la Ville peut utiliser, selon ses besoins, un nombre maximal de pompiers éligibles à la fonction d'officiers par peloton, équivalant à 2 % de l'effectif réel des salariés à la Direction des opérations. La période estivale débute le 1<sup>er</sup> mai pour se terminer le 30 septembre.

## ARTICLE 16.00 CONGÉS FÉRIÉS

16.01 Les salariés de la Division des opérations, en ne bénéficiant pas de jours chômés, de jours fériés ou de fêtes religieuses, ont droit, au cours de chaque année de calendrier, à treize (13) jours ouvrables de congé payé y incluant le jour de la Fête nationale, en remplacement des jours chômés, fériés et religieux dont ils ne jouissent pas.

Ils bénéficient en outre d'un congé en compensation de tout congé civique décrété par le Conseil de Ville.

16.02 De ces treize (13) jours de congé, les cinq (5) premiers jours sont considérés en 8,4 heures; chaque autre congé est considéré en douze (12) heures pour un total de 138 heures. Ces heures sont ajoutées à la banque de congés fériés de chaque salarié en début d'année.

Les congés sont pris à une date choisie par le salarié et approuvée au préalable par le directeur ou son représentant. Pour le salarié soumis à l'horaire de travail prévu à l'article 7.01, un congé pris le dimanche représente deux (2) jours de congé. Trois (3) des congés peuvent être pris en demi-journées. Une fois accordé, un tel congé ne peut être annulé que pour des motifs raisonnables, sur avis préalable de vingt-deux (22) heures.



De plus, ces congés, incluant le temps compensé prévu à l'article 14.07, sont accordés sans discrimination et répartis aussi équitablement que possible entre tous les salariés et, plus particulièrement, pour ce qui est des samedis et des dimanches. Toutefois, ils sont autorisés aux salariés dans une proportion minimale de 25 % des périodes de vacances non utilisées par peloton dans les limites des quotas prévus à l'article 17.08, et dans une proportion minimale de 50 % des périodes de vacances non utilisées par peloton dans les limites des quotas prévus à l'article 17.08 pendant la période estivale d'emploi des pompiers temporaires.

Le congé férié doit être pris en demi-journée de six (6) heures ou en journée complète de douze (12) heures.

16.03 Deux fois par année, le salarié peut demander, de se faire payer la totalité ou une partie du solde des banques de congés fériés à la direction du service, et ce, conformément aux clauses 16.02. Les deux périodes de l'année sont les suivantes :

- Entre le 15 mars et le 15 avril;
- Entre le 15 octobre et le 15 novembre.

16.04 Le salarié peut reporter jusqu'à concurrence de trois (3) congés fériés réguliers de douze (12) heures par période de douze (12) mois dans sa banque de congés fériés reportés. Cette banque de congés fériés reportés ne peut excéder dix (10) jours ou cent vingt (120) heures en tout temps.

16.05 Le salarié peut, s'il le désire, transférer un jour férié ou des jours de congés fériés de douze (12) heures dans la banque de temps compensé prévu à l'article 14.06 dans le respect de la limite fixée à cet article.

16.06 Au 31 décembre de chaque année, le solde de la banque de congés fériés réguliers est payé.

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 Les salariés qui ne travaillent pas selon l'horaire prévu à l'annexe « A » jouissent des fériés énumérés 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 fête nationale du Québec;
- La fête du Canada;
- 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 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 chacun de ces jours fériés, il est déduit de sa banque le nombre d'heures de ladite journée fériée, en fonction de l'horaire de travail de la Division où il est affecté. Les crédits de congés fériés réguliers ne sont utilisés qu'à l'occasion de congés fériés chômés; toutefois, après épuisement de ses crédits de congés fériés réguliers, le salarié doit utiliser les heures dont il dispose dans sa banque de congés compensés pour couvrir la journée fériée. À défaut de disposer de suffisamment d'heures dans cette banque, le salarié reçoit son salaire et voit sa banque de congés fériés de l'année suivante débitée des heures ainsi utilisées.
- 16.10 Les salariés de la division des opérations continuent d'être exemptés des travaux dont ils sont normalement exemptés le dimanche.

#### ARTICLE 17.00 VACANCES ANNUELLES

- 17.01 Les crédits de vacances sont établis au 1<sup>er</sup> 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 Le salarié qui a moins d'un (1) an d'ancienneté a droit à un (1) jour de calendrier de vacances avec plein salaire pour chaque mois travaillé au cours des douze (12) mois précédents.
- 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 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 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 a) La Ville accepte en tout temps qu'un minimum de 20 % des postes de pompiers réguliers et permanents, par peloton, soit en vacances annuelles simultanément.

La Ville accepte en tout temps qu'un minimum de 50 % des postes d'officiers, par peloton, soit en vacances annuelles simultanément.

Le pourcentage de vacances pour les postes de pompiers et ceux d'officiers demeure invariable malgré le transfert d'un nombre de pompiers éligibles à la fonction d'officier dans le groupe des officiers pour leurs choix de vacances.

Aux fins d'application du présent article, toutes les fois qu'un ratio est requis, le nombre est arrondi à l'unité supérieure lorsqu'il est égal ou supérieur 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 d'arrondir à l'unité supérieure.

b) Les pompiers éligibles à la fonction d'officiers choisissent leurs vacances de la façon suivante :

- Une partie du groupe des pompiers éligibles à la fonction d'officier, équivalente à 50 % du nombre de plages de vacances totales du groupe des officiers, choisit ses vacances dans le groupe des officiers ;
- L'autre partie du groupe des pompiers éligibles à la fonction d'officier choisie parmi les plages de vacances du groupe des pompiers.

Les processus initiaux de sélection des vacances pour les deux groupes se déroulent simultanément. Par la suite, les plages de vacances non utilisées de chacun des groupes sont fusionnées et offertes à tous.

Pour le processus de choix de vacances, le principe de l'ancienneté générale s'applique.

Par l'entremise de la DA-123, les parties conviennent des dispositions relatives aux choix des périodes de vacances. Le volet administratif du choix de vacances demeure sous la responsabilité de l'Employeur.

17.09 Le salarié a droit à une (1) semaine de vacances additionnelle 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 Lorsque le choix de vacances a été complété, le salarié à qui il reste quarante-deux (42) heures et moins dans sa banque de vacances, peut, avec l'autorisation de la direction du service, compléter, une (1) semaine de vacances, en utilisant les jours fériés ou le temps compensé dans ses banques. Le salarié peut faire cette demande une fois par année.

17.11 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.

- 17.12 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 une 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.

Le salarié qui est hospitalisé pendant trente-six (36) heures et plus durant sa période de vacances, voit ses vacances reportées en fonction de son invalidité, et ce, à compter de la première journée d'hospitalisation. Pour bénéficier de cet avantage, le salarié doit fournir les pièces justificatives pertinentes et informer le bureau médical de l'Employeur dès son hospitalisation et fournir un certificat médical dans les trois (3) jours suivants.

- 17.13 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 1<sup>er</sup> mai précédant son départ; au cas de décès du salarié, ce paiement est effectué à ses ayants droit.

- 17.14 Les inspecteurs en prévention ainsi que les salariés du QMSP et de la Division de la formation, recherche et développement 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.

- 17.15 Les salariés affectés au QMSP sont invités, vers le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, à choisir à tour de rôle leurs semaines de vacances par ordre d'ancienneté.

Lors du premier tour, le salarié a droit de choisir un maximum de trois (3) semaines consécutives. Chaque tour supplémentaire permet de choisir une (1) semaine à la fois, jusqu'à l'épuisement du nombre total de semaines de vacances.

- L'effectif minimum sur le quart de jour est deux (2) salariés en tout temps à l'exception de la période des fêtes comprise entre le 23 décembre et le 3 janvier où le minimum est d'une personne;
- L'effectif minimum sur le quart de soir est d'un (1) salarié en tout temps;
- Un maximum de deux (2) salariés peuvent être en vacances en même temps (peu importe le quart);

- S'il y a deux (2) salariés en vacances sur le quart de soir, un (1) salarié de jour sera assigné, en changement d'horaire temporaire, sur le quart de soir pour respecter l'effectif minimum. Le quart sera offert volontairement dans un premier temps et s'il n'y a pas preneur le plus jeune en ancienneté aura l'obligation de faire le remplacement.
- S'il y a deux (2) salariés en vacances sur le quart de jour, un (1) salarié du quart de soir sera assigné, en changement d'horaire temporaire, sur le quart de jour pour respecter l'effectif minimum. Le quart sera offert volontairement dans un premier temps et s'il n'y a pas preneur le plus jeune en ancienneté aura l'obligation de faire le remplacement.
- Lorsque le chef d'équipe est en vacances pour une (1) semaine complète et plus, le remplacement de ce poste est offert au salarié éligible, détenant les compétences, pour assumer les responsabilités du poste. Le salarié qui remplace le chef d'équipe reçoit une prime équivalente à la différence entre son salaire régulier et le salaire du chef d'équipe.

17.16 Aucune absence prévue à la convention ou autorisée par la Ville ne constitue en aucun temps une interruption d'ancienneté aux fins du présent article.

17.17 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.

17.18 La période de vacances débute au premier jour de la semaine de travail.

## 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.

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 sont 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.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas en ce qui a trait aux fonctions de premier répondant puisque, dans ce cas, une entente préalable est nécessaire avec l'Association avant l'implantation sur le territoire de la Ville.

#### 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 les maladies professionnelles. Dans l'éventualité où cette lésion ne serait pas reconnue par la Commission des normes, de l'équité, 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 la section 20.

- 19.02 a) Le salarié victime d'une lésion professionnelle reçoit de la Ville 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 en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'une « blessure subie à l'action », 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 au 4<sup>e</sup> alinéa de la clause 20.02 a) et l'indemnité payable selon la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Un salarié est réputé « à l'action » lorsque, dans l'exercice ou du fait de ses fonctions, il est exposé à un risque professionnel plus grand que celui rencontré généralement par les travailleurs, par exemple lorsqu'il répond à une alarme jusqu'au moment où il est de retour, lorsqu'au cours de l'entraînement, les exercices effectués présentent des risques équivalents à ceux rencontrés lors des interventions, lorsqu'il effectue un travail de maintien de la paix, de l'ordre et de la sécurité publique ou de prévention du crime et serait réputé à l'action s'il était un policier, ou lorsqu'il est dans des circonstances similaires.

- b) Le salaire net régulier s'entend du salaire du salarié tel que fixé par la convention collective en fonction de son grade, incluant son indemnité d'ancienneté, le tout diminué de la somme des prélèvements faits aux fins de l'impôt, aux fins des régimes publics et du régime de retraite.
- c) Le revenu net du salarié s'entend du total, pour l'année civile, des prestations payables en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, de son salaire et de l'indemnité prévue à l'article 19.02 a), diminuée des contributions perçues aux fins du régime de retraite et des prélèvements qui auraient dû être effectués aux fins de l'impôt et des régimes publics sur un montant de salaire annuel égal au total de son salaire et de l'indemnité prévue à l'article 19.02 a).
- d) Le salarié peut être assigné temporairement à un travail, de préférence disponible au sein du Service de protection contre l'incendie, sous peine de perdre les avantages prévus ci-dessus, si le médecin du salarié qui en a la charge croit que celui-ci est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail, que le travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du salarié compte tenu de sa lésion, et enfin que ce travail est favorable à sa réadaptation. Il reçoit alors le salaire attaché à sa fonction régulière. Toutefois, si le salarié conteste son assignation temporaire, il continue de recevoir l'indemnité prévue à l'article 19.02 a).

Dans l'éventualité où un salarié affecté aux opérations se blesse au travail et est affecté en assignation temporaire, avant la fin de sa séquence de travail en cours, il effectue son assignation temporaire sur son horaire régulier, et ce, minimalement jusqu'à la fin de sa séquence de travail. Si son retour au travail n'est pas prévu avant le début de la prochaine séquence, il poursuit son assignation temporaire au QMSP, en fonction d'un horaire de jour, et ce, dès le lundi suivant. Dans un tel cas, la procédure encadrant spécifiquement l'assignation temporaire aux opérations est prévue à la directive administrative DA-126.

19.03 Aux fins de commodité administrative, les paiements effectués par la Ville, à compter du début de l'invalidité, sont régis par les dispositions suivantes :

- a) Le salarié reçoit à chaque période de paie ;
  - un montant représentant la compensation payable en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles que la Ville lui verse pour le compte de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

- Un montant net égal à la prestation à laquelle il a droit selon l'article 19.02 a) pour la période et les prestations payables en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles en acompte sur l'indemnité à laquelle il a droit selon l'article 19.02 a).
- b) Au plus tard le 28 février de chaque année, la Ville détermine le montant de l'indemnité auquel le salarié a droit pour l'année précédente, et procède aux ajustements appropriés. Elle inscrit aux feuillets T4 et Relevé 1 les montants qui en résultent. Chaque salarié reçoit un état des ajustements alors effectués par la Ville et une copie est transmise à l'Association.
- 19.04 En cas d'incapacité partielle permanente le rendant inapte à remplir son occupation habituelle et régulière ou toute autre occupation disponible au sein du service, le salarié est remplacé par la Ville à une autre occupation convenant à son niveau de qualifications, et ce, après entente avec l'Association, sous réserve des obligations imposées aux parties dans le cadre de l'obligation d'accommodement. Le salarié doit accepter ce remplacement sous peine de la perte des avantages prévus à l'article 19.02.
- 19.04.1 a) Si l'invalidité partielle permanente d'un salarié découle d'une lésion professionnelle subie à l'action, le salarié ainsi remplacé continue de toucher le salaire auquel il avait droit, il bénéficie de toute augmentation d'échelon jusqu'à son maximum correspondant à son grade et de toute autre augmentation de traitement accordé ultérieurement par la Ville, et ce, jusqu'à ce qu'il soit mis à la retraite, et ce, selon les modalités prévues pour la mise à la retraite d'un salarié.
- b) Si l'invalidité partielle permanente d'un salarié ne découle pas d'une lésion professionnelle subie à l'action et si le salaire que le salarié recevait à la date à laquelle son incapacité a été définitivement constatée est supérieur à celui attaché à sa nouvelle occupation, il continue de le toucher et de bénéficier de toute augmentation, et ce, jusqu'à ce qu'il ait atteint celui attaché, à cette date, à la classe maximum de l'échelle de traitement correspondant à son grade.
- Il bénéficie, par la suite, de cinquante pour cent (50 %) de toute augmentation de l'échelle de traitement attachée à sa nouvelle occupation, et ce, jusqu'à ce que son salaire et celui attaché à sa nouvelle occupation se rejoignent. Par la suite, il est rémunéré selon l'échelle de traitement attachée à sa nouvelle occupation.
- Un salarié ainsi remplacé voit son salaire fixé au moins au taux de pompier 4<sup>e</sup> classe prévue à la convention collective.
- c) Malgré les paragraphes a) et b), si le salaire attaché à la nouvelle occupation d'un salarié remplacé est supérieur ou devient supérieur à celui attaché à son ancienne occupation, il bénéficie de ce salaire supérieur et de toute augmentation éventuelle de ce dernier.
- 19.05 Le salarié a droit aux soins de l'établissement de santé de son choix. Dans le cas où il ne peut exprimer ce choix avant d'être transporté dans un établissement de santé, il doit accepter l'établissement de santé choisi par la Ville. La Ville continue d'hospitaliser le salarié dans les mêmes conditions qu'il le faisait par le passé.
- 19.06 L'accidenté ou le malade a le choix de son médecin.



