

DÉPÔT

Dépôt N°: 86 03 101

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

09853-3

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-03-12	86-03-19		86-03-12	87-12-31	11

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Pompiers à temps partiel du Québec Métropolitain 145, rue Bourget Beauport, Qc G1E 5T2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Ville de Charlesbourg 7575, Boul. Henri-Bourassa Charlesbourg, Qc G1H 3E7 Att: M. Serge Villeneuve, Notaire
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 03-03 Activité: 9510-11 Affiliation: 12 IND

1   
  2   
  3   
  4   
  5   
  6   
  7   
  8   
  9   
  10   
  11

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Christine Demers / JB</i>	86-03-24

Pour renseignements:  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970   
  255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

3141 01 01

*[Handwritten signature]*

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:

LA VILLE DE CHARLESBOURG, corporation municipale  
régie par la Loi des Cités et Villes, ayant sa  
principale place d'affaires au 7575, boulevard  
Henri-Bourassa, Charlesbourg;

ET:

LE SYNDICAT DES POMPIERS À TEMPS PARTIEL DU  
QUÉBEC MÉTROPOLITAIN, 145, rue Bourget, Beauport.

B. C. G. T.  
QUÉBEC

✓  
'86 MAR 19 14:09

3141 01 01

*S. J. J.*  
*2.2*  
*2000*

## ARTICLE 1.00 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 - La présente convention régit les relations de travail entre la Ville de Charlesbourg et les employés couverts par le certificat d'accréditation émis au syndicat le 28 août 1984.
- 1.02 - La présente convention a pour but de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les employés représentés par le syndicat et d'établir et de maintenir des conditions de travail justes, équitables et compatibles avec les exigences inhérentes au maintien d'un service public de protection contre l'incendie.
- 1.03 - La Ville reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur pour tous ses employés couverts par le certificat d'accréditation.
- 1.04 - Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort de la Ville de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

## ARTICLE 2.00 - DISCRIMINATION

- 2.01 - L'employeur, ses représentants, le syndicat et les employés ne doivent faire aucune distinction à l'égard de quelque employé que ce soit en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses, politiques et syndicales, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi et les deux (2) parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

## ARTICLE 3.00 - DÉFINITION DES TERMES

Pompier à temps partiel de la Ville de Charlesbourg: signifie «tous les pompiers à temps partiel (volontaires) salariés de la Ville de Charlesbourg».

Employeur: La Ville de Charlesbourg.

Grief: Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.

## ARTICLE 4.00 - RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 - Tout salarié embauché après la date de la signature des présentes doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au syndicat dans les quinze (15) jours de son embauchage et en demeurer membre pour la durée de la présente convention.

Aux fins d'application du présent article, la Ville de Charlesbourg transmet, par écrit, au syndicat les noms et prénoms, adresse et la date d'entrée en service de tout nouveau salarié ainsi que le statut qui lui est accordé dès son embauche.

- 4.02 - L'employeur retient sur la paie de chaque salarié la retenue syndicale fixée par le syndicat et en transmet la somme intégrale ainsi perçue, de façon générale au cours de la troisième semaine de chaque mois pour le mois précédent, accompagnée du nom de chaque salarié ainsi que du montant prélevé.



#### ARTICLE 5.00 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 5.01 - Deux (2) représentants du syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après autorisation du directeur ou de son représentant autorisé, s'absenter de leur travail à la Ville de Charlebourg, et ce pour la période de temps requise sans perte de salaire, à l'occasion de:
- a) rencontre avec les représentants de la Ville de négociation et de conciliation pour le renouvellement de la convention collective;
  - b) l'audition d'un grief ou d'un différend;
  - c) rencontre avec l'employeur.
- 5.02 - Les représentants du syndicat peuvent s'adjoindre un conseiller syndical pour participer à toutes les réunions entre les représentants du syndicat et ceux de l'employeur.
- 5.03 - Pour toutes les matières ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation avec un représentant de la Ville. La présente n'a pas pour effet de limiter les relations normales entre la Ville et les salariés.
- 5.04 - Les dates et heures des réunions sont déterminées par l'employeur après consultation du syndicat et en tenant compte des obligations des représentants syndicaux à l'égard de leur employeur régulier, le cas échéant.

