

21838-02

'01 DEC 23 13 39

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA VILLE DE SEPT-ILES, corporation
légalement constitué et ayant sa
place d'affaires à Sept-Iles, dis-
trict de Mingan, ci-après désignée
" LA VILLE "

'82 JAN 20 11 00

ET

LA FRATERNITE DES CONSTABLES ET POMPIERS
DE LA CITE DES SEPT-ILES
ci-après désignée
" LA FRATERNITE "

*Copie conforme
Dominique Pouture
Secrétaire*

REÇU
MAR 5 1982
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'ŒUVRE - QUÉBEC

'82 MAR 22 15 45

47 pages

TABLE DES MATIERES.

ARTICLE 1	DEFINITIONS.
2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.
3	REGIME SYNDICAL.
4	PERMIS D'ABSENCE SYNDICALE.
5	CLASSIFICATION.
6	TAUX DE SALAIRE HEBDOMADAIRE.
7	HEURES DE TRAVAIL.
8	VACANCES ANNUELLES.
9	CONGES.
10	UNIFORMES ET ARTICLES NECESSAIRES AUX EMPLOYES.
11	ALLOCATION VESTIMENTAIRE ET DEPENSES D'AUTOMOBILE.
12	PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS, DE MESENTENTE ET D'ARBITRAGE.
13	MESURES DISCIPLINAIRES.
14	ANCIENNETE.
15	PROMOTIONS.
16	REGIME DE CONTINUATION DE SALAIRE.
17	PROTECTION DE L'EMPLOYEE.
18	ASSURANCE-GROUPE ET FONDS DE PENSION.
19	PROTECTION DE L'EMPLOI.
20	SECURITE.
21	ALLOCATION SPECIALE - COURS DE PERFECTIONNEMENT.
23	ANNEXES.
24	DUREE DE LA CONVENTION.

- ANNEXE "A" HOMMES DE POMPES
- "B" UTILISATION DES FACILITES SPORTIVES
- "C" CEDULES DE TRAVAIL
- "D" APPLICATION DE L'ARTICLE 15.06

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET ADMINISTRATION

- 2.01 La Ville reconnaît la Préfecture comme la seule agence autorisée pour tous les emplois autorisés par le certificat d'accréditation.
- 2.02 L'agence est le même dans le cas de pompiers pour la Ville de Sept-Îles et doit agir comme un seul, sans aucune barrière, dans l'exercice de ses fonctions. Son obligation à cet égard n'est pas limitée à la Ville de Sept-Îles, mais s'étend à toutes les villes qui acceptent la protection.
- 2.03 La Préfecture reconnaît qu'il est de l'intérêt 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 1 DEFINITIONS

Aux fins de la présente convention, les termes suivants auront la signification qui leur est ci-après donnée:

1.01 Fonction

Occupation habituelle et régulière à laquelle un employé est préposé.

1.02 Assignation

Affectation d'un employé à une occupation particulière au sein d'une fonction.

1.03 Mutation

Affectation d'un employé à une fonction autre de même grade.

1.04 Employé

Tout salarié au sens du Code du Travail et couvert par le certificat d'accréditation détenu par la Fraternité.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 La Ville reconnaît la Fraternité comme le seul agent négociateur pour tous ses employés couverts par le certificat d'accréditation.

2.02 L'employé est en même temps policier et pompier pour la Ville de Sept-Iles et doit agir comme policier, soit comme pompier, aussi souvent que requis. Son obligation à cet égard s'étend non seulement à la Ville de Sept-Iles mais à tout territoire dont la Ville accepte la protection.

2.03 La Fraternité 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.

- 2.04 Si la Ville crée une ou plusieurs nouvelles classifications non prévues à l'article 5 de la présente convention, elle s'engage à observer la procédure suivante: la Ville, après négociation avec la Fraternité, déterminera le taux de salaire de la nouvelle classification.
- 2.05 La présente convention a pour but d'établir des salaires, heures et conditions de travail pour les employés compris dans l'unité de négociation ci-dessus mentionnée.

ARTICLE 3 REGIME SYNDICAL

- 3.01 Comme condition au maintien de leur emploi, les employés tombant sous la juridiction de cette convention sont tenus de contribuer à la Fraternité un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle régulière à compter de leur entrée dans le service; les cotisations seront déduites de la paie des employés concernés et remises au trésorier de la Fraternité, par chèque, à la fin de chaque mois.