- 19.07 Le salarié, victime d'une lésion professionnelle, qui reprend le service et qui doit quand même continuer à suivre des traitements, est assigné, s'il le désire, sur le peloton correspondant au moment où il doit suivre des traitements.
- 19.08 Le salarié, victime d'une lésion professionnelle, n'est pas tenu de demeurer inactif ou à domicile, sauf prescription médicale.
- 19.09 Le salarié victime d'une lésion professionnelle a droit à l'assistance médicale que requiert son état en raison de cette lésion, le tout conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 19.10 L'assistance médicale est celle que prévoit la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et comprend non limitativement les services d'un professionnel de la santé, les soins et les traitements fournis par un établissement de santé, les médicaments et autres produits pharmaceutiques, les prothèses et orthèses dont l'usage est reconnu nécessaire, les soins, les traitements, les aides techniques et les frais nécessaires que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail détermine par règlement.
- 19.11 La Ville peut adopter toute mesure de contrôle nécessaire à l'administration juste et équitable de la présente section. Aucune mesure de contrôle ne peut aller à l'encontre des libertés et droits fondamentaux du salarié dont notamment l'inviolabilité du domicile.
- 19.12 Un salarié bénéficie des avantages prévus à la présente section s'il subit une lésion professionnelle à l'occasion de son occupation habituelle, de même qu'à l'occasion de cours d'instruction, de cours de perfectionnement, d'études professionnelles approuvées au préalable par la Ville, de classes d'entraînement ou autres exercices physiques tenus sous la responsabilité de la Ville et durant ses heures de travail ainsi que durant toutes activités reliées à la fonction syndicale au sein de la Ville.
- 19.13 Un salarié recevant soit une prestation d'invalidité soit une rente en vertu de la présente convention ou du Régime d'invalidité de la Ville de Québec et souffrant d'une invalidité ou d'une incapacité au sens de l'article 19.01 continue de bénéficier de l'assistance médicale prévue aux articles 19.10 et 19.11.
- 19.14 La prestation versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles à un salarié remplacé par la Ville à une autre occupation, à compter de son remplacement prévu à l'article 19.04 et pendant la durée de son service postérieur à ce remplacement, demeure la propriété de celui-ci et le salaire auquel il a droit n'en est pas affecté.

Si le salarié ne remplit plus, pour quelque raison que ce soit, l'occupation où il est remplacé et qu'il continue à souffrir de son incapacité partielle permanente, il bénéficie de nouveau des avantages prévus aux articles 19.01 et 19.02, et ce, jusqu'à son remplacement éventuel.

Toutefois, si le salarié est congédié pour une cause juste et suffisante ou s'il démissionne, il ne bénéficie alors que des dispositions de l'article 19.01.

19.15 Lorsque la Ville est tenue de payer une compensation salariale à l'occasion d'une maladie ou d'un accident ou à la suite d'une maladie ou d'un accident, elle est de plein droit subrogée aux droits du salarié ou de ses dépendants et peut, aux nom et lieu de ceux-ci, exercer tout recours que de droit contre le tiers ou les tiers responsables. La subrogation peut être exercée jusqu'à concurrence de tout ce que la Ville est appelée à payer par suite de la maladie ou de l'accident sous réserve de tout recours du salarié pour l'excédent.

Il est expressément convenu que les montants pouvant être accordés à titre de souffrances, inconvénients et perte de jouissance de la vie ne font pas l'objet de cette subrogation. En cas de carence, la réclamation personnelle du salarié a préséance sur la réclamation de la Ville et elle est acquittée en priorité.

Cependant, si la Ville se trouve ensuite libérée de l'obligation de payer la partie de la compensation recouvrée, la somme non utilisée est remboursable au salarié ou à ses ayants droit dans le mois suivant l'événement qui détermine la cessation de cette obligation. La Ville remet alors au salarié, un rapport détaillé de l'utilisation de la somme recouvrée comme compensation.

19.16 Pour bénéficier des prestations prévues à cette section, le salarié doit se soumettre à tout traitement médical prescrit par son médecin traitant. La présente règle ne s'applique cependant pas au cas de refus du salarié de se soumettre à une intervention chirurgicale, le tout sous réserve de ses droits en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

19.17 Aux fins de la présente section, une période d'absence est considérée comme la continuation d'une période d'absence antérieure :

- a) Si le salarié s'absente pour la même maladie au cours des douze (12) mois suivant son retour au travail, ou;
- b) Si le salarié reprend le travail à titre d'essai ou avec des restrictions physiques ou médicales, et qu'il s'absente pour la même maladie au cours des douze (12) mois suivant son retour au travail.

19.18 Pendant le temps de son absence pour maladie ou pour accident, le salarié conserve son statut avec tous les avantages et obligations s'y rattachant, plus particulièrement l'avancement de classe et les augmentations de salaire prévues à la convention collective.

19.19 Les dispositions précédentes du présent article ne s'appliquent pas en cas d'absence due à un accident imputable au travail subi au service d'un autre Employeur après la date d'embauche du salarié concerné par la Ville. Si admissible, le salarié est alors régi par les dispositions de l'article 20, maladies et accidents non imputables au travail.

## ARTICLE 20.00 MALADIES ET ACCIDENTS NON IMPUTABLES AU TRAVAIL

20.01 Salarié ayant moins d'un an de service :

- a) Le salarié bénéficie d'un (1) jour par mois de service et ne peut accumuler plus de dix (10) jours de crédit de maladie au cours d'une période de douze (12) mois, en cas de maladie ou d'accident autres que ceux prévus à l'article 19, dont il est victime, et qui l'empêche de remplir ses fonctions.

Pour le salarié régulier couvert par l'unité d'accréditation, à l'exception du salarié affecté aux opérations, les trois premiers jours (21 heures pour le salarié qui est sur un horaire hebdomadaire de 35 heures; 24 heures pour le salarié qui est sur un horaire hebdomadaire de 40 heures) accumulés en crédit de maladie sont payés à cent pour cent (100 %) du taux horaire brut régulier et les suivants, à quatre-vingts (80 %) du taux horaire brut. Ce salarié a également droit à la bonification prévue à l'article 20.11 de la convention collective.

Pour le salarié régulier affecté aux opérations, les trois premiers jours (36 heures) accumulés en crédit maladie sont payés à cent pour cent (100 %) du taux horaire brut régulier et les suivants, à quatre-vingts (80 %) du taux horaire brut. Ce salarié a également droit à la bonification prévue à l'article 20.11b) de la convention collective.

Lors de maladie ou d'accident qui l'empêche d'accomplir ses fonctions, il a droit à soixante-dix pour cent (70 %) de son traitement régulier pour une période d'absence n'excédant pas quinze (15) semaines. Toutefois, il doit utiliser, au préalable, tous ses crédits de congé de maladie et ceux-ci diminuent d'autant la période de quinze (15) semaines prévue au présent alinéa.

Le salarié 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.

- b) Le salarié qui entre en service avant le quinze (15) du mois a droit au crédit de maladie prévu pour ce mois; le salarié en congé sans solde pour la moitié ou plus des jours ouvrable d'un (1) mois de calendrier n'accumule pas de crédit de congé de maladie au cours de ce mois.

#### 20.02 Salarié ayant un an ou plus de service :

- a) En cas de maladie ou d'accident permettant récupération de sa fonction, le salarié régulier couvert par l'unité d'accréditation, à l'exception du salarié affecté aux opérations, touche cent pour cent (100 %) du taux horaire brut régulier pendant les trois (3) premiers jours (21 heures pour le salarié qui est sur un horaire hebdomadaire de 35 heures; 24 heures pour le salarié qui est sur un horaire hebdomadaire de 40 heures) d'absence de l'année civile et quatre-vingts (80 %) du taux horaire brut par la suite. Ce salarié a également droit à la bonification prévue à l'article 20.11b) de la convention collective.

Le salarié régulier affecté aux opérations touche (100 %) du taux horaire brut régulier pendant les trois (3) premiers jours (36 heures) d'absence maladie de l'année civile et quatre-vingts (80 %) du taux horaire brut par la suite. Ce salarié a également droit à la bonification prévue à l'article 20.11b) de la convention collective.

Le salarié 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 de la période d'invalidité continue de vingt-six (26) semaines, le salarié bénéficie du régime d'assurance invalidité de longue durée, lequel accorde une prestation égale à soixante-dix pour cent (70 %) de son traitement brut régulier. Cette prestation est indexée selon l'indice des prix à la consommation moins un et demi pour cent (1,5 %).

Cette prestation cesse à la première des dates suivantes :

- L'âge légal de la retraite (60<sup>e</sup> anniversaire de naissance du salarié);
- Crédit de rentes de retraite équivalent à la prestation d'invalidité longue durée (70 %).

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. Dans un tel cas, l'horaire de l'assignation temporaire est octroyé en respect des heures préalablement écoulées dans la semaine de travail du salarié aux opérations. La procédure encadrant spécifiquement l'assignation temporaire aux opérations est prévue à la directive administrative DA-127.

À compter du 31<sup>e</sup> mois du début de son absence en maladie et tant qu'une telle affectation n'est pas possible, la Ville versera au salarié une indemnité équivalente à la prestation d'assurance invalidité.

Si le salarié est jugé totalement invalide par l'assureur, il continuera à être indemnisé par l'assureur.

- b) En cas de maladie ou d'accident ne permettant pas d'espérer, sur le plan médical général, récupération de sa fonction ou remplacement à une autre fonction :
1. S'il est âgé de moins de soixante (60) ans, il bénéficie initialement des avantages stipulés au paragraphe a) de la présente clause; par la suite, il bénéficie des avantages prévus au règlement concernant le Régime d'invalidité de longue durée de la Ville de Québec.
  2. S'il est âgé de soixante (60) ans ou plus, il est de droit mis à sa retraite; toutefois, il touche son plein salaire jusqu'au premier jour du mois suivant une période continue de six (6) mois d'absence occasionnée par telle maladie ou tel accident. La période de six (6) mois précitée ne s'applique que dans les cas où la date de la mise à la retraite du salarié n'intervient pas durant cette période.

- c) En cas d'incapacité partielle permanente, sur le plan médical général, le rendant inapte à remplir son occupation habituelle et régulière, la Ville, en autant que possible, remplace le salarié qui n'a pas atteint l'âge normal de la retraite à une autre occupation convenant à ses qualifications, de préférence dans le cadre de son service, et ce, après entente avec l'Association, sous réserve des obligations imposées dans le cadre de l'obligation d'accommodement. Le salarié doit accepter, sous peine de la perte des avantages prévus ci-dessus.

En tel cas, il continue de toucher le salaire qu'il recevait à la date de son remplacement, si ce remplacement est effectué avant qu'il ait retiré une prestation d'invalidité en vertu du Régime d'invalidité longue durée de la Ville, ou à la date à laquelle il a commencé à retirer une prestation d'invalidité en vertu dudit régime, si ce remplacement est effectué après qu'il ait retiré une telle prestation, et, en outre, il bénéficie de cinquante pour cent (50 %) de toute augmentation accordée aux titulaires de sa nouvelle occupation, et ce, jusqu'à ce que son salaire et celui attaché à sa nouvelle occupation se rejoignent; par la suite, il est rémunéré selon le salaire attaché à sa nouvelle occupation.

20.03 La direction peut adopter toute mesure de contrôle nécessaire à l'administration juste et équitable du présent article. Aucune mesure de contrôle ne peut aller à l'encontre des libertés et droits fondamentaux du salarié dont notamment l'inviolabilité du domicile.

- a) La Ville n'exige un certificat médical avec diagnostic que pour les absences de trois (3) jours ouvrables ou plus.
- b) Cependant, dans le cas d'abus et d'absences répétées d'un salarié, la Ville peut exiger un certificat médical avec diagnostic pour les absences plus courtes, après avoir avisé par écrit le salarié et l'Association.
- c) Lorsque demandé, le salarié est tenu de se présenter chez le médecin choisi par la Ville.
- d) Pour bénéficier des prestations salariales en vertu de cet article, le salarié doit, lorsque requis, faire parvenir le certificat médical au médecin de la Ville, dans les plus brefs délais.

20.04 Le salarié n'est pas tenu de payer le médecin au service de la Ville pour les visites faites en vertu du présent article.

20.05 Le salarié a droit de se faire représenter par son médecin. Si le médecin de la Ville et celui du salarié diffèrent d'opinion, l'une ou l'autre des parties peut demander l'arbitrage médical devant un arbitre-médecin choisi d'un commun accord entre le représentant de la Ville et le représentant de l'Association dont la décision est finale. Les frais d'arbitrage sont assumés à parts égales entre les parties.

20.06 En matière d'assurance invalidité de longue durée, lors d'un litige entre un salarié et l'assureur, si nécessaire, ce litige est réglé par le biais d'une procédure d'arbitrage similaire à celle prévue à l'article précédent. Cette procédure est ordonnée par la Division de la santé et sécurité au travail.

Pour tout autre litige entre le salarié et l'assureur dont le médecin-arbitre n'a pas statué, la procédure de grief prévue à la convention collective s'applique, et ce, à l'exclusion des tribunaux civils.

Ainsi, la procédure suivante s'applique :

- a) Dans le cas d'un litige entre l'assureur et un salarié, celui-ci doit en informer la Ville dans les vingt et un (21) jours suivant la réception, par le salarié, de la décision écrite de l'assureur. Ce délai peut être prolongé en cas d'incapacité d'agir du salarié.
- b) Suite à la réception de l'avis écrit prévu au paragraphe a), la Ville tente de régler le litige avec l'assureur. Si la Ville partage l'avis du salarié quant au litige, il prend alors fait et cause en faveur de celui-ci. Dans le cas contraire, la Ville informe, par écrit, le salarié et l'Association qu'il est d'opinion que la position de l'assureur est bien fondée.
- c) Dans les vingt et un (21) jours suivants, la réception de l'avis écrit de la Ville, le salarié peut contester la position de la Ville en déposant un grief conformément à la procédure prévue à la convention collective. La Ville et l'Association s'engagent à exécuter la sentence rendue par l'arbitre.

20.07 L'accidenté ou le malade qui reprend le service et qui doit quand même continuer à suivre des traitements est assigné, s'il le désire, sur la relève où il doit suivre ses traitements.

Pour bénéficier des prestations salariales prévues au présent article, le salarié doit se soumettre aux prescriptions médicales que son état nécessite. La présente règle ne s'applique cependant pas au cas de refus du salarié de se soumettre à une intervention chirurgicale.

Une période d'absence est considérée comme la continuation d'une période d'absence antérieure si le salarié s'absente pour la même maladie au cours des douze (12) mois suivant son retour au travail.

20.08 Les dispositions précédentes du présent article ne s'appliquent pas en cas d'absence due à un accident imputable au travail subi au service d'un autre Employeur après la date d'embauche du salarié concerné par la Ville.

20.09 Le salarié à qui la Ville est tenue de verser des prestations salariales en vertu de cet article à la suite d'un accident doit, pour bénéficier de ces prestations :

- a) Aviser sans délai le Service de protection contre l'incendie de son absence du travail et fournir au service une déclaration écrite en la forme prescrite à l'annexe « C » de la convention dans les cinq (5) jours du début de son absence du travail, sauf dans les cas d'empêchement dont la preuve lui incombe.
- b) Signer une formule de subrogation par laquelle le salarié subroge la Ville dans tous ses droits et recours contre quiconque et toute personne responsable de son incapacité.

Cette subrogation peut être exercée jusqu'à concurrence de tout ce que la Ville est appelée à payer par suite de la maladie ou de l'accident, sous réserve de tout recours du salarié pour l'excédent.

Il est expressément convenu que les montants accordés à titre de souffrances, douleurs, inconvénients et perte de vacances et de jouissance de la vie ne font pas l'objet de cette subrogation.

En aucun temps, le salarié ne peut ni directement ni indirectement ou de quelque manière que ce soit, ne libérer aucune personne, société ou corporation pouvant être en loi tenue responsable de la maladie ou de l'accident donnant lieu à la réclamation.

Le salarié s'engage en outre à n'accepter aucun règlement sans l'approbation préalable de la Ville.