#### ARTICLE 6.00 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 6.01 - Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective peut faire l'objet d'un grief et être soumise à la procédure décrite au présent article.
- 6.02 - Le syndicat et la Ville conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 6.03 - Le syndicat et/ou l'employé, accompagné ou non d'un représentant du syndicat, peut soumettre un grief par écrit au directeur du Service de la protection publique dans les quinze (15) jours qui suivent l'incident qui en est la cause, ou la connaissance qu'il en aura eue, en mentionnant l'article de la convention collective sur lequel il s'appuie principalement pour le justifier. Le directeur doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours suivants et en aviser l'employé et/ou le syndicat par écrit.
- 6.04 - Si telle décision n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief pourra être référé par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent au directeur général de la Ville; celui-ci devra rendre sa décision dans les quinze (15) jours suivants et en aviser par écrit le syndicat et/ou l'employé.

Si la décision du directeur général n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief pourra être soumis à l'arbitrage selon la procédure prévue au Code du travail, dans les quinze (15) jours suivants.

J. N.S.  
J.M.P.

- 6.05 - Le salarié qui réfère un grief à l'arbitrage en avise par écrit l'employeur.
- 6.06 - L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la convention. Dans le cas d'une mesure disciplinaire, il peut soit maintenir la décision rendue, soit la modifier ou l'annuler et prescrire, le cas échéant, le correctif approprié.
- 6.07 - Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont payés à part égale par le syndicat et l'employeur.
- 6.08 - Si on ne se prévaut pas des délais prévus et stipulés dans les paragraphes précédents, le grief est considéré comme abandonné, non avenu et non existant à toutes fins que de droit.
- 6.09 - Les parties peuvent, au moyen d'un accord écrit, prolonger ou modifier tout délai concernant la procédure de grief et d'arbitrage.
- 6.10 - Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

#### ARTICLE 7.00 - ANCIENNETÉ

- 7.01 - L'ancienneté signifie le nombre d'années de service continu d'un employé pour la Ville de Charlesbourg depuis sa date d'embauche.
- 7.02 - Dans tous les cas de mise à pied et de réembauchage, l'employeur s'engage à tenir compte de l'ancienneté, pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 7.03 - Un salarié perd son ancienneté:
- a) s'il est congédié pour cause;
  - b) s'il quitte volontairement son emploi.

#### ARTICLE 8.00 - PRIORITÉ D'EMPLOI

- 8.01 - Au cas où la fondation d'un corps de pompiers serait décidée par l'employeur, tout employé couvert par le certificat d'accréditation du syndicat aura priorité sur toute personne de l'extérieur, autre qu'une personne couverte par le certificat d'accréditation de la Fraternité des Policiers-pompiers de la Ville de Charlesbourg, pour postuler les postes et fonctions devenus ouverts par la suite de la formation dudit corps de pompiers, en autant qu'il se qualifie aux examens de l'employeur.
- 8.02 - Dans les cas de fusion, annexion, échange de services ou autres opérations similaires, la Ville convient de former un comité conjoint constitué de représentants de l'employeur et du syndicat afin de transiger avec tout nouvel employeur avant la transmission des pouvoirs afférents au changement de juridiction. Ce comité sera formé dans la mesure du possible au plus tard quatre (4) mois avant la transmission des pouvoirs.

J. 16 S.  
JMP

ARTICLE 9.00 - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 - Le travail s'effectue les fins de semaine et le Jour de Noël et le Jour de l'An, du vendredi ou de la veille de Noël ou du Jour de l'An, selon le cas, à 18 heures jusqu'au dimanche soir ou jusqu'au Jour de Noël ou de l'An au soir, selon le cas, à minuit (24 heures) avec un maximum de quatre (4) employés par quart de travail pouvant être répartis à différentes casernes selon les exigences de l'employeur, le tout selon un horaire établi de façon rotative et équitable par le directeur.
- 9.02 - Le travail les fins de semaine sera réparti en deux (2) horaires, dont l'un de 24 heures et l'autre de 30 heures, à l'intérieur des périodes suivantes:
- vendredi de 18 heures à 24 heures
  - samedi de 00:01 minute à 24 heures
  - dimanche de 00:01 minute à 24 heures.
- 9.03 - L'horaire de travail sera affiché à la caserne 12 semaines à l'avance.
- 9.04 - Les employés peuvent s'échanger entre eux des heures de travail, après autorisation du directeur ou de son représentant. Le maximum d'heures de travail auquel un même employé peut être impliqué au cours d'une année ne doit pas excéder 60 heures, et la remise du temps doit être effectuée dans un délai d'au plus 60 jours.