Advenant un changement dans le montant de la cotisation, un avis signé par le secrétaire de la Fraternité sera remis à la Ville qui fera les corrections nécessaires dans les quinze (15) jours suivant un tel avis.

ARTICLE 4 PERMIS D'ABSENCE SYNDICALE

- 4.01 Trente (30) jours ouvrables payés par la Ville seront accordés pour la durée de la présente convention afin de permettre à des employés de participer à des activités syndicales.
- 4.02 Afin de ne pas compromettre l'efficacité des services, la Fraternité devra prévenir le directeur de police au moins une semaine à l'avance lorsqu'il s'agit d'une activité à l'extérieur de Sept-Iles. De plus, pas plus de deux (2) personnes à la fois seront autorisées à se déplacer.

- 4.03 Pour les activités locales et de courte durée, la Fraternité devra prévenir le directeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. La règle mentionnée à l'article précédent concernant le nombre de personnes s'applique également dans ces cas.
- 4.04 La Ville accordera aux président et secrétaire du comité exécutif de la Fraternité alors en devoir, le temps nécessaire pour assister à leurs assemblées mensuelles régulières et spéciales, conformément à l'article 4.01. Ces congés peuvent aussi être pris par période de quatre (4) heures.
- 4.05 La Ville accordera aussi aux autres membres du comité exécutif de la Fraternité alors en devoir, le temps nécessaire pour assister à leurs assemblées mensuelles régulières et spéciales pourvu qu'ils se fassent remplacer aux frais de ladite Fraternité sans toutefois que soit modifié le salaire de celui qui se fait remplacer. Les congés peuvent aussi être pris par période de quatre (4) heures.
- 4.06 Les journées allouées ne comprennent pas le temps alloué pour la négociation de la convention collective ou pour des discussions relatives à des griefs, à des séances d'arbitrage.
- De plus, elles ne comprennent pas le temps alloué au président de la Fraternité ou son représentant pour assister aux auditions de la Commission de Police.
- 4.07 La Fraternité pourra afficher ses avis sur un tableau fermé servant exclusivement à des fins syndicales fourni par l'employeur, une clef sera remise à la Fraternité.
- 4.08 Les officiers de la Fraternité peuvent rencontrer l'employeur sur rendez-vous. De plus, ils peuvent après avoir avisé l'employeur, rencontrer des salariés durant les heures de travail dans le cas de grief. L'employeur fournit un local approprié pour ces rencontres.

- 4.09 Un salarié qui est membre d'un comité conjoint formé de représentants désignés par l'employeur d'une part et la Fraternité d'autre part, a le droit de s'absenter de son travail sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.
- 4.10 A la demande de la Fraternité, l'employeur libère sans traitement un salarié pour occuper une fonction syndicale permanente ou électorale au sein de son syndicat, de sa fédération ou centrale.

ARTICLE 5 CLASSIFICATIONS

- 5.01 Aspirant policier-pompier
Employé débutant ayant moins de neuf (9) mois de service au service de la police et des incendies ou qui n'a pas encore satisfait aux examens de l'Institut de Police du Québec.
- 5.02 Policier-pompier 4ième classe
Employé ayant complété sa période de probation de neuf (9) mois mais ayant moins de vingt-quatre (24) mois de service.
- 5.03 Policier-pompier 3ième classe
Employé ayant entre vingt-quatre (24) et trente-six (36) mois de service.
- 5.04 Policier-pompier 2ième classe
Employé ayant entre trente-six (36) et quarante-huit (48) mois de service.
- 5.05 Policier-pompier 1ère classe
Employé ayant complété quarante-huit (48) mois de service.
- 5.06 Policier-pompier affecté aux pompes
Employé occupant normalement la fonction d'homme de pompe.

- 5.07 Policier-pompier affecté à la prévention des incendies
Voir annexe "A".
- 5.08 Caporal
Policier-pompier promu à cette fonction suivant les dispositions de la présente convention.
- 5.09 Sergent
Caporal ou détective promu à cette fonction.
- 5.10 Détective
Caporal et/ou policier-pompier première classe promu à cette fonction.
- 5.11 Sergent-détective
Détective promu à cette fonction.
- 5.12 Lieutenant-détective
Sergent-détective promu à cette fonction.
- 5.13 Lieutenant
Sergent promu à cette fonction.
- 5.14 Capitaine
Lieutenant promu à cette fonction.
- 5.15 Capitaine-détective
Lieutenant-détective promu à cette fonction.
- 5.16 Officier de liaison à la cour
Ce dernier est un sous-officier assigné en permanence à ce poste et est le seul qui porte le grade de caporal.
Toute autre personne qui serait appelée à y travailler aurait la classification de policier-pompier.