- 20.10 Les compensations ou prestations salariales prévues par la convention en cas de maladie ou d'accident ne s'ajoutent pas aux compensations ou prestations salariales et à la rente d'invalidité du Régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, de la Loi de l'assurance automobile et de leurs amendements, mais les incluent en ce sens que les compensations ou prestations salariales et rentes en vertu de ces lois en sont déductibles.
- 20.11 a) Afin de réduire l'absentéisme et bonifier la présence au travail, le salarié a droit de recevoir, à la fin de chaque année civile, une bonification équivalente à :
- Deux (2) jours de salaire s'il ne s'absente pas pour maladie dans l'année;
  - Une journée de salaire et demie (1,5) s'il s'absente pour maladie un (1) ou deux (2) jours;
  - Une (1) journée de salaire s'il s'absente pour maladie pour trois (3) jours;
  - Une demi-journée de salaire (0,5) s'il s'absente pour maladie quatre (4) ou cinq (5) jours.

b) La bonification est établie de la façon suivante :

Absence en maladie au cours de l'année civile	Bonification
<p>Zéro (0) jour d'absence en maladie *</p> <p>* Aux fins du calcul de ces jours d'absence, le total des heures d'absence en maladie doit être nul au cours de l'année civile.</p>	<p>L'équivalent de deux (2) jours de salaire *</p> <p>* Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :            Nombre d'heures régulières travaillées au cours de l'année civile X deux deux cent soixantièmes (2/260<sup>e</sup>) X taux horaire brut régulier du salarié au 31 décembre de l'année visée.            Le facteur est quatre trois-cent soixante-quatrièmes (4/364<sup>e</sup>) pour la Division des opérations.</p>
<p>Jusqu'à vingt-huit (28) heures d'absence pour la Division des opérations</p> <p>Jusqu'à deux (2) jours d'absence en maladie (autres divisions) *</p> <p>* Aux fins du calcul de ces jours d'absence et afin de tenir compte des heures régulières travaillées par le salarié, le total des heures d'absence en maladie doit être égal ou inférieur à deux deux cent soixantièmes (2/260<sup>e</sup>) des heures travaillées au cours de l'année civile.</p>	<p>L'équivalent d'un jour et demi (1.5) de salaire *</p> <p>* Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :            Nombre d'heures régulières travaillées au cours de l'année civile X un et demi deux cent soixantièmes (1.5/260<sup>e</sup>) X taux horaire brut régulier du salarié au 31 décembre de l'année visée.            Le facteur est trois trois cent soixante-quatrièmes (3/364<sup>e</sup>) pour la Division des opérations.</p>
<p>Jusqu'à quarante-deux (42) heures d'absence (opérations)</p> <p>Jusqu'à trois (3) jours d'absence en maladie (autres Divisions) *</p> <p>* Aux fins du calcul de ces jours d'absence et afin de tenir compte des heures régulières travaillées par le salarié, le total des heures d'absence en maladie doit être égal ou inférieur à trois deux cent soixantièmes (3/260<sup>e</sup>) des heures travaillées au cours de l'année civile.</p>	<p>L'équivalent d'un (1) jour de salaire *</p> <p>* Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :            Nombre d'heures régulières travaillées au cours de l'année civile X un deux cent soixantièmes (1/260<sup>e</sup>) X taux horaire brut régulier du salarié au 31 décembre de l'année visée.            Le facteur est deux trois cent soixante-quatrièmes (2/364<sup>e</sup>) pour la Division des opérations</p>
<p>Jusqu'à soixante-dix (70) heures d'absence (opérations)</p> <p>Jusqu'à cinq (5) jours d'absence en maladie (autres Divisions) *</p> <p>* Aux fins du calcul de ces jours d'absence et afin de tenir compte des heures régulières travaillées par le salarié, le total des heures d'absence en maladie doit être égal ou inférieur à cinq deux cents soixantièmes (5/260<sup>e</sup>) des heures travaillées au cours de l'année civile.</p>	<p>L'équivalent d'une demi-journée (0.5) de salaire *</p> <p>* Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :            Nombre d'heures régulières travaillées au cours de l'année civile X un demi deux cent soixantièmes (0.5/260<sup>e</sup>) X taux horaire brut régulier du salarié au 31 décembre de l'année visée.            Le facteur est un trois cent soixante-quatrièmes (1/364<sup>e</sup>) 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 article, à l'exception des absences en maladie, sont considérées comme des heures travaillées.

#### ARTICLE 21.00 COÛT DES BÉNÉFICES

Si la Ville décide de couvrir les bénéfices ou une partie des bénéfices prévus aux articles 19 et 20 par une police d'assurance, elle défraie le coût de la prime.

#### 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, les salariés sont payés la veille.
- c) La paie se fait par dépôt bancaire direct à toutes les deux (2) semaines dans l'institution financière 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 travailleuses et travailleurs (F.T.Q.) et verse ces sommes au fonds pour et au nom du salarié.

#### ARTICLE 23.00 ANCIENNETÉ

- 23.01 L'ancienneté telle que définie à l'article 4.01a) s'acquière à la date de nomination à titre d'employé permanent. Elle est rétroactive à la date de nomination à titre d'employé régulier.
- 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 La Ville consulte l'Association avant de procéder à tout changement technologique susceptible de modifier substantiellement les procédés de travail et d'entraîner le reclassement ou la mutation d'un salarié. Dans ce cas, l'Association est avisée cent vingt (120) jours avant l'entrée en vigueur du changement technologique.
- 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.
- 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 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.
- 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 AFFECTATIONS

- 25.01 Tout salarié affecté temporairement à une fonction mieux rémunérée que la sienne reçoit le salaire attaché à cette fonction pour le temps pendant lequel il y sert.
- 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 25.09.
- 25.04 Tout officier éligible à la tâche de chef aux opérations reçoit le traitement attaché à ce grade pour le temps pendant lequel il y sert.
- 25.05 Aux fins d'affectation temporaire de moins de soixante (60) jours, les listes d'aptitude selon le peloton ou la Division, 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 ou la Division. Il est entendu que la Ville a l'obligation de combler de telles absences.
- 25.06 Les casernes IMD et sauvetage technique doivent maintenir un capitaine par peloton.

## Affectations permanentes aux opérations

25.07

Les affectations permanentes comme officier, officier éligible en spécialité pompier, chauffeur ou timonier, qui doivent être comblées, sont affichées dans chaque caserne pendant une période de vingt-huit (28) jours, deux (2) fois par année, soit vers les mois de mai et novembre, l'affichage du mois de novembre étant un affichage virtuel. Lors des affichages, la période de formation initiale des casernes spécialisées est inscrite. Le salarié qui désire appliquer sur un des postes doit se rendre disponible pour la durée complète de la formation initiale. 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. Un seul mouvement de personnel est prévu durant l'année soit au mois d'octobre. Si l'obtention d'une telle affectation entraîne un changement de peloton, le choix de vacances n'est pas affecté par un changement de peloton. Le changement de peloton résultant d'une demande administrative de la Ville n'entraîne pas une modification du choix de vacances du salarié.

Sur une base annuelle, le nombre de salariés qui peuvent quitter les spécialités ne peut excéder douze pour cent (12 %) de l'effectif total du nombre de postes spécialisés sur les quatre pelotons, et ce, lors des affichages de postes. Aux fins du calcul, les déplacements administratifs et les postes laissés vacants suite à une promotion à un grade supérieur ne sont pas inclus. Les salariés excédants le douze pour cent (12 %) ayant obtenu un poste seront transférés en priorité lors du prochain déplacement.

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 salarié ou tout officier devra réussir les examens de qualification d'une autre unité avant de pouvoir y réclamer une affectation.

L'Employeur peut affecter les surplus dans les casernes spécialisées.

Dans le cadre de la mise en place des dispositions de la convention collective de 2019-2023, sur chaque peloton, l'Employeur transforme quatre (4) postes de pompiers en surplus dans les casernes régulières en quatre (4) postes de pompiers éligibles à la fonction d'officier dans les spécialités, selon le ratio suivant : un (1) intervention matières dangereuses, un (1) intervention sauvetage technique, deux (2) interventions sauvetage nautique.

Les éligibles formés doivent être utilisés prioritairement dans leur spécialité.

25.08

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

- 25.09 Pour toute absence à un poste d'officier à la Division des opérations, Division de la formation, de la recherche et du développement, Section de la prévention ou le chef d'équipe quartier-maître, autre que pour une prise de vacances, la Ville doit procéder au remplacement à ce poste d'officier ou chef d'équipe à compter de la première (1<sup>re</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 ou du chef d'équipe. 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.
- 25.10 Les promotions et les affectations temporaires à une fonction de grade supérieur jusqu'à celui de capitaine inclusivement sont faites parmi les salariés dont les noms figurent sur une liste d'aptitude en vigueur à cette fonction.
- 25.11 L'objectif principal concernant l'utilisation des soutiens à la formation est de bénéficier de leurs expertises spécifiques dans les différents domaines d'activités du service.
- 25.12 Le soutien à la formation est sous la supervision d'un lieutenant-instructeur à la formation pour la durée du mandat. Le rôle du lieutenant-instructeur à la formation, envers le soutien à la formation, est principalement responsable :
- de la conception de la formation;
  - de la planification des horaires;
  - de l'aspect logistique;
  - de la coordination des soutiens affectés au mandat.
- 25.13 Les principales tâches effectuées par le soutien à la formation sont les suivantes :
- maîtriser les procédures et techniques dans le cadre des activités au SPCI;
  - participer, en collaboration avec le lieutenant-instructeur à la formation affecté aux dossiers, à la conception de la formation;
  - diffuser la formation aux équipes en caserne sur les pelotons, avec ou sans la présence du lieutenant-instructeur à la formation;
  - soutenir techniquement les intervenants lors de leur révision des techniques;
  - supporter les intervenants sur l'aspect logistique, c'est-à-dire, le site d'entraînement, l'équipement, etc.;
  - participer en équipe à la révision et à l'élaboration des différents protocoles et techniques d'intervention;
  - participer, le cas échéant, à des activités de perfectionnement;
  - répondre à des questionnements de ses collègues ou de la direction, en lien avec son mandat;
  - représenter ses collègues lors de différents mandats.

En ce qui a trait aux casernes spécialisées, la formation initiale est assurée par un lieutenant-instructeur à la formation et assistée par un soutien ou des soutiens à la formation lorsque requis. En ce qui a trait au maintien de compétences, celui-ci peut être diffusé à l'aide des soutiens à la formation sous la supervision du lieutenant-instructeur à la formation.

Toute évaluation devra être entérinée par le lieutenant-instructeur à la formation responsable.

Les parties conviennent que les soutiens à la formation auront les outils nécessaires à la diffusion des formations.

- 25.14 Le SPCI envoie un affichage d'appel de candidatures pour informer les salariés de tous les mandats de soutien à la formation pendant une période d'au moins 28 jours, et ce, après avoir été envoyé à l'Association au préalable.

Au terme de la période d'affichage, les salariés ayant soumis leurs candidatures seront invités à une rencontre d'intérêt.

Le choix des salariés sera principalement déterminé selon les critères suivants : intérêt, compétence, expérience.

Le candidat qui n'a jamais été soutien doit suivre une formation pédagogique offerte par la DFRD. Si le candidat possède son instructeur 1, celui-ci n'y sera pas obligé.

- 25.15 Pour chaque mandat, la durée est inscrite à l'affichage. Toutefois, la direction du SPCI se réserve le droit de prolonger la durée du mandat, selon les besoins du service, après entente avec l'Association.

L'horaire de travail est aussi inscrit dans l'affichage. Celui-ci peut être adapté selon la disponibilité des candidats.

- 25.16 Le soutien à la formation est assujéti au traitement salarial prévu à 13.09 et maintient son affectation principale.

- 25.17 Les parties conviennent de respecter un ratio raisonnable de soutien en fonction du nombre de lieutenant-instructeur à la formation en fonction du type de formation. En cas de désaccord sur le ratio raisonnable pour un type de formation, les parties conviennent de se réunir pour aborder la problématique.

## ARTICLE 26.00 EXAMENS ET PROMOTIONS

- 26.01 Les promotions sont accordées à la suite d'examens décrétés et tenus par la Ville.

- 26.02 Toute occupation de grade supérieur à celui de pompier de première classe jusqu'au grade de capitaine, devenue vacante, est remplie par promotion dans les soixante (60) jours suivants.

Cependant, cet article ne s'applique pas si la Ville, avant l'expiration de ce délai, décrète l'abolition de cette occupation ou si, pour des motifs justifiables, les besoins du Service de protection contre l'incendie n'exigent pas que la vacance soit remplie par un salarié du même grade. L'Association en est alors avisée par écrit.

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, 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 En fonction du grade recherché, les salariés permanents doivent répondre aux exigences minimales ci-après décrites pour pouvoir se présenter aux examens et éventuellement remplir la fonction d'officier recherchée.

GRADE	EXIGENCES MINIMALES
Lieutenant aux opérations	Salarié ayant 5 ans de service aux opérations du SPCI.
Lieutenant-instructeur à la formation	Salarié ayant 5 ans de service aux opérations du SPCI.
Lieutenant à la prévention	Salarié ayant 5 ans de service dans l'unité d'accréditation et ayant complété la formation de technicien en prévention des incendies ou l'équivalent reconnu par le règlement ou une reconnaissance.
Capitaine à la prévention	Salarié ayant 5 ans de service dans l'unité d'accréditation et : 500 heures en affectation temporaire/permanente comme lieutenant à la prévention et ayant complété la formation de technicien en prévention des incendies ou l'équivalent reconnu par le règlement ou une reconnaissance.

GRADE	EXIGENCES MINIMALES
Capitaine aux opérations	Salarié ayant 5 ans de service aux opérations du SPCI et le statut de pompier première (1 <sup>re</sup> ) classe et 2 000 heures en affectation temporaire et/ou permanente comme lieutenant aux opérations
Officier médias et prévention	Salarié ayant 5 ans de service dans l'unité d'accréditation.
Chef d'équipe – quartier-maître	Salarié ayant 5 ans de service dans l'unité d'accréditation.

Aux fins du calcul des années de service pour l'admissibilité aux promotions, sont reconnues les heures réellement travaillées à titre de salarié temporaire. À ce titre, 2 000 heures réellement travaillées équivalent à 1 an de service.

- 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'aptitude dont une copie est remise à l'Association.
  - b) Ce salarié dispose de vingt-quatre (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'aptitude au rang auquel lui donne droit le résultat obtenu lors des examens.

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'aptitude.

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. L'APPQ peut désigner un membre observateur pour assister à cette rencontre. Celui-ci doit en informer la direction.

26.07 Les examens écrits ont lieu le jour.

26.08 Tout salarié se présentant à un examen écrit ou à une entrevue est libéré à compter de 16 h 30 du lundi au samedi ou 18 h 30 le dimanche, s'il est appelé à travailler la nuit précédente.

Tout salarié se présentant à un examen écrit lorsqu'il travaille sur le quart de jour est libéré pour les heures précédant l'examen et trente (30) minutes après l'examen. Dans le cas où, exceptionnellement l'Employeur doit planifier une entrevue pendant que le salarié est au travail, celui-ci a droit à la même libération.

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.

Pour composer le résultat final, le résultat de l'examen écrit compte pour soixante pour cent (60 %) et l'entrevue compte pour quarante pour cent (40 %).

Le candidat ayant obtenu une moyenne pour les deux (2) examens égale ou supérieure à soixante pour cent (60 %) se qualifie pour la liste d'aptitude.

Pour tenir compte de l'ancienneté du candidat, ½ point par année complète d'ancienneté à la date de l'affichage de l'avis de concours est ajouté au résultat, jusqu'à un maximum de dix (10) points.

L'ordre des candidats sur la liste d'aptitude est établi en fonction du résultat final des examens auquel sont ajoutés les points d'ancienneté.

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 Tout salarié, accompagné d'un représentant de l'Association s'il le désire, peut relever la correction et la notation de ses examens durant la période de trente (30) jours à compter de la date à laquelle ses résultats finaux lui ont été communiqués.