Les heures échangées par un employé pour lui permettre de prendre les vacances auxquelles il a droit chez son employeur régulier ne sont pas considérées dans ce maximum de 60 heures.

ARTICLE 10.00 - REPAS

- 10.01 - L'employé a droit à un repas chaud payé par la Ville pour chaque période de quatre (4) heures de travail sur les lieux d'un incendie, mais sans que cela nuise au travail requis suivant les circonstances.

ARTICLE 11.00 - PERFECTIONNEMENT

- 11.01 - L'employeur favorise la participation des salariés à des cours de perfectionnement. Dans la mesure du possible, les dispositions sont prises pour permettre aux pompiers à temps partiel de bénéficier des mêmes cours de perfectionnement que les policiers-pompiers réguliers en matière de perfectionnement et de lutte contre l'incendie. Si ces activités de perfectionnement ont lieu en dehors des heures normales de travail, elles seront rémunérées au taux de lutte et de prévention contre l'incendie.

ARTICLE 12.00 - ASSURANCES

- 12.01 - Les employés bénéficient d'une assurance-vie (groupe) d'un montant de 25 000 \$ pour décès dans l'exercice de leurs fonctions. Le coût de cette assurance est défrayé par parts égales par l'employeur et les employés. Une copie de l'avenant ou de la police d'assurance sera transmise au syndicat.

J. N. S.  
J. N. S.

#### ARTICLE 13.00 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 13.01 - Les parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents de travail et promouvoir la sécurité et la santé des employés.

Le syndicat peut soumettre par écrit à l'employeur toute question relative à l'application de la loi ou des règlements concernant la santé et la sécurité au travail.

Les salariés sont équipés d'une façon sécuritaire et hygiénique. L'employeur fournira à chacun un imperméable avec bandes phosphorescentes, un casque de sécurité muni d'une visière protectrice, des gants et mitaines sécuritaires et des bottes de sécurité, qui demeurent la propriété de la Ville.

Tout examen médical exigé par l'employeur s'effectue chez un médecin choisi par l'employeur, aux frais de ce dernier.

- 13.02 - Le comité de santé et sécurité est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat et se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

- 13.03 - L'employeur peut, en tout temps, exiger qu'un salarié subisse un examen médical devant son médecin. Dans le cas où, à la suite de cet examen médical, l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un salarié, ce dernier peut exiger que son médecin personnel soumette ses propres constatations au médecin de l'employeur. Si après consultation entre le médecin du salarié et le médecin de l'employeur il y a désaccord entre ces médecins quant aux anomalies constatées au cours de leur examen respectif par rapport au travail à accomplir, le salarié a droit de demander l'arbitrage médical devant un arbitre-médecin choisi d'un commun accord par l'employeur et le médecin du salarié. A défaut d'entente, cet arbitre-médecin est nommé par le ministère du Travail; sa décision est finale. Les honoraires de l'arbitre-médecin sont payés à part égale par les parties, soit l'employeur et le syndicat.

#### ARTICLE 14.00 - SALAIRES

- 14.01 - Le salarié reçoit le taux horaire suivant, pour chaque heure de travail effectuée à la demande de l'employeur:

a) lorsqu'il est appelé à combattre un incendie:

à compter du 1er janvier 1985 : 12,53 \$

à compter du 1er janvier 1986 : 13,03 \$

b) lorsqu'il demeure en disponibilité à la caserne:

à compter du 1er janvier 1985 : 6,70 \$

à compter du 1er janvier 1986 : 6,97 \$

*Handwritten signature/initials*

[

- 14.02 - Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, chaque employé reçoit un montant forfaitaire égal à six pour cent (6%) de la rémunération totale qu'il a touchée au cours de l'année 1983, plus cinq pour cent (5%) de la rémunération totale qu'il a touchée au cours de l'année 1984.
- 14.03 - Un employé rappelé au travail lors d'un incendie, à la demande de l'employeur, est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail au taux applicable.
- 14.04 - Les chèques de paie sont remis aux employés conformément à la procédure de l'employeur à ce sujet.
- 14.05 - L'employeur remet à l'employé, avec son chèque de paie, un état du salaire et des retenues sur lequel on trouve les mentions exigées par la Loi sur les normes du travail.