- 5.17 Il est convenu qu'un aspirant policier-pompier dont la période d'essai a duré plus de neuf (9) mois passera policier-pompier troisième classe après vingt-quatre (24) mois de service.

ARTICLE 6 TAUX DE SALAIRE HEBDOMADAIRE

- 6.01 Lorsqu'une échelle de salaire est prévue, les employés permutent automatiquement d'une classe à une autre à la date anniversaire de leur entrée en service.

- 6.02 La rémunération de tout employé sera versée à tous les deux (2) jeudis. Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la rémunération sera versée le jour ouvrable précédent.

- 6.03 Tout employé travaillant une période autre que celle comprise entre 8:00 heures et 17:00 heures reçoit en plus de son salaire régulier une prime de neuf dollars (9,00 \$) par semaine.

- 6.04 Taux de salaire hebdomadaire du 81-01-01 au 81-12-31

Aspirant policier-pompier	378 \$
Policier-pompier 4ième classe	455 \$
Policier-pompier 3ième classe	485 \$
Policier-pompier 2ième classe	507 \$
Policier-pompier 1ère classe	525 \$
Caporal	546 \$
Détective	553 \$
Sergent ou sergent-détective	587 \$
Lieutenant ou lieutenant-détective	607 \$
Capitaine	638 \$

ARTICLE 7 HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 La semaine moyenne de travail pour tous les employés régis par la présente convention sera de 37.8 heures par semaine y compris la période de repas.

Le sergent Raymond Allain et le lieutenant Hubert Barriault ou leurs remplaçants travailleront 36.5 heures en moyenne par semaine.

- 7.02 Les heures de travail seront réparties sur cinq (5) périodes rotatives comme suit:
- 23 h 00 à 08 h 00
 - 07 h 30 à 16 h 30
 - 13 h 00 à 22 h 00
 - 15 h 00 à 23 h 59
 - 19 h 00 à 04 h 00
- 7.03 La rotation des relèves se fera régulièrement à moins d'empêchements sérieux, suivant la cédule déjà existante.
- 7.04 Les heures de travail des détectives seront telles que négociées par les parties.
- Les heures de travail des sergent-détective, lieutenant-détective et lieutenant de police, capitaine-détective et officier de la cour et les constables en prévention, seront de 8 h 00 à 17 h 00 du lundi au vendredi ou selon les arrangements qui seront pris entre les parties.
- 7.05 (a) La période des repas sera de quarante (40) minutes à partir du moment où l'employé s'annonce descendu de son véhicule de service.
- (b) Le policier qui, sur ordre, à cause des exigences du service, n'a pas bénéficié de sa période de repas, reçoit une rémunération conforme au taux du temps supplémentaire.
- (c) La période de repas doit être continue. Lorsque la période de repas a été interrompue pour les besoins du service, la partie non prise est remise le même jour ou payé au taux du temps supplémentaire.
- 7.06 Tout travail effectué en plus et en dehors du temps régulier de travail sera rémunéré au taux de temps et demi du taux régulier de l'employé.

- 7.07 Si un employé doit faire au moins trois (3) heures de temps supplémentaire en plus de son neuf (9) heures régulier ou lorsqu'il est appelé à faire un remplacement, il aura droit à un repos de trente (30) minutes après le premier neuf (9) heures complétées.
- 7.08 Toute fraction d'heure de trente (30) minutes ou moins sera calculée, pour fin de temps supplémentaire comme valant une demi-heure. Toute fraction d'heure de trente-et-une (31) minutes et plus pour les mêmes fins, sera calculée comme valant une (1) heure. L'employé n'est pas tenu de compléter la fraction d'heure si son travail est terminé.
- 7.09 (a) Tout employé rappelé au travail sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail au taux du temps supplémentaire. Lorsque le travail pour lequel il a été rappelé est terminé, l'employé doit être libéré même s'il n'a pas travaillé durant toute la période minimum de trois (3) heures.
- (b) Pour un travail régulier et/ou au taux supplémentaire de plus de quatre (4) heures sur un incendie et/ou urgence, il sera accordé une période de repos et/ou repas chaud payé par l'employeur de quarante-cinq (45) minutes. Lors d'un combat d'incendie, après une heure et demie (1½) de travail, l'employeur fournira à ses frais les services d'une cantine.
- (c) Pour chaque période de quatre (4) heures et plus de travail cédulé au taux de temps supplémentaire, il sera accordé une période de trente (30) minutes de repos avant le début de toute période régulière.
- 7.10 Tout employé appelé devant la cour municipale de Sept-Iles ou toute autre cour de justice par ses fonctions officielles sera considéré en devoir. Il sera alors rémunéré pour un minimum de trois (3) heures à taux et demi. Lorsqu'un employé étant en vacances ou en congé se présente à la cour après avoir été convoqué, il recevra la paie suivante:
- si c'est un congé, il recevra six (6) heures à temps et demi par présence.
 - s'il est en vacances, il recevra dix (10) heures à taux et demi par présence.