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 capitaine inclusivement, sera dressée et demeurera en vigueur jusqu'à son épuisement.

La Ville doit maintenir en vigueur une liste d'aptitude suffisante à chaque grade en tout temps. Plus d'une liste d'aptitude pour un grade peut être en vigueur en même temps.

Lorsque plusieurs listes d'aptitude dans un grade sont en vigueur en même temps, elles sont utilisées successivement en commençant par la plus ancienne.



- 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'aptitude.
- 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, la Ville 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 l'absence de candidats qualifiés à la suite des examens prévus à l'article 26.10, la Ville procède à un nouvel affichage à l'intention de tous les salariés ayant complété leur période probatoire couverte par le certificat d'accréditation détenu par l'Association, à l'exception des grades de lieutenant aux opérations et des capitaines aux opérations, pour qui l'affichage doit être repris avec les mêmes exigences prévues à l'article 26.04. Si aucun candidat n'est trouvé qualifié, la Ville procède à son choix.

## 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.
- 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.
- Tout différend entre les parties est soumis à la procédure prévue au Code du travail.
- 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 incluant en copie, le directeur du Service des ressources humaines 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 à l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivent.
- 27.08 Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours de calendrier.
- 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 (2) parties.
- 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.

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.

#### 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.
- b) À moins d'entente contraire entre les parties, l'arbitre siège et délibère avec les deux (2) conseillers assesseurs, dont l'un est désigné par l'Association et l'autre par la Ville.
- 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.
- 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.
- 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.
- 28.07 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont payés à parts égales par la Ville et l'Association.
- 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.

#### ARTICLE 29.00 MANUELS

- 29.01 La direction du Service de protection contre l'incendie rend accessibles électroniquement à l'ensemble des salariés, toute directive, politique, note et communiqué. La Ville transmet les documents mentionnés précédemment à l'Association, par voie électronique, avant que ceux-ci n'entrent en vigueur.
- 29.02 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 Le salarié dont la conduite est l'objet d'une mesure disciplinaire consistant en un avertissement ou un blâme est avisé de cette sanction et de ses motifs par écrit au plus tard dans les trente (30) jours suivant la commission de la faute ou suivant la connaissance par la Ville de la commission de cette faute.
- 30.02 Le salarié doit avoir l'occasion d'être entendu lorsque sa conduite peut être sujette à une sanction comportant la suspension, la rétrogradation ou le congédiement.
- Le salarié appelé à comparaître devant le comité de discipline doit être avisé par écrit de la faute et des faits qui lui sont reprochés au moins sept (7) jours avant le moment fixé par sa comparution et une copie de cet avis est transmise au syndicat, sauf si le salarié doit être convoqué immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive. Cet avis écrit devra être transmis dans les soixante (60) jours suivant la commission de la faute ou suivant la connaissance par la Ville de la commission de cette faute et devra contenir les informations suivantes : l'heure et l'endroit où le salarié doit se présenter et la nature des faits qui lui sont reprochés.
- 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) Le salarié convoqué devant les membres du comité de discipline peut se faire assister d'un représentant dûment autorisé par l'Association. Celui-ci a le droit de citer des témoins, d'interroger, de contre-interroger les personnes entendues et de faire valoir toute représentation.
- 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.
- 30.05 Dans le cas d'une sanction comportant la rétrogradation, la suspension ou le congédiement, la sanction disciplinaire ne peut être imposée avant que le salarié et l'Association n'aient reçu une copie de la décision de l'autorité compétente l'informant de la sanction.
- Cette disposition ne s'applique pas si le salarié doit être suspendu immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.
- 30.06 Tout salarié convoqué en raison d'une plainte disciplinaire est tenu de comparaître, même en dehors de ses heures de travail. S'il s'agit d'un salarié en service sur un poste de soir ou de nuit, il ne peut être tenu de comparaître qu'après un repos de six (6) heures.
- 30.07 Une suspension imposée comme mesure disciplinaire ou établie par sentence arbitrale, avec privation de rémunération, n'interrompt pas l'ancienneté d'un salarié.
- 30.08 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.

30.09 Malgré toutes autres dispositions, pendant la durée d'une suspension sans traitement, la participation du salarié au régime de retraite des employés 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, conformément aux dispositions prévues par le régime de retraite qui le régit.

Le salarié doit également maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives auxquels il participe en versant la totalité des primes, y compris la part de la Ville.

30.10 Les plaintes portées par des personnes à l'emploi de la Ville doivent être signées par elles et celles des personnes de l'extérieur contre un salarié doivent être assermentées. Copie doit en être fournie à l'intéressé.

#### ARTICLE 31.00 DÉPLACEMENTS

31.01 a) Lorsqu'il est requis de combler une absence dans une caserne par un déplacement entre casernes (corvée), la Ville procède par ancienneté. La procédure de déplacement est prévue à la directive administrative DA-107.

b) La Ville voit, sur demande du pompier, à faire transporter l'équipement de feu et le linge de lit de tout salarié assigné temporairement dans une caserne autre que celle où il est attaché.

c) 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 la Ville, 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 la Ville est payable selon la grille de kilométrage élaborée de façon paritaire en comité de relations de travail, selon le taux de la *Politique* concernant les frais de représentation et de déplacement en vigueur.

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 La Ville fournit au salarié les articles nécessaires à l'accomplissement de sa fonction tel que requis par la Ville conformément à l'annexe « B ». Ces articles demeurent la propriété de la Ville et ils doivent lui être produits ou retournés à sa demande. Les articles sont remis sur réquisition dûment approuvée par un représentant de la Ville.

Les articles de l'annexe « B » sont déterminés par le comité de santé et sécurité conformément aux lois, règlements et normes en vigueur.

- 32.02 Aucun salarié n'a le droit de vendre quelque article que ce soit de son équipement ou de l'échanger pour un article différent ou ne faisant pas partie de son équipement régulier.
- 32.03 L'acquisition et le renouvellement des articles nécessaires à un salarié s'effectuent selon un système de crédits fixé en fonction du catalogue. Le catalogue est révisé annuellement avec le groupe de travail paritaire sur les vêtements.
- 32.04 Vers le 1<sup>er</sup> février, le salarié se voit attribuer des crédits non monnayables. Le nombre de crédits attribués peut être révisé à la hausse ou à la baisse selon la variation du coût réel des articles ou à la suite d'une modification de la durée de vie d'un article et de la quantité nécessaire par année tel que défini à l'annexe B-1.
- 32.05 Le processus du système de crédits est le suivant :
- Pour les fins des calculs, l'année débute le 1<sup>er</sup> janvier et se termine le 31 décembre;
  - Le 1<sup>er</sup> février de chaque année, la Ville verse au dossier du salarié le nombre de crédits déterminés selon l'article 32.04. Le salarié peut faire un maximum de trois (3) commandes annuellement en utilisant le système informatique prévu à cet effet;
  - Le salarié doit toujours avoir en sa possession les articles de l'annexe B-1 et ces vêtements doivent être conformes aux directives du service. Si le salarié néglige de commander des parties d'uniforme et que son apparence devient inacceptable, la Ville peut commander pour lui toute pièce d'uniforme et les points nécessaires seront déduits de sa banque;
  - Les articles sont envoyés directement à la résidence du salarié en respectant le caractère confidentiel.
- 32.06 Chaque année, chaque salarié se voit allouer un nombre de crédits en fonction des dispositions de l'article 32.04, ainsi que les crédits non utilisés transférables et convertis selon le nouveau système (référence de 2019 : 909 points).
- 32.07 Le nombre de crédits alloués à un salarié s'ajoute au solde de l'année précédente et ne peut jamais, sous réserve de 32.06, excéder cent cinquante pour cent (150 %) du nombre de crédits annuels.
- 32.08 Le nombre de crédits octroyés en début d'année à un salarié est réduit au prorata lors de toute absence de plus de trente (30) jours de calendrier autre que les vacances survenues au cours de l'année précédente.
- 32.09 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.
- 32.10 Lorsque débute une affectation, la Ville remet au salarié les articles neufs ou dans un état similaire, requis pour l'accomplissement de cette fonction.

- 32.11 Suite à un changement d'affectation, le salarié conserve les articles dont il a besoin. La Ville fournit également les articles additionnels requis pour l'accomplissement de cette nouvelle affectation.
- 32.12 Compte tenu de certaines particularités propres à une situation précise, les parties conviennent d'ajuster les crédits du salarié, et ce, pour tenir compte de l'usure réelle des articles.
- 32.13 La Ville peut autoriser un salarié à anticiper des crédits pour l'acquisition d'articles. Le nombre de crédits anticipés est débité au début de l'année suivante dans la banque de crédit du salarié.
- 32.14 La Ville peut prêter un article à un salarié pour les besoins de son travail, et ce, pour une période déterminée. Le salarié a l'obligation de retourner l'article à la Ville à l'expiration de la période prévue pour le prêt, à défaut de quoi le nombre de crédits correspondant à la valeur de l'article prêté sera déduit des crédits du salarié, et ce, après réception d'un avis écrit à cet effet.
- 32.15 Les articles ou vêtements personnels usuels endommagés ou perdus par un salarié, alors qu'il est dans l'exécution de ses fonctions, sont réparés ou remplacés par la Ville jusqu'à concurrence du coût généralement payé par l'ensemble des salariés pour de tels articles.
- 32.16 Le salarié, qui est embauché à titre de temporaire, reçoit tous les articles du catalogue (embauche pompier) à l'exception de la tunique et du képi. Le renouvellement des articles s'effectue selon le système de crédits.
- 32.17 Le salarié qui a signifié à la Ville sa prise de retraite ne se voit pas admissible à commander de nouveaux items lors de la commande annuelle ou à en recevoir lors de la période de livraison si la date de signification de la retraite est inférieure à six (6) mois de la date prévue de livraison.
- 32.18 Au besoin, le groupe de travail paritaire sur les vêtements revoit les pièces d'uniforme et de vêtement de l'annexe B-1 et/ou du catalogue, leur durée de vie ou tout autre sujet concernant les uniformes et vêtements. L'annexe B-1 est revue annuellement.

#### 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.

#### ARTICLE 34.00 ASSURANCE COLLECTIVE

- 34.01 Le régime d'assurance collective en vigueur est maintenu en date de la signature de la convention collective. Toutefois, les parties conviennent qu'au moment jugé opportun par la Ville, la police d'assurance actuellement applicable aux salariés est remplacée par une police d'assurance émise par l'assureur qui a obtenu, dans le cadre d'un processus d'appel d'offres, le contrat d'assurance collective applicable aux autres groupes d'employés de la Ville de Québec.

En ce qui concerne, le contenu de la protection d'assurance santé applicable aux salariés, les parties conviennent qu'il est maintenu, mais qu'ils doivent en discuter de temps à autre, dans l'objectif d'uniformiser le contenu des protections d'un groupe de salariés à un autre.

34.02 Les parties conviennent que les règles de financement du régime d'assurance collective sont les suivantes:

<u>Salarié actif</u>	<u>Part de l'Employeur</u>
• Assurance vie	100 %
• Assurance invalidité de courte durée	100 %
• Assurance invalidité de longue durée	100 %
• Assurance santé	50 %
<u>Salarié retraité avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020</u>	<u>Part de l'Employeur</u>
• Assurance vie	100 %
• Assurance santé	0 %
<u>Salarié retraité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020</u>	<u>Part de l'Employeur</u>
• Assurance vie	100 %

Même si le partage de primes est tel qu'établi précédemment, les parties conviennent d'analyser les règles d'optimisation fiscales afin de réduire les avantages imposables aux salariés.

34.03 Les principales caractéristiques du régime sont les suivantes :

a) Admissibilité

Salarié régulier

- |  |   |
|--|---|
| • Assurance vie :                        | Dès que le salarié est nommé régulier                           |
| • Assurance invalidité de longue durée : | Dès que le salarié a complété un (1) an de service <sup>3</sup> |
| • Assurance santé :                      | Dès que le salarié est nommé régulier                           |

b) Définition de salaire

Le salaire correspond au traitement régulier de base incluant l'indemnité d'ancienneté et excluant toute autre rémunération, dont celle résultant des heures supplémentaires et de tout boni.

<sup>3</sup> Le salarié ayant moins d'un an de Service a droit au bénéfice de l'article 20.01 de la présente convention collective. Après un (1) an et plus de Service a droit au bénéfice de la clause 20.02 de la convention collective.



d) Assurance vie

Les montants d'assurance vie sont les suivants :

Salarié actif :

- Décès : 1 fois le salaire annuel;
- Décès à l'occasion du travail : 1 fois le salaire annuel;
- Décès à l'action : 1 fois le salaire annuel;

(Les indemnités d'assurance vie ne sont pas cumulatives)

Retraité :

- 20 % du maximum des gains admissibles à la date du décès.

e) Assurance invalidité de courte durée

Délai de carence :

- accident : 0 jour;
- hospitalisation : 0 jour;
- maladie : 0 jour.

Période de prestations : 26 semaines;

Montant des prestations : Pourcentage du traitement brut régulier selon les clauses 20.01 et 20.02 de la convention collective ou dans le cas d'une blessure à l'action selon la clause 19.02.

Prestation imposable : Oui

Régime intégré à l'assurance emploi : Non

f) Assurance invalidité de longue durée

Définition de l'invalidité : État d'incapacité à la suite de blessure ou de maladie empêchant le salarié d'exercer régulièrement tout travail pour lequel il est normalement apte selon ses qualifications.

Délai de carence : 26 semaines

Durée des prestations : Jusqu'à l'âge présumé de la retraite étant défini comme étant la première des dates entre :

- L'âge légal de la retraite (60<sup>e</sup> anniversaire de naissance de l'employé);
- Crédit de rentes de retraite équivalent à la prestation d'invalidité longue durée (70 %).

Montant des prestations : 70 % du salaire ou dans le cas d'une blessure à l'action, selon la clause 19.02.

Indexation : Différée après trois (3) ans et annuelle par la suite selon l'excédent de l'inflation sur 1,5 %.

Prestations imposables : Oui

#### 34.04 Indemnité mensuelle de décès

a) Au décès d'un salarié régulier, survenant par suite d'une blessure subie dans l'accomplissement de ses fonctions ou d'une maladie en résultant directement, incluant celui en absence pour invalidité, l'Employeur paie à son conjoint survivant une indemnité mensuelle dont le montant est égal aux sommes requises pour qu'il reçoive, au total, et en tenant compte des revenus provenant des régimes de retraite de la Ville de Québec, du régime de rentes du Québec et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, y compris, le cas échéant, les rentes d'enfants à charge, égal au pourcentage suivant du revenu mensuel que le salarié recevait ou aurait reçu des mêmes sources s'il avait été admissible à une prestation d'invalidité au moment de son décès, incluant, si le conjoint survit jusqu'à cette date, la rente de retraite que le salarié aurait reçue des mêmes sources s'il n'était pas décédé :

- aucun enfant à charge : 55 %
- un enfant à charge : 66 %
- 2 enfants à charge : 77 %
- 3 enfants à charge : 88 %
- plus de 3 enfants à charge : 96 %

Aux fins du présent paragraphe, l'expression « enfant à charge » désigne un enfant à la charge d'un salarié, âgé de 18 ans ou moins, ou âgé de plus de 18 ans, mais de moins de 22 ans, et fréquentant régulièrement, comme étudiant, de jour, une institution d'enseignement reconnue.