#### ARTICLE 15.00 - VÊTEMENTS DE TRAVAIL

- 15.01 - L'employeur fournit à chacun des pompiers à temps partiel, à tous les trois ans:
- 2 pantalons d'été
  - 2 pantalons d'hiver
  - 3 chemises manches courtes
  - 3 chemises manches longues
  - 3 paires de bas
  - 1 paire de bottillon
  - 1 paire de couvre-chaussure pour bottillon
  - 1 paire de couvre-chaussure régulier
  - 1 veste de laine
  - 1 foulard
  - 1 manteau d'été
  - 1 manteau d'hiver
  - 1 casquette
  - 1 ceinture

#### ARTICLE 16.00 - TÉMOIN

- 16.01 - Lorsqu'un employé est appelé à témoigner, à la demande de l'employeur devant une Cour régulière de justice, relativement à des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur lui rembourse, le cas échéant, la perte de salaire de son emploi régulier.

#### ARTICLE 17.00 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 17.01 - Toute difficulté ou mésentente relative à des conditions de travail qui ne sont pas mentionnées dans la présente convention, est soumise sur demande de l'une ou l'autre des parties, à un comité formé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat.

#### ARTICLE 18.00 - VALIDITÉ

- 18.01 - Tout article de la présente convention venant en conflit avec une loi fédérale ou provinciale ou un règlement adopté en vertu de telles lois est nul, mais la nullité d'un tel article n'affecte pas la validité des autres articles qu'elle contient.



ARTICLE 18.00 - DURÉE


18.01 - La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature, sauf l'article 14.01 ayant trait aux salaires qui entre en vigueur rétroactivement au 1er janvier 1985. Elle demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1987, sauf l'article 14.01 qui demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 1986.

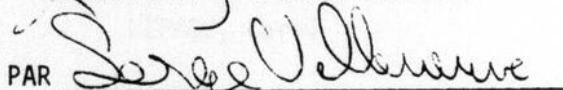
L'avis de négociation pour le renouvellement de cette convention ou de l'article 14.01 précité doit être donné dans les soixante (60) jours précédant les dates d'expiration plus haut mentionnées.

Les conditions prévues à la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

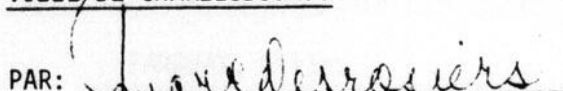
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 12 e jour du mois de mars 1986.

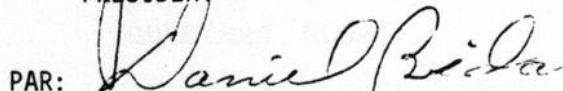
VILLE DE CHARLESBOURG:

PAR   
PRESIDENT DU COMITE EXECUTIF

PAR   
GREFFIER

LE SYNDICAT DES POMPIERS À TEMPS PARTIEL DE LA VILLE DE CHARLESBOURG:

PAR:   
PRESIDENT

PAR:   
VICE-PRESIDENT

*La*  
*MP*

ANNEXE « A »

ANCIENNETÉ

DESROSIERS, Marcel	Mai 1965
DESROSIERS, Jean-Marc	Mai 1965
DESROSIERS, André	Juin 1966
DAIGLE, Roger	Février 1968
LATULIPPE, Fernand	Janvier 1969
BÉDARD, Daniel	Mai 1969
LEPAGE, Carol	Mai 1969
LEMIEUX, Jean-Guy	Mai 1972
LACASSE, Jean-Marc	Septembre 1972
TANGUAY, Gilles	Novembre 1974
GAUDREULT, Michel	Avril 1982

*Handwritten signature or initials, possibly "L. H. S." and "M. D."*

Je certifie que la présente est une copie  
exacte du document original.  
*Serge Villeneuve*  
SERGE VILLENEUVE, Notaire  
Greffier Adjoint