- b) Les droits du conjoint survivant sont prévus au Règlement de l'agglomération sur le régime de retraite des pompiers de la Ville de Québec.
- c) Si le conjoint du salarié décède subséquemment, l'Employeur paie à chacun des enfants à charge une indemnité mensuelle dont le montant initial est égal à vingt pour cent (20 %) de 1/12 du maximum des gains admissibles à la date du décès du salarié moins les rentes de cet enfant à charge selon le régime de rentes du Québec et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Toutefois, lorsque plus de trois (3) rentes d'enfants à charge sont payables en même temps relativement au même salarié, le montant initial de chacune de ces rentes est obtenu en divisant, par le nombre total de ces rentes, un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du maximum des gains admissibles à la date du décès du salarié moins les rentes d'enfants à charge selon le régime de rentes du Québec et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Si le conjoint du salarié était décédé lors de son décès, la prestation prévue au présent article est remplacée par le montant de l'assurance vie qui est prévu à la clause 34.03 c), ce dernier étant payé aux ayants droit.

d) Les indemnités prévues aux paragraphes a) et c) sont régies par les règles d'indexation suivantes :

i. L'indemnité mensuelle du conjoint survivant (a) ou d'enfant à charge (c) est indexée annuellement au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année pour tenir compte de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Cependant, si l'indemnité mensuelle initiale excède le maximum indexable applicable selon les autres dispositions du présent article, seule la partie égale à ce maximum est indexée annuellement.

ii. Le pourcentage d'indexation prévu au paragraphe i) est égal à:

1) pour les salariés embauchés avant le 2 juillet 1984, au pourcentage d'indexation à l'inflation appliqué à la même date aux rentes de retraite payables en vertu du régime de rentes du Québec;

2) pour tous les autres salariés, à l'excédent, le cas échéant, du pourcentage d'indexation mentionné au paragraphe (1) sur trois pour cent (3 %).

L'indexation effectuée le 1<sup>er</sup> janvier suivant immédiatement la date du commencement du paiement de toute indemnité est égale à celle qui est décrite précédemment multipliée par 1/12 du nombre de mois pendant lesquels l'indemnité a été payée au cours de l'année précédente.

e) Le maximum indexable de l'indemnité de conjoint survivant prévue au paragraphe a) est déterminé à la date du commencement du paiement de cette rente et est égal à l'excédent, le cas échéant, de cinquante-cinq pour cent (55 %) du maximum des gains admissibles à cette date sur l'indemnité payable au conjoint survivant en vertu du *Règlement de l'agglomération sur le régime de retraite des pompiers de la Ville de Québec*.

La rente au conjoint survivant et des enfants à charge prévue à la clause 34.04 a) sont indexables, en entier.

f) Le versement de l'indemnité mensuelle est régi par les règles suivantes :

i. Lorsque le montant d'une indemnité mensuelle de décès prévue aux articles 34.04 a) ou 34.04 c) ne peut être fixé définitivement, l'Employeur peut autoriser le paiement d'une indemnité provisoire.

Lorsque le montant définitif d'une telle indemnité est plus élevé que celui de l'indemnité provisoire, l'Employeur verse au bénéficiaire le montant additionnel qui lui aurait été versé si l'indemnité définitive avait été autorisée au lieu de l'indemnité provisoire.

Si le montant définitif de l'indemnité est inférieur à celui de l'indemnité provisoire, l'excédent versé doit être déduit des versements subséquents ou, à défaut, être recouvré.

ii. L'indemnité mensuelle est due et payable au début de chaque mois.

- iii. La journée du décès d'un salarié est, le cas échéant, considérée comme une journée de service aux fins de la fixation d'une indemnité.
- iv. Le paiement de l'indemnité est subordonné à la communication des renseignements et à la production des documents requis par l'Employeur et relatifs à l'admissibilité à cette indemnité.

34.05 Advenant le décès d'un salarié alors qu'il était « à l'action » ou par suite d'une « blessure subie à l'action » tel que défini à l'article 19.02, les pourcentages prévus à l'article 34.04 sont portés à cent pour cent (100 %).

Si le conjoint décède, l'Employeur paie à chacun des enfants à charge, au lieu de l'indemnité prévue à l'article 34.04 c), une indemnité mensuelle dont le montant est égal à vingt pour cent (20 %) du salaire ou, le cas échéant, de la prestation d'invalidité que le salarié recevait au moment de son décès, moins les rentes, prestations ou indemnités de cet enfant à charge selon le régime de rentes du Québec et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Toutefois, lorsque plus de quatre (4) indemnités d'enfant à charge sont payables en même temps relativement au même salarié, le montant initial de chacune de ces indemnités est obtenu en divisant par le nombre total de ces indemnités, un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire ou, le cas échéant, de la prestation d'invalidité que le salarié recevait au moment de son décès, moins les rentes, prestations ou indemnités des enfants à charge selon le régime de rentes du Québec et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Si le conjoint du participant était décédé lors du décès du participant, la prestation prévue au présent article est remplacée par le montant de l'assurance vie qui est prévu à l'article 34.03, ce dernier étant payé aux ayants droit.

34.06 L'Employeur transmet à l'Association copie de toute correspondance administrative qu'il reçoit de l'assureur concernant l'invalidité d'un salarié.

34.07 En contrepartie des avantages prévus à l'article 20 de la convention collective en vigueur, le rabais consenti par Emploi et Immigration Canada est remis en totalité à l'Employeur.

34.08 Tous les salariés sont tenus de participer au régime d'assurance santé à moins d'autorisation spéciale. Le coût additionnel de tout avantage supérieur à ceux prévus à la police d'assurance santé en vigueur est défrayé en totalité par le salarié.

34.09 Le *Règlement sur le régime de prestations de décès et d'invalidité de la Ville de Québec (Règlement 4129)* cesse de s'appliquer aux salariés, à l'exception de ceux bénéficiant déjà de prestations en vertu de celui-ci.

Il est abrogé au moment jugé opportun par la Ville de Québec.

## 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 00 et 23 h 30 et une (1) heure entre 3 h 00 et 4 h 30.

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

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.

#### ARTICLE 36.00 COMITÉ DE RELATIONS DE 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 Fonctionnement du comité
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 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 2018.

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 2018, 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

- 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 :
- a) Qu'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, pourvus toutefois que le taux d'honoraires extrajudiciaires 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 du 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 La Ville 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 « H ».
- 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 d'arbitrage prévue à la convention collective.
- 39.03 La Ville informe chaque salarié de son cumulatif de crédit de rente et de ses contributions au Régime de retraite de la Ville de Québec.
- 39.04 La date obligatoire de retraite du pompier, du lieutenant aux opérations et du capitaine aux opérations est le 1<sup>er</sup> mai coïncidant avec son 60<sup>e</sup> anniversaire de naissance ou le suivant immédiatement.

## 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 tous les trois (3) mois, par voie électronique, les listes suivantes.

La liste alphabétique des salariés régis par la présente convention. Cette liste comprend le nom et prénom, le numéro d'identification personnel, le matricule, la date de naissance, l'adresse personnelle, le numéro de téléphone personnel, l'affectation, le titre d'emploi, le type d'employé, le lieu de travail, le code du poste, la date d'embauche, la date de service continu, la date d'ancienneté et l'adresse électronique au travail du salarié.

De plus, le 20<sup>e</sup> jour de chaque mois, la Ville transmet à l'Association par voie électronique :

- La liste du personnel bénéficiant d'une prestation d'invalidité;
- Les absences mensuelles en maladie et accident de travail;
- La liste des congés ayant un impact sur les cotisations syndicales (congé sans solde, parental, etc.)

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.

Malgré ce qui précède, en cas d'urgence ou de situation imprévisible requérant sa présence, le salarié embauché à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1981 doit, à moins de circonstances incontrôlables, être en mesure de se présenter à son lieu de travail dans un délai de trente (30) minutes.

- 40.02 La Ville s'engage à maintenir ses casernes et ses locaux dans des conditions raisonnables de propreté et d'hygiène. Elle procède au nettoyage des matelas ou couvre-matelas au besoin.

- 40.03 a) Pour les années 2019 et 2020, le salarié, à qui la Ville loue un espace de stationnement sur les terrains de la Ville, doit déboursier un montant mensuel de 25,00 \$, taxes incluses ou 1,25 \$ par jour. Les terrains de stationnement non payant demeurent gratuits.
- b) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le tarif mensuel des stationnements intérieurs passe à 63 \$ plus taxes et celui des stationnements extérieurs est de 25 \$ plus taxes.
- À cette même date, les frais quotidiens sont de 2,50 \$ plus taxes;
  - À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, ces tarifs seront indexés annuellement selon l'indice des prix à la consommation, RMR de Québec;
  - À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le salarié qui loue un espace de stationnement extérieur sur un terrain de stationnement de l'Employeur doit acquitter le tarif mensuel de 25,00 \$ plus taxes, par prélèvement sur sa paie, ou des frais quotidiens de 2,50 \$ plus taxes.
- c) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le salarié qui loue un espace de stationnement intérieur aux stationnements de l'Hôtel de Ville, de place Jacques-Cartier, du 1130, route de l'Église et de La Chancelière doit acquitter le tarif mensuel de 63,00 \$ plus taxes par prélèvement bancaire préautorisé. Ce tarif sera également applicable à tous nouveaux stationnements intérieurs que l'Employeur pourrait construire ou acquérir.
- d) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les tarifs mentionnés aux paragraphes a) et b) seront indexés annuellement selon l'indice des prix à la consommation, RMR de Québec<sup>4</sup>.
- 40.04 Le salarié a le droit de consulter son dossier en s'adressant au Service de protection contre l'incendie.
- 40.05 a) Dans l'éventualité où un salarié voit son permis de conduire révoqué ou suspendu, la Ville l'affecte à des tâches d'un emploi régi par la convention collective ne nécessitant pas la conduite d'un véhicule pour la période où son permis est ainsi révoqué ou suspendu. Cependant, s'il s'agit d'un salarié de la Division des opérations, la Ville le maintient à l'extinction dans des tâches ne nécessitant pas la conduite d'un véhicule.
- Dès que le salarié recouvre son permis de conduire, la Ville le réaffecte à ses tâches habituelles.
- 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.

---

<sup>4</sup> Ce taux est déterminé en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada – région métropolitaine de recensement de Québec (RMR Québec), selon la moyenne annuelle de l'indice pour la période du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août précédent. L'indice est connu au mois de septembre pour les majorations prévues au 1<sup>er</sup> janvier suivant.



## ARTICLE 41.00 FORMATION ET CONDITIONNEMENT PHYSIQUE

- 41.01 a) Le directeur ou son représentant peut affecter un salarié à un cours ou à un programme de formation obligatoire. Les cours dispensés par le service sont donnés sur l'horaire de travail du salarié. Le directeur doit s'entendre préalablement avec l'Association dans l'éventualité où les cours ne sont pas dispensés par le service et doivent être suivis en dehors de l'horaire normal du salarié.
- 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.
- c) Les frais d'admission et de scolarité de même que le matériel de cours nécessaire sont assumés par la Ville.
- 41.02 Dans le but d'encourager les salariés à acquérir une plus grande compétence et à se préparer au grade d'officier, la Ville s'engage à inventorier les ressources disponibles dans le domaine de la formation en matière de protection contre l'incendie, à donner des cours, à participer, au besoin, à la création ou à l'instauration de moyens appropriés de formation et, le cas échéant, à les susciter.
- 41.03 Dans le but de dispenser de la formation, la Ville peut établir un système d'affectation temporaire pour les salariés assujettis à l'horaire de travail à l'annexe «A» afin qu'ils puissent suivre cette formation. Dans un tel cas, le directeur doit s'entendre préalablement avec l'Association sur les modalités applicables. À défaut d'entente entre les parties, l'une ou l'autre d'entre elles peut soumettre le litige comme différend à l'arbitrage, la Ville ne peut procéder avant que l'arbitre n'ait rendu sa décision.
- 41.04 Pour la formation à l'extérieur de la Ville nécessitant un hébergement, les indemnités versées aux salariés conformément à la politique en vigueur à la Ville de Québec concernant les frais de représentation et de déplacement, 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 00 à 16 h 00 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 unité administrative, 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 Lorsqu'un salarié, avec l'approbation préalable du directeur du Service des ressources humaines, suit des cours à l'extérieur du service dans le but soit de se perfectionner, soit de se préparer à une mutation ou à une promotion éventuelle, le service, sur preuve de succès, lui rembourse quatre-vingts pour cent (80 %) des frais d'inscription et de scolarité et des frais d'acquisition des volumes et de la documentation obligatoire lorsqu'il s'agit de cours relatifs à la protection contre l'incendie; s'il s'agit de cours de formation générale de base, le service lui rembourse cinquante pour cent (50 %) des frais. Cette approbation vaut pour la période requise pour compléter les cours entrepris, à condition que le pompier ait soumis son programme de cours lors de sa première demande.
- 41.08
- a) Afin de favoriser la participation des salariés à un programme général de conditionnement physique touchant les systèmes musculaires et cardio-vasculaires, la Ville contribue jusqu'à un maximum de 150 \$ (12,50 \$/mois) au remboursement du coût annuel d'abonnement à un centre accrédité de conditionnement physique. Le Service de protection contre l'incendie autorisera la contribution prévue sur présentation des pièces justificatives. La direction du service et l'Association peuvent convenir que certaines activités pourront être reconnues comme équivalentes à des activités de conditionnement physique.
  - 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) Le salarié a le choix de s'inscrire à un centre accrédité de conditionnement physique situé sur le territoire desservi par le Service de protection contre l'incendie après approbation de la direction du service selon les critères actuellement en vigueur.
- 41.09 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.
- 41.10 La Ville s'engage, si le nombre de participants le justifie, à offrir ou à 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 quatre-vingt-quatre (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, de préférence sur le peloton avec un officier régulier est prévu et inclus dans le programme de formation.

41.12 Le SPCI peut refuser un congé ou un jour de vacances lorsque :

- La formation est essentielle pour le maintien de compétence ou d'une qualification (ex. : formations eaux vives et glaces pour la spécialité nautique);
- La reprise de la formation implique des coûts pour la Ville;
- La formation est offerte par un consultant externe et aucune autre reprise n'est possible (ex. : SQ sur les laboratoires).

Nobstant les dispositions précédentes, l'employé qui a fait une demande et obtenu l'autorisation pour un congé au minimum vingt-huit (28) jours de calendrier avant la tenue de la formation pourra s'absenter.

## ARTICLE 42.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

42.01 Les deux (2) 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. La Ville 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 la Ville, dans tous les lieux de travail et par voie électronique.

42.03 La fonction de ce comité est de conseiller les deux (2) parties sur les sujets relatifs à la sécurité des employés, et notamment sur les sujets suivants :

- a) Étudier les causes des accidents survenus;
- b) Observer les conditions dans lesquelles le travail est effectué afin de dépister les cas susceptibles d'accident;
- c) Déterminer les moyens correctifs et préventifs;
- d) Recommander les mesures susceptibles de corriger les causes d'accidents;
- e) Recommander toute mesure de prévention des accidents ou des maladies professionnelles;
- f) Recommander des équipements de sécurité.

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) 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) 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) Afin de faciliter le travail du représentant en santé et sécurité, la Ville 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 la Ville, conformément au Guide des opérations du service. De plus, pour faciliter le travail du représentant en santé et sécurité, la Ville fournit trois (3) équipements complets de travail et rend disponible sur les lieux de l'intervention un appareil de protection respiratoire.
- 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 La Ville s'engage à fournir à l'équipe des inspecteurs à la prévention, deux (2) radios portatives afin de faciliter leur communication avec le SPCI lors des situations le requérant.

#### ARTICLE 43.00 PÉRIODE D'ESSAI

- 43.01 Le salarié est soumis à une période d'essai pendant laquelle son admission dans le service demeure provisoire et, nonobstant les autres dispositions de cette convention, il peut être remercié de ses services, à la seule discrétion de la Ville.

Pour le salarié affecté aux opérations, sur un horaire hebdomadaire moyen de 42 heures, la durée de la période d'essai est de 2184 heures réellement travaillées.

Pour le salarié affecté sur un horaire hebdomadaire de 40 heures, la durée de la période d'essai est de 2080 heures réellement travaillées.

Pour le salarié affecté à un horaire hebdomadaire de 35 heures, la durée de la période d'essai est de 1820 heures réellement travaillées.

43.02 Le pompier est évalué selon la fréquence suivante :

- 500 heures réellement travaillées;
- 1200 heures réellement travaillées;
- 2000 heures réellement travaillées.

43.03 Le salarié affecté à un horaire hebdomadaire de quarante (40) heures est évalué selon la fréquence suivante :

- 900 heures réellement travaillées;
- 1800 heures réellement travaillées.

43.04 Le salarié affecté à un horaire hebdomadaire de trente-cinq (35) heures est évalué selon la fréquence suivante :

- 800 heures réellement travaillées;
- 1600 heures réellement travaillées.

## 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 la Ville 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 la Ville un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de reprendre le travail. Advenant que les opinions des médecins de la Ville 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, la Ville 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 la Ville 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 la Ville 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) La Ville 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 congé.

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'événement. Dans ce cas, la salariée a droit à l'indemnité prévue à la clause 44.10 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 la Ville de l'événement 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 la Ville continue de participer au régime de retraite en effectuant le paiement régulier de ses cotisations et la Ville assume sa part.

La salariée qui ne bénéficie pas de l'indemnité versée par la Ville continue, si elle le désire, de participer au régime de retraite à la condition d'en informer par écrit la Ville et d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, la Ville 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 la Ville à compter de la journée qui suit la date de la fin de son congé.

La salariée et la Ville 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 cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

L'Employeur verse au salarié ayant accompli un (1) an de service continu 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 hebdomadaire du Régime québécois d'assurance parentale à laquelle il a droit, pour chacune des semaines du congé prévu au paragraphe précédent.

- 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.

Le salarié qui bénéficie de l'indemnité prévue à la clause 44.17 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 prévue à la clause 44.17 continue, s'il le désire, de participer au régime de retraite, à la condition d'en informer l'Employeur par écrit. Dans ce cas, il effectue le paiement régulier de ses cotisations et 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 la Ville à compter de la journée qui suit la date de la fin de son congé. Le salarié et la Ville 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 la Ville et d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, la Ville 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 la Ville à compter de la journée qui suit la fin de son congé. Le salarié et la Ville 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 La Ville 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 (2) 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 la Ville assume sa part.

Le salarié qui ne bénéficie pas de l'indemnité versée par la Ville peut, s'il le désire, continuer de participer au régime de retraite à la condition d'en informer par écrit la Ville et d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, la Ville 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 la Ville et d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, la Ville 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 la Ville 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 la Ville 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, indemnisé par l'Employeur.

Congé sans traitement ou partiel sans traitement prolongeant l'un ou l'autre des congés parentaux.

44.34 Le salarié bénéficiant des congés prévus à 44.01 (Maternité), 44.17 (Paternité), 44.21 (Parental) et 44.26 (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 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 sans traitement à raison 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 la Ville.

44.36 Le salarié peut modifier le choix du congé fait en vertu de la clause 44.34, pourvu qu'il y ait progression quant au nombre de jours travaillés.

Le salarié doit donner un préavis écrit à la Ville 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.

44.37 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.

44.38 Durant un des congés sans traitement prévus à la clause 44.34, le salarié continue, s'il le désire, de participer au régime de retraite en assumant sa pleine contribution ainsi que celle de la Ville pour les heures non rémunérées.

- 44.39 Durant le congé partiel sans traitement prévu à la clause 44.34, 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 la Ville pour la différence entre le pourcentage du salaire versé et 100 % du salaire régulier. Les dispositions prévues aux régimes d'invalidité de la Ville s'appliquent, le cas échéant, en fonction du temps travaillé.
- Durant le congé sans traitement prévu à la clause 44.34, 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 la Ville. Les dispositions prévues aux régimes d'invalidité de la Ville s'appliquent, le cas échéant, à compter de la journée qui suit la date de la fin de son congé.
- 44.40 Le salarié qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé sans traitement voit, à son choix, ses vacances reportées ou payées.
- 44.41 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 44.01 (Maternité), 44.17 (Paternité), 44.21 (Parental), 44.26 (Congé d'Adoption) et 44.34 (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.
- 44.42 Le conjoint du salarié, à l'emploi de la Ville, peut bénéficier de l'un ou l'autre des congés sans traitement prévus à la clause 44.34, pourvu que l'autre conjoint n'en bénéficie pas. La présente clause s'applique à tout moment du congé.
- 44.43 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.
- 44.44 Le traitement hebdomadaire de base inclut le traitement régulier du salarié et l'indemnité d'ancienneté telle que déterminée à 15.01 de la présente convention.
- 44.45 À moins d'avis contraire du salarié, la Ville 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.
- 44.46 Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à cet effet, après avoir donné à la Ville un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 44.47 Sur demande du salarié, le congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé.
- 44.48 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 la Ville, pour permettre le retour au travail du pompier pendant la durée de cette hospitalisation.

## ARTICLE 45.00 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective est en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2023, sous réserve et sans préjudice aux dispositions prévues au Code du travail. Elle n'a d'effet rétroactif que lorsqu'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.


Nonobstant les récentes modifications apportées à la convention collective suivant la signature le 27 février 2020., les parties reconnaissent que la présente convention collective est entrée en vigueur à la première date de signature, soit le 9 juillet 2019, le tout tel que le prévoit l'effet rétroactif prévu à l'article 72 du Code du travail. Par conséquent, sauf si autrement spécifié ou convenu par les parties, l'ensemble des dispositions de la présente convention collective sont en vigueur depuis le 9 juillet 2019 et s'imposent intégralement aux parties pour toute sa durée.

Les annexes et lettres d'entente mentionnées à la convention collective sont annexées à la convention et en font partie intégrante.


SIGNÉE À QUÉBEC, LE 27-2-2020.

ASSOCIATION DES POMPIERS  
PROFESSIONNELS DE QUÉBEC INC.


  
\_\_\_\_\_  
Président


  
\_\_\_\_\_  
Vice-président

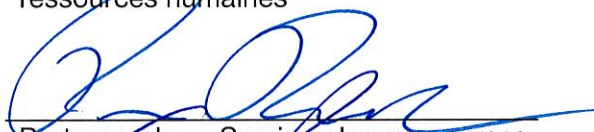
VILLE DE QUÉBEC

  
\_\_\_\_\_  
Maire

  
\_\_\_\_\_  
Greffier


  
\_\_\_\_\_  
Directrice générale adjointe à la qualité  
de vie urbaine - Responsable de la  
négociation


  
\_\_\_\_\_  
Directeur de la Division des relations de  
travail et de la paie - Service des  
ressources humaines

  
\_\_\_\_\_  
Porte-parole - Service des ressources  
humaines

  
\_\_\_\_\_  
Directeur du Service de protection  
contre l'incendie

Membres des comités de négociation

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

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

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

PELTON	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE	TOTAL DES HEURES
JOUR	10	10	10	10	libre	libre	libre	40
NUIT	libre	libre	libre	14	14	14	libre	42
JOUR	libre	libre	libre	libre	10	10	24	44
NUIT	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 - VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

### Division des opérations et formation

Cagoule	2
Casque protecteur	1
Clef à boyau	1
Habit de combat et son sac de transport	2
Masque d'APRIA	1
Paire de bottes pour habit de combat	2
Paire de gants de combats	2
Sac pour casque protecteur	1
Sangle d'autosauvetage avec mousqueton	1
Pince coupante	1
Paire de chaussettes pour botte de combat (Bamas)	2
Écouteurs	1

### Nautique

Maillot d'entraînement en piscine endurance	1
Lunette de natation	1
Casque de bain	1
Chandail d'eau (rash guard)	1
Cagoule nautique	1
Gants	1
Paire de bottes	1
Habit isothermique (veste)	1
Haut et bas de sous-vêtements	1
Casque	1
Sac de transport	1
Habit isothermique (salopette)	1

### GRIMP/Espaces clos

Manteau 3 dans 1 GRIMP	1
Pantalon hiver GRIMP	1
Casque avec lampe frontale	1
Sifflet de sécurité	1
Cagoule d'hiver	1
Paire de bottes GRIMP	1
Culotte cargo GRIMP	1
Paire de gants espace clos	1
Paire de gants GRIMP	1
Sac de transport	1



Salopette espace clos	1
Paire de protège genoux/coudes	1
Haut et bas de sous-vêtement	1

#### Haz-mat

Salopette en nomex	1
Haut et bas de sous-vêtement	1

#### Feux de broussailles et interventions hors route

Salopette nomex	1
Casque	1
Haut et bas de sous-vêtements	1
Paire de gants	1
Lunette de protection	1
Sac de transport	1

## ANNEXE B-1 – PANIER 2019

Vêtements disponibles avec système de pointage	Durée item/ans	Nombre item
BAS, ÉTÉ, BLEU-NOIR, UNISEXES	1	2
BAS, LAINE, GRIS, UNISEXES	1	2
BAS, PLEIN AIR, BLEU-NOIR, UNISEXES	1	2
BOTTES, SÉCURITÉ, 9", NOIRES, HOMMES, INCENDIE	2	1
CASQUETTE, INCENDIE, BLEU-NOIR, UNISEXES	2	1
CEINTURE, BOUCLE ARGENT, 1,75, CUIR, NOIR, UNISEXES	3	1
CHANDAIL, COMMANDO, BLEU-NOIR, UNISEXE, INCENDIE	4	1
CHANDAIL, COL CHEMINÉE, ML, BLEU-NOIR, U, INCENDIE	2	1
CHEMISE SERVICE, M.C BLEU-NOIR INCENDIE	1	2
CHEMISE SERVICE, M.L BLEU-NOIR INCENDIE	1	2
SHORT, D'ENTRAÎNEMENT, GRIS, UNISEXE, INCENDIE	1	1
GANTS, CUIR, DOUBLÉS, NOIRS, HOMMES	3	1
GANTS, NOIR, UNISEXES, INCENDIE	3	1
MANTEAU, IMPERMÉABLE, BLEU-NOIR, UNISEXE, INCENDIE	5	1
DOUBLURE, MATELASSÉE, BLEU-NOIRE, U, INCENDIE	5	1
PANTALON, OPÉRATION, POLY/COTON, BLEU-NOIR, INCENDIE	2	2
CHAUSSURES, SÉCURITÉ, NOIRES, UNISEXES, INCENDIE	2	1
CALEÇON, LONG, IGNIFUGE, HOMMES, INCENDIE	2	1
MAILLOT DE CORPS, ML, IGNIFUGE, HOMMES, INCENDIE	2	1
T-SHIRT, M.C, AVEC LOGO, BLEU-NOIR, UNISEXES, INCENDIE	1	4
T-SHIRT, M.C, SANS LOGO, BLANC, UNISEXES	1	1
TUQUE, BLEU-NOIR, UNISEXE, INCENDIE	2	1
TUNIQUE, BLEU-NOIR, HOMMES, INCENDIE	5	1
PANTALON, CIVIL, BLEU-NOIR, HOMME	5	1

**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**

LA VILLE DE QUÉBEC – SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

1 - Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

2 - No d'assurance sociale : \_\_\_\_\_ No d'assurance maladie : \_\_\_\_\_

3 - No d'identité : \_\_\_\_\_

4 - Adresse : \_\_\_\_\_

5 - Emploi à la Ville de Québec : \_\_\_\_\_

6 - Date de l'accident : \_\_\_\_\_

7 - Avez-vous formulé une demande de réclamation à la Société de l'assurance automobile du Québec ?  
\_\_\_\_\_ Si oui, indiquez la date : \_\_\_\_\_

\* Indiquez par votre signature l'un ou l'autre des deux modes de paiement suivants :

8 - Mode de paiement # 1

Je désire que la Ville, pendant ma période d'absence, me verse hebdomadairement un montant correspondant à la différence entre mon salaire régulier et les indemnités de remplacement de revenu qui me sont versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux énumérés à la clause 20.11 a).

\_\_\_\_\_  
Signature Date

9 - Mode de paiement # 2

Je désire que la Ville, pendant ma période d'absence, me verse hebdomadairement un montant correspondant à mon salaire régulier.

Une partie de ce montant correspond à la différence entre mon salaire régulier et les indemnités de remplacement de revenu qui me seront éventuellement versés par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux énumérés à la clause 20.10.

L'autre partie du montant constitue un paiement d'avance fait par la Ville, correspondant aux indemnités de remplacement de revenu prévues à la clause 20.10 qui me seront éventuellement versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux; pour pouvoir bénéficier des avantages de l'article 20 concernant le paiement des congés de maladie, je m'engage à remettre à la Ville de Québec les montants correspondant aux indemnités de remplacement de revenu qui me seront versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux jusqu'à concurrence de tout ce que la Ville est appelée à me payer durant cette période d'absence en maladie.

\_\_\_\_\_  
Signature Date

## ANNEXE D - LETTRE D'ENTENTE TÂCHES DU POMPIER

### 1. Tâches du pompier

#### 1.1 Le programme d'inspection préventive

La Ville a comme objectif d'améliorer la qualité et la fréquence de ses interventions en prévention des incendies, dans le but de réduire les accidents et les pertes humaines et matérielles reliées aux incendies.

La Ville veut intensifier son action en prévention domiciliaire dans les quartiers où le risque d'incendie est plus élevé, dans les domiciles qui ont été jugés non conformes lors de visites antérieures, dans les domiciles où l'inspection n'a pu être effectuée vu le refus ou l'absence de l'occupant.

La prévention domiciliaire s'effectue de jour entre le 1<sup>er</sup> mai et le 15 juin et entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 30 octobre; elle est faite du lundi au vendredi.

Entre le 15 juin et le 1<sup>er</sup> septembre, elle s'effectue de jour et de soir les lundis, mardis et mercredis et uniquement de jour les jeudis et vendredis.

La prévention s'effectue de 9 h 15 à 11 h 30, de 13 h 30 à 16 h 00 et de 18 h 30 à 20 h 30, selon le cas.

Il n'y a pas de prévention lorsqu'il pleut ou lorsque la température est inférieure à 10 degrés Celsius ou égale ou supérieure à 30 degrés Celsius sur le site d'environnement Canada.

Nonobstant ce qui précède, la Ville et l'Association peuvent convenir d'autres programmes d'inspection domiciliaire dans le but de réduire les pertes humaines. Les deux (2) parties doivent s'entendre au préalable sur les conditions dans lesquelles seront réalisés ce ou ces programmes.

#### 1.2 Élaboration et mise à jour de plans d'intervention

Si la Ville le juge nécessaire ou plus approprié, elle peut affecter les salariés des opérations à l'élaboration et à la mise à jour de plans d'intervention au cours de l'année, et ce, aux mêmes périodes que celles prévues à la prévention domiciliaire. Les salariés peuvent aussi être appelés, et ce, peu importe la période de l'année, à visiter occasionnellement divers lieux ou bâtiments à haut risque d'incendie en vue de s'y familiariser et d'assurer leur sécurité advenant un incendie.

#### 1.3 Visite de bâtiments dangereux ou vacants

En tout temps, les salariés des opérations peuvent être susceptibles d'aller visiter ou inspecter un bâtiment vacant ou dangereux.

## ANNEXE E - ÉVALUATION DU RENDEMENT

ENTRE LA VILLE DE QUÉBEC  
et  
L'ASSOCIATION DES POMPIERS  
PROFESSIONNELS DE QUÉBEC INC

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'évaluation du rendement a pour but :
  - A. D'évaluer les points forts et les points à améliorer du salarié afin de lui permettre de progresser.
  - B. De favoriser un échange positif entre le salarié et la direction.
  - C. De permettre à la direction de mieux orienter le salarié dans son travail.
2. L'évaluation est rédigée sur le formulaire apparaissant à l'annexe «E-1» faisant partie intégrante de cette lettre d'entente et elle fait l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre le salarié et la direction.
3. Le salarié aux opérations fait l'objet d'une évaluation par la direction aux périodes suivantes :
  - Après 500 heures réellement travaillées;
  - Après 1 200 heures réellement travaillées;
  - Après 2 000 heures réellement travaillées;
  - Au besoin, préalablement à l'avancement de classe.
4. Le salarié signe son évaluation de rendement pour attester qu'il en a reçu copie. Le salarié qui refuse de signer son évaluation est réputé en avoir reçu copie à la date à laquelle la direction la lui a remise ou expédiée.
5. L'évaluation du rendement est déposée au dossier du salarié et elle constitue un document confidentiel selon les procédures administratives et les lois en vigueur et elle ne peut être utilisée pour l'imposition d'une mesure disciplinaire.
6. L'officier supérieur immédiat fournit sur demande de la direction, les informations nécessaires à l'évaluation.
7. Les parties conviennent d'élaborer des formulaires d'appréciation spécifiques à la prévention, au QMSP et à la DFRD.

## ANNEXE E-1 - FORMULAIRE D'APPRÉCIATION POMPIERS

Temporaire  Régulier

500 h travaillées <input type="checkbox"/>	1200 h travaillées <input type="checkbox"/>	2000 h travaillées (fin de la période d'essai) <input type="checkbox"/>	Avancement de classe <input type="checkbox"/>
Nom :	Prénom :	ID :	
Officier :			
Spécialité :			
Peloton :			
Caserne :			

### GUIDE

- ✓ Considérez dans votre appréciation les résultats que le pompier a obtenus en assumant les responsabilités confiées;
- ✓ Veillez à ce que votre appréciation s'appuie sur des faits contrôlables, mesurables si possible, que vous pourrez justifier;
- ✓ Préparez bien votre entretien. Discutez franchement du contenu de l'appréciation en essayant d'être aussi objectif que possible.
- ✓ *L'intérêt du pompier pour son travail sera plus grand s'il perçoit la possibilité de perfectionnement personnel et d'amélioration de son rendement.*

1	Appréciation
<i>Appréciez le pompier en fonction des facteurs suivants. Identifiez la cote appropriée et pointez la case correspondante.</i>	
<b>AA</b>	Rendement qui dépasse de façon remarquable et exceptionnelle les exigences de l'emploi.
<b>A</b>	Rendement qui dépasse les exigences de l'emploi.
<b>B</b>	Rendement qui est conforme aux exigences de l'emploi.
<b>C</b>	Rendement qui est inférieur aux exigences de l'emploi. Des améliorations doivent être apportées.
<b>D</b>	Rendement qui est grandement inférieur et qui ne répond pas de toute évidence aux exigences requises.
<b>NA</b>	Si vous jugez qu'un facteur n'est pas lié au rendement.

Objectifs	AA	A	B	C	D	N
1. Présence au travail : capacité de fournir un bon degré de présence;						
2. Propreté et maintien : qualité des soins apportés à sa tenue, son habillement, ses rapports, ses formulaires et son équipement;						
3. Attitude envers l'autorité : capacité de démontrer une bonne volonté et d'agir avec diplomatie dans ses rapports avec le personnel en autorité;						
4. Connaissance du poste : connaissances et expérience dans le domaine à l'intérieur duquel s'exerce l'activité de la personne appréciée;						
5. Méthode de travail : habileté à élaborer et/ou effectuer un ensemble des démarches raisonnées et suivies pour parvenir à un but;						
6. Sens de l'analyse : habileté à identifier les éléments d'une situation, et à en dégager l'essentiel;						
7. Réaction au stress (stabilité émotionnelle) : capacité de continuer à être efficace dans des situations de changement et/ou de tension;						
8. Motivation : habileté à manifester de la détermination, à maintenir de l'intérêt au travail et à déployer des efforts dans la poursuite des objectifs fixés;						
9. Travail d'équipe : capacité à s'intégrer et participer énergiquement aux activités de groupes pour l'atteinte d'objectifs communs dans un climat positif et constructif;						
10. Communication : habileté à saisir les informations nécessaires, à transmettre un message de façon claire et précise, à être à l'écoute des autres;						
11. Autonomie et créativité : capacité de fonctionner individuellement, de s'améliorer, de s'engager personnellement dans son travail. Habileté à innover dans sa tâche;						
<b>Autres, spécifiez :</b>						
12.						
13.						

2	Appréciation (suite)		
<b>Commentaires reliés à l'appréciation globale :</b> En vous référant aux cotes utilisées, expliquez votre appréciation en mettant en évidence les points forts et les points susceptibles d'être améliorés.			
Pour les évaluations de 500 et 1200 h travaillées  <i>Recommandez-vous la poursuite de la période d'essai?</i>	Pour l'évaluation de 2000 h travaillées  Confirmez-vous que le pompier a atteint les objectifs en lien avec la période d'essai?	Pour l'avancement de classe  Recommandez-vous l'avancement de classe?	
Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Commentaires :			

3	Développement - perfectionnement		
Y a-t-il des mesures à envisager pour aider le pompier à s'améliorer?		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Que suggérez-vous?			

*Je reconnais avoir pris connaissance de l'appréciation faite à mon sujet et en avoir discuté avec ma supérieure immédiate ou mon supérieur immédiat.*  
 Je suis en accord avec l'évaluation       Je suis en désaccord avec l'évaluation

**CE DOCUMENT EXIGE UNE SIGNATURE MANUSCRITE**

<b>Pompier</b>		
	Date	
Nom en lettre moulées	Signature	AAAA-MM-JJ
<b>Chef aux opérations</b>		
	Date	
Nom en lettre moulées	Signature	AAAA-MM-JJ

**VEUILLEZ FAIRE PARVENIR CE FORMULAIRE, PAR COURRIER INTERNE OU NUMERISE PAR COURRIEL**

Au Service des ressources humaines, 65, rue Ste-Anne, 7<sup>e</sup> étage  
 Division de la dotation et planification de la main-d'œuvre



## ANNEXE F - POMPIERS TEMPORAIRES

ENTRE LA VILLE DE QUÉBEC  
et  
L'ASSOCIATION DES POMPIERS  
PROFESSIONNELS DE QUÉBEC INC

Attendu que la Ville est consciente de l'importance de la sécurité incendie et entend respecter 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 salariés temporaires ne pourra avoir pour effet de retarder ou de compenser l'embauche de salariés à temps plein.

Attendu que les parties conviennent que les nouvelles dispositions ont pour objectif une utilisation optimale des salariés temporaires.

Les parties conviennent ce qui suit :

1. Annuellement, la Ville peut embaucher, selon ses besoins, un nombre maximum de salariés temporaires équivalant à 2 % de l'effectif réel des salariés réguliers et permanents à la Division des opérations pour 52 semaines consécutives.

En période estivale, la Ville peut embaucher, selon ses besoins, un nombre maximum de salariés temporaires équivalent à 9%, ce qui inclus le 2% annuel, de l'effectif réel des salariés réguliers et permanents à la Division des opérations. La période estivale débute le 1<sup>er</sup> mai pour se terminer le 30 septembre et est d'une durée de 16 semaines consécutives.

Aux fins d'application du présent article, toutes les fois qu'un ratio est requis, les nombres seront arrondis à l'unité supérieure lorsqu'ils sont égaux ou supérieurs à .5.

2. Les salariés temporaires se voient garantir un minimum de 40 heures par semaine selon les besoins opérationnels du service. La Ville ne procède à aucun nivellement de la paie. Conformément aux dispositions de l'article 7.01 de la convention collective, le taux supplémentaire des 41<sup>e</sup> et 42<sup>e</sup> heures est inclus au traitement de l'article 13. Le taux supplémentaire s'applique donc au-delà de 42 heures.

L'horaire est transmis au salarié temporaire idéalement, quatre (4) semaines à l'avance et minimalement, deux (2) semaines avant le début de son affectation.

3. Les salariés temporaires sont affectés la Division des opérations selon les besoins du Service et ne sont pas spécifiquement intégrés à un peloton annuellement, mais le sont hebdomadairement.
4. La Ville peut avoir recours à des salariés temporaires afin de combler toute absence en caserne.
  - a) La Ville peut utiliser des salariés temporaires à la journée lorsqu'aucun autre salarié à temps complet n'est disponible pour effectuer du temps supplémentaire ou du temps commandé, et ce, dans l'objectif que la Ville soit en mesure de maintenir une couverture complète de l'ensemble de son territoire.
  - b) De façon exceptionnelle, le Service de protection contre l'incendie peut utiliser des salariés temporaires à la journée, et ce, après en entente avec l'Association.
5. Le salarié temporaire doit obligatoirement accepter l'affectation offerte pour la période estivale. À défaut, le nom du salarié est retiré de la liste des salariés temporaires et celui-ci perd son lien d'emploi à la Ville.
6. Chacune des affectations des salariés temporaires devra être acheminée par voie électronique à l'Association avant son entrée en fonction.
7. a) Le salarié temporaire annuel bénéficie des dispositions de la loi sur les normes du travail relatives aux vacances annuelles et la compensation de dix pour cent (10 %) prévue à l'article 14 de la présente annexe est réduite à six pour cent (6 %). À la suite du processus du choix des vacances des pompiers réguliers, les pompiers temporaires annuels peuvent choisir leurs vacances uniquement pour les semaines présentant cinquante pour cent (50 %) ou plus de plages disponibles.
  - b) Le salarié temporaire estival bénéficie de la compensation de dix pour cent (10 %) prévue à l'article 14 de la présente annexe et il ne peut bénéficier d'aucune plage de vacances et congé.
8. Le salarié temporaire n'acquiert aucun droit d'ancienneté. Le salarié temporaire acquiert du Service continu à compter de sa première date d'embauche.
9. La Ville offre le travail disponible aux salariés temporaires en considérant les dates d'embauche et l'ordre des résultats obtenus lors du processus de sélection. Selon les besoins du Service, la Ville peut déplacer un salarié quotidiennement d'une caserne à une autre et hebdomadairement sur les différents pelotons.
10. La Ville offre les nominations à titre de pompier à temps plein prioritairement aux salariés temporaires. Parmi les candidats, la priorité est établie entre eux en tenant compte de la date d'embauche et de leur rang par ordre décroissant par rapport à la note globale obtenue lors du processus d'embauche.
11. À son embauche, le salarié temporaire reçoit les vêtements selon le catalogue prévu à l'article 32 et les équipements de sécurité prévus à l'annexe B.

12. Le salarié temporaire peut occuper la tâche de chauffeur après avoir atteint 4368 heures de travail et réussi le processus de formation établi. Selon les besoins du Service, le salarié temporaire peut être formé aux équipes spécialisées seulement si aucun salarié régulier n'est disponible pour y être affecté.
13. Le taux horaire du salarié temporaire est établi conformément à l'article 13 de la convention collective. L'avancement de classe en classe se fait après chaque 2 184 heures travaillées.
14. Pour compenser les avantages sociaux et congés dont il ne bénéficie pas, le salarié temporaire estival reçoit une indemnité équivalente à dix pour cent (10 %) du salaire qui lui est versé selon l'article 13 de la convention collective.

Le salarié temporaire annuel reçoit une indemnité équivalente à six pour cent (6%)

15. Le salarié temporaire a droit aux congés sociaux suivants :
  - a) À l'occasion du décès ou des funérailles de sa conjointe, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur deux (2) journées sans réduction de salaire et deux (2) autres journées sans salaire.
  - b) À l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de sa conjointe une (1) journée sans salaire.
  - c) Lors de son mariage deux (2) journées sans réduction de salaire.
  - d) À l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de sa conjointe: une (1) journée sans salaire.
  - e) Le salarié temporaire peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié a cumulé soixante (60) jours de Service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence.

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de sa conjointe ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.
  - f) Le salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations et pour limiter la durée du congé.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut être fractionnée si l'Employeur y consent.
16. Le salarié temporaire 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.

Malgré ce qui précède, en cas d'urgence ou de situation imprévisible requérant sa présence, le salarié temporaire doit, à moins de circonstances incontrôlables, être en mesure de se présenter à son lieu de travail dans un délai de trente (30) minutes.

17. De la convention collective, les articles 8 (Congés spéciaux et congés sans solde), 12 (Congé pour affaires publiques), 13.11 (Indemnité d'ancienneté), 13.12 (Bonis de rappel au travail), 16 (Congés fériés), 17 (Vacances annuelles), 20 (Maladies et accidents non imputables au travail), 23 (Ancienneté), 25 (Affectation), 26 (Examens et promotions), 32 (Uniformes et équipement), 33 (Reclassification), 34 (Assurances collectives) et 44 (Congés parentaux), ne s'appliquent pas au salarié temporaire.
18. Les salariés temporaires ne peuvent utiliser la procédure de grief et d'arbitrage qu'en ce qui concerne les conditions de travail qui leur sont applicables en vertu de la présente annexe.
19. S'il est victime d'une lésion professionnelle, le salarié temporaire se voit, lors de son retour au travail, créditer les heures de travail qu'il aurait normalement effectuées n'eût été son absence.
20. Un salarié temporaire ne peut être rappelé au travail en temps supplémentaire que si tous les salariés à temps plein disponibles sont au travail. Toutefois, un salarié temporaire peut exécuter du travail en temps supplémentaire en continu de son horaire de travail lors d'une intervention.

## ANNEXE F-1 – INSPECTEUR À LA PRÉVENTION TEMPORAIRE

ENTRE LA VILLE DE QUÉBEC  
et  
L'ASSOCIATION DES POMPIERS  
PROFESSIONNELS DE QUÉBEC INC

ATTENDU QUE la Ville est consciente de l'importance de la prévention en matière de sécurité incendie et qu'elle entend respecter 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 salariés temporaires ne pourra avoir pour effet de retarder ou de compenser l'embauche de salariés à temps plein.

Les parties conviennent ce qui suit :

1. La Ville peut embaucher des salariés temporaires à temps plein à la Division de la prévention dans le but de remplacer les employés réguliers absents.  
La Ville peut recourir à des salariés temporaires afin de combler les absences suivantes :
  - a) Pour toute absence d'une durée prévisible de trois semaines consécutives et plus.
  - b) De façon exceptionnelle, la Ville peut utiliser des salariés temporaires à la journée, et ce, après entente avec l'Association.
2. Le salarié temporaire n'acquiert aucun droit d'ancienneté. Le salarié temporaire acquiert du Service continu à compter de sa première date d'embauche.
3. La Ville offre le travail disponible aux salariés temporaires en considérant les dates d'embauche et l'ordre des résultats obtenus lors du processus de sélection.
4. La Ville offre les nominations à titre d'inspecteurs à la prévention à temps plein prioritairement aux salariés temporaires. Parmi les candidats, la priorité est établie entre eux en tenant compte de la date d'embauche et de leur rang par ordre décroissant par rapport à la note globale obtenue lors du processus d'embauche.
5. Le taux horaire du salarié temporaire est établi conformément à l'article 13 de la convention collective. L'avancement de classe en classe se fait après chaque 1 820 heures travaillées.
6. Pour compenser les avantages sociaux et congés dont il ne bénéficie pas, le salarié temporaire reçoit une indemnité équivalente à dix pour cent (10 %) du salaire qui lui est versé selon l'article 13 de la convention collective.

7. Le salarié temporaire a droit aux congés sociaux suivants :
- a) À l'occasion du décès ou des funérailles de sa conjointe, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur : deux (2) journées sans réduction de salaire et deux (2) autres journées sans salaire.
  - b) À l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de sa conjointe : une (1) journée sans salaire.
  - c) Lors de son mariage : deux (2) journées sans réduction de salaire.
  - d) À l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de sa conjointe : une (1) journée sans salaire.
  - e) Le salarié temporaire peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié a cumulé soixante (60) jours de Service continu.
  - f) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence.  
Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de sa conjointe ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.
  - g) Le salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations et pour limiter la durée du congé.  
Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut être fractionnée si l'Employeur y consent.
8. Le salarié temporaire aura l'opportunité de se déclarer non disponible une (1) fois par année pour une période ne pouvant dépasser deux (2) semaines consécutives. Un maximum de vingt pour cent (20 %) des salariés temporaires pourra se prévaloir de cette opportunité simultanément, et ce, seulement pour les mois de janvier, février, mars, avril, octobre et novembre.
9. De la convention collective, les articles 8 (Congés spéciaux et congés sans solde), 12 (Congé pour affaires publiques), 13.10 (Indemnité d'ancienneté), 16 (Congés fériés), 17 (Vacances annuelles), 20 (Maladies et accidents non imputables au travail), 23 (Ancienneté), 25 (Affectation), 26 (Examens et promotions), 32 (Uniformes et équipement), 33 (Reclassification), 34 (Assurances collectives), 41 (Formation et conditionnement physique) et 44 (Congés parentaux), ne s'appliquent pas au salarié temporaire.
10. Les salariés temporaires ne peuvent utiliser la procédure de grief et d'arbitrage qu'en ce qui concerne les conditions de travail qui leur sont applicables en vertu de la présente annexe.

11. Un salarié temporaire ne peut être rappelé au travail en temps supplémentaire que si tous les salariés à temps plein disponibles sont au travail.
12. Avant de procéder à l'embauche du premier inspecteur à la prévention temporaire, la Ville s'engage à doter l'ensemble des postes d'inspecteurs à la prévention réguliers, et ce, en conformité avec les besoins d'effectifs relatifs à l'implantation du nouveau Schéma de couverture de risques.

**ANNEXE G - 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.



Entente relative à la restructuration du  
Régime de retraite des pompiers de la Ville de Québec

Le 23 juin 2015

Préambule

ATTENDU QUE conformément à la section I du chapitre II de la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal (la « Loi n° 15 »), le Régime de retraite des pompiers de la Ville de Québec (le « Régime des pompiers ») a fait l'objet d'une évaluation actuarielle au 31 décembre 2013, qu'un rapport révisé a été produit le 30 janvier 2015 à cet effet.

ATTENDU QUE conformément à l'article 57 de la Loi n° 15, la Ville de Québec a présenté le 19 janvier 2015 un rapport sur la situation financière du Régime des pompiers et que le 27 janvier 2015 la direction de la Ville de Québec a tenu une première rencontre avec les représentants de l'Association des pompiers professionnels de la Ville de Québec (« l'Association »).

ATTENDU QUE selon les résultats de cette évaluation actuarielle le Régime des pompiers doit être l'objet d'une restructuration visant à la fois les Services reconnus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et ceux reconnus depuis cette date.

ATTENDU QUE des négociations ont eu lieu entre la Ville de Québec et l'Association et que les représentants de ceux-ci en sont arrivés à une entente dont les termes sont décrits dans la présente.

IL EST CONVENU QUE les mesures suivantes s'appliquent relativement au Régime des pompiers :

1. Services postérieurs au 31 décembre 2013

1.1 Financement du volet futur

- Les règles de partage de la cotisation d'exercice prévues aux dispositions du *Régime des pompiers* s'appliquent jusqu'à la date de signature de la présente entente. Avec effet à la date de signature de celle-ci, la part de la cotisation d'exercice à la charge des participants actifs membres de l'Association passe de 45 % à 50 % conformément à la Loi n° 15.
- À la suite de la production de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2013 effectuée pour tenir compte de la présente entente, le niveau de la cotisation d'exercice relative aux membres de l'Association est déterminé.

- Sous réserve des dispositions légales applicables, les cotisations des participants actifs membres de l'Association et de la Ville de Québec sont ajustées pour tenir en compte, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014, du nouveau taux de la cotisation d'exercice et, à compter de la signature de l'entente, du nouveau partage des cotisations. L'ajustement ne peut avoir lieu avant que les modifications apportées au *Règlement de l'agglomération sur le Régime de retraite des pompiers de la Ville de Québec* (R.A.V.Q. 254) ne soient adoptées par les parties.
- À la cotisation d'exercice (laquelle peut évoluer d'une évaluation actuarielle à l'autre) s'ajoute, avec effet à la date de signature de la présente entente, une cotisation de stabilisation permanente égale au strict minimum prévu par la loi, soit 10 % de la cotisation d'exercice relative aux membres de l'Association, établie sans marge. Celle-ci est estimée en date du 1<sup>er</sup> janvier 2014 à 1,7 % du traitement admissible afférent aux membres de l'Association, mais elle correspondra à celle déterminée lors de l'évaluation actuarielle révisée au 31 décembre 2013 et elle sera mise à jour dans chaque rapport sur une évaluation actuarielle subséquente du régime.
- Conformément à la Loi n° 15, la cotisation de stabilisation est partagée à parts égales entre la Ville de Québec et le groupe formé des participants actifs membres de l'Association.
- La cotisation d'exercice assumée par les participants actifs membres de l'Association sera déployée en deux taux de cotisation selon que le traitement admissible est inférieur ou supérieur au MGA. L'écart entre les deux taux devra être établi de façon à être équitable pour les différentes classes de rémunération des participants actifs.
- Conformément à la Loi n° 15, les éventuels déficits relatifs aux Services effectués après le 31 décembre 2013 sont assumés à parts égales par la Ville de Québec et les participants actifs.

## 1.2 Prestations du volet futur

- Les prestations afférentes au Service postérieur au 31 décembre 2013 seront les mêmes pour tous les participants actifs membres de l'Association. Toutefois, les clauses grand-père existantes au 31 décembre 2013 sont maintenues.
- Les parties conviennent d'effectuer les modifications suivantes :
  1. Conformément à la Loi n° 15, les dispositions prévoyant une indexation automatique des rentes sont abrogées avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014.
  2. Conformément à la Loi no 15, la prestation additionnelle prévue aux articles 59 à 64 des dispositions du Régime des pompiers est abolie le 1er janvier 2014 à l'égard des participants actifs.
  3. Avec effet au 1er janvier 2014, le régime est un régime salaires de carrière indexés pour le Service effectué après le 31 décembre 2013. Le taux d'indexation annuel des prestations relatives aux Services reconnus effectués au cours d'un exercice financier est de 2,15 %

pour les années 2015 à 2018 et de 2 % par la suite. Cette indexation cesse à la date de cessation de participation active, étant entendu que l'indexation cumulative à cette date ne peut excéder celle permise par les règles fiscales.

### 1.3 Utilisation des excédents d'actifs et du fonds de stabilisation

Le fonds de stabilisation est utilisé en priorité pour éviter que le versement de cotisations d'équilibre soit requis de la part des participants actifs et de la Ville de Québec.

Par ailleurs, dans la mesure exigée par la loi, les gains actuariels générés après le 31 décembre 2013 relativement au volet constitué à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 sont affectés au fonds de stabilisation. La valeur minimale que doit atteindre ce fonds de stabilisation avant certaines utilisations est calculée de la même manière que la provision pour écarts défavorables constituée à l'égard des engagements du régime pris avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

D'ici à ce que la Ville de Québec et l'Association se soient entendues sur les autres modifications à apporter au *Règlement de l'agglomération sur le Régime de retraite des pompiers de la Ville de Québec* (R.A.V.Q. 254) résultant de l'entente, les parties viseront à définir les règles relatives à l'utilisation de la partie du fonds de stabilisation qui devient utilisable pour d'autres fins que celle d'éviter le versement de cotisations d'équilibre. À défaut d'entente sur cet aspect à cette date, les sommes portées au fonds sont conservées en réserve.

Malgré le troisième alinéa, les parties peuvent toutefois convenir, pendant la durée de la convention collective à intervenir, des règles et modalités de partage et d'utilisation du fonds de stabilisation, notamment l'indexation ponctuelle des rentes.

## 2. Services antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2014

### 2.1 Mise en contexte

- Tel qu'indiqué dans le rapport révisé du 30 janvier 2015 sur l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2013, le déficit actuariel du *Régime des pompiers* à cette date est de 50 106 700 \$. La valeur des cotisations d'équilibre afférentes au déficit de 1986 étant de 33 007 800 \$, le déficit sujet à partage est de 17 098 900 \$.
- De ce montant :
  - 7 453 500 \$ est afférent au groupe des retraités;
  - 9 645 400 \$ est afférent au groupe des participants actifs.
- À l'égard du groupe des retraités, la Ville de Québec devra attendre la production du rapport sur l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2015 qui devrait être disponible au plus tard le 30 septembre 2016. Ce rapport déterminera notamment :
  - le niveau de capitalisation du régime le 31 décembre 2015; et
  - le déficit afférent aux retraités.

- Le *Régime des pompiers* prévoit une indexation automatique des rentes pour la majorité des participants. Conformément à l'article 13 de la Loi n° 15, le régime ne peut plus prévoir cette indexation; celle-ci est interdite depuis le 4 décembre 2014 pour les participants qui ont pris leur retraite après le 12 juin 2014. Cela a pour effet de réduire le passif des participants actifs d'un montant de 9 750 900 \$.
- L'article 12 de la Loi n° 15 prévoit que le déficit de 9 645 400 \$ est partagé à parts égales entre les participants actifs et la Ville de Québec. Le partage du déficit est obligatoire.

## 2.2 Mesures retenues

- La Ville de Québec et l'Association conviennent que la Ville de Québec assumera 50 % du déficit afférent aux membres de l'Association. Par conséquent, le déficit actuariel au 31 décembre 2013 qui doit être assumé par l'ensemble des participants actifs est de 4 822 700 \$.
- Comme ce montant de 4 822 700 \$ est inférieur à la valeur de l'indexation éliminée (9 750 900 \$), la différence de 4 928 200 \$ est, conformément à l'article 14 de la Loi n° 15, comptabilisée sous forme de gains actuariels dans la réserve relative aux Services antérieurs à 2014.
- Le montant de 4 928 200 \$ sera utilisé aux fins d'une indexation ponctuelle des rentes.
- D'ici à ce que la Ville de Québec et l'Association se soient entendues sur les autres modifications à apporter au *Règlement de l'agglomération sur le Régime de retraite des pompiers de la Ville de Québec* (R.A.V.Q. 254) résultant de l'entente, les parties viseront à définir les règles relatives à l'utilisation de ces gains actuariels. À défaut d'entente sur cet aspect à cette date, ces gains actuariels seront conservés dans la réserve.
- Les autres dispositions du régime portant sur les règles de financement des Services antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2014 demeurent applicables. Les modifications effectuées aux dispositions du régime en cette matière se limiteront à celles qui s'imposent compte tenu des dispositions de la loi. Ceci dit, les parties conviennent d'analyser, pendant la durée de la convention, mais principalement lors de l'élaboration des modifications à apporter au *Régime des pompiers*, des mesures visant à simplifier ses règles de financement relatives aux Services antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Il est convenu de débiter ces travaux par l'analyse des effets des articles 14 et 20 de la Loi n° 15 sur les règles actuelles. Si une entente intervient en cette matière, les dispositions du régime seront modifiées en conséquence.

## 2.3 Effet d'une décision ou d'un jugement

- 2.3.1 Advenant qu'un jugement final rendu par un tribunal, dans le dossier no. C.S. 500-17-086490-151, invalide la *Loi n° 15*, ou certaines de ses dispositions, quant à la restructuration des Services antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2014, la Ville s'engage à se conformer à ce jugement, tel qu'applicable au *Régime des pompiers*.

Il est cependant entendu que les dispositions de la présente entente concernant les Services reconnus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 demeurent convenues et valides, et ce, sans égard aux dispositions de la *Loi n° 15* et aux décisions qui peuvent être rendues par un tribunal à son égard.

2.3.2 À moins d'une entente écrite à l'effet contraire, les dispositions prévues au paragraphe 2.3.1 demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'un jugement final intervienne quant au dossier no C.S. 500-17-086490-151, les parties s'engageant à reconduire lesdites dispositions, de convention collective en convention collective, jusqu'à un tel moment.

### 3. Date d'effet

Sauf indication contraire, toutes les mesures convenues dans la présente entente ont effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**ANNEXE I - 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 leur 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 échu 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 approprié.

- 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 rendu 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 préposé 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 alinéa, 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.

## ANNEXE J - LETTRE D'ENTENTE TRANSFORMATION DES POSTES



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 inc. 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'inspectrice ou inspecteur, inspectrice-chauffeuse ou 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 7 h 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.

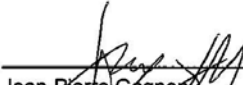
SIGNÉE À QUÉBEC LE : 26/11/08



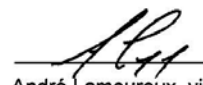
Richard Poitras, directeur  
Service protection contre l'incendie



Eric Gosselin, président  
Association des pompiers professionnels  
de Québec inc.



Jean-Pierre Gagnon,  
Conseiller en ressources humaines  
Service des ressources humaines



André Lamoureux, vice-président  
Association des pompiers professionnels  
de Québec inc.

**ANNEXE  
HORAIRE DE TRAVAIL À LA SOUS-SECTION  
ATELIER DE RÉPARATIONS**

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

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 du quartier-maître de jour pour la période de 13h à 22h. 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 7h 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.



Richard Poitras  
Directeur  
Service de la protection contre l'incendie



Association des pompiers  
professionnels de Québec inc.

**ANNEXE K - ÉTAT D'URGENCE LOCAL ET PROGRAMME DE VOLONTARIAT  
POUR L'INTERVENTION EN ASSISTANCE EXTERNE**

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

**CONSIDÉRANT** les discussions tenues dans le cadre du renouvellement de la convention collective;

**CONSIDÉRANT** que les parties reconnaissent l'importance des enjeux relatifs à l'état d'urgence local et au programme de volontariat pour l'intervention en assistance externe;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

Les parties s'engagent à poursuivre les discussions entamées lors du renouvellement de la convention collective au sujet de l'état d'urgence local et au programme de volontariat pour l'intervention en assistance externe, et ce, dans les six (6) mois de la signature de la convention collective.

## ANNEXE L - REMPLACEMENT MEDICAL DE MONSIEUR GUY BELANGER

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

---

**OBJET : Remplacement médical de Monsieur Guy Bélanger**

---

**Attendu que** l'employé est à l'emploi de la Ville depuis le 29 avril 1996;

**Attendu que** des limitations fonctionnelles permanentes sont inscrites au dossier médical de l'employé, suite à une maladie professionnelle

**Attendu que** les dispositions de l'article 19,04 de la convention collective prévoient le remplacement du salarié dans une occupation correspondant à ses qualifications

**Attendu que** le poste de lieutenant-instructeur à la formation implique des tâches relatives aux opérations

**Attendu que** les limitations fonctionnelles de Monsieur Guy Bélanger l'empêchent d'accomplir la totalité des tâches relatives aux opérations et par conséquent ne permettent pas à l'employeur de le replacer dans un poste de lieutenant-instructeur à la formation

**Attendu que** Monsieur Guy Bélanger détient les qualifications nécessaires à la formation des conducteurs et des opérateurs de véhicules

**Attendu que** la Division de la recherche, de la formation et du développement a suffisamment de besoins en formation pour justifier le remplacement de Monsieur Bélanger à titre de soutien à la formation dans une tâche complète

**Attendu que,** les parties ont la volonté de régulariser le dossier de Monsieur Guy Bélanger;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Monsieur Guy Bélanger sera intégré à la Division de la formation, de la recherche et du développement de manière permanente et ce, à titre de lieutenant-instructeur à la formation.

3. Sans être restrictif, le mandat principal de Monsieur Guy Bélanger sera la formation de conduite pour les chauffeurs ainsi que la formation pour l'opération des différents véhicules du Service de protection contre l'incendie.
4. Afin d'assurer une tâche de travail complète, l'employeur se réserve le droit d'assigner à M. Bélanger toutes autres tâches connexes, en respect de ses limitations fonctionnelles.
5. La présente entente ne peut servir de précédent pour tout dossier passé, présent ou futur ou dans l'interprétation des dispositions pertinentes de la convention collective;