Nonobstant le paragraphe précédent, toute présence à la cour durant l'horaire normal de travail ou en continuité avec celui-ci sera rémunéré selon ce qui est prévu en 7.06.

- 7.11 Un employé appelé à témoigner devant une cour de justice à l'extérieur de Sept-Iles a droit au temps aller et retour, plus le temps passé à la cour.
- Il sera rémunéré au taux d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux régulier avec un minimum de quatorze (14) heures pour la première journée et avec un minimum de neuf (9) heures pour toute journée subséquente. Les dépenses encourues seront remboursées sur présentation des reçus. Tout argent perçu en taxation par l'employé devra être remis à la Ville.
- 7.12 Il est toujours loisible à la Ville de décréter un état d'urgence pour une période limitée. La Ville a alors droit, durant cette période, de changer toute période de vacances, de faire travailler les policiers-pompiers durant les jours de congés hebdomadaires avec un minimum de neuf (9) heures par jour et cela durant toute la période d'urgence.
- 7.13 Durant toute période d'urgence décrétée, les policiers-pompiers qui désirent quitter la Ville de Sept-Iles durant leurs jours de repos devront avertir au préalable le directeur de police ou son représentant et ne pourront la quitter sans en avoir obtenu la permission.
- Si la permission est refusée, l'employeur devra payer un rappel au travail par jour refusé et non travaillé.
- 7.14 Les heures supplémentaires de travail seront réparties aussi équitablement que possible parmi les grades respectifs et affichés au tableau mensuellement. Toute heure refusée comptera comme travaillée aux fins des présentes. Le rapport mensuel indiquera les heures travaillées et les heures refusées séparément.
- 7.15 Les employés peuvent, entre eux, s'échanger des heures de travail avec la permission du directeur ou de son remplaçant.

Devant un refus, le directeur ou son remplaçant devra lui transmettre par écrit la raison de ce refus.

- 7.16 Avant le 15 novembre de chaque année, le directeur du service de police, après entente avec la Fraternité, établit les modalités permettant aux policiers travaillant sur les relèves de profiter d'une période de congés d'au moins six (6) jours consécutifs à l'occasion de Noël et du Jour de l'An après l'effet du regroupement de congés hebdomadaires ou autres. A cet effet, les effectifs des unités sont divisés en deux (2) groupes, soit un pour le congé de Noël et un autre pour le congé du Jour de l'An. Cette entente a pour effet de suspendre les cycles et les horaires réguliers durant cette période.

ARTICLE 8 VACANCES ANNUELLES

- 8.01 (a) Après 1 an de service: 9 jours ouvrables
(b) Après 2 ans de service: 13 jours ouvrables
(c) Après 3 ans de service: 17 jours ouvrables
(d) Après 15 ans de service: 22 jours ouvrables
- 8.02 Après sept (7) ans de service et chaque année par la suite, la Ville accorde en plus des vacances cinq (5) jours de paie au taux du salaire régulier de chaque employé payé sur demande avant les vacances de l'employé.
- 8.03 Les jours de vacances seront calculés au prorata des mois effectivement travaillés durant l'année d'acquisition du droit aux vacances. Cependant, toute absence autorisée en vertu de l'article 16 (accident ou maladie) est considérée pour les fins de ce paragraphe comme effectivement travaillée.
- 8.04 Un employé pourra accumuler cinq (5) jours de vacances annuellement de sa période de vacances et jusqu'à un maximum de vingt-deux (22) jours.
- 8.05 La paie de vacances sera calculée au salaire régulier de l'employé comme s'il était normalement au travail.

- 8.06 Dans le cas des vacances accumulées, pour fin de calcul, elles seront payées au taux en vigueur à chaque année d'accumulation.
- 8.07 Le 1er mai de chaque année est la date qui sert à établir le nombre d'années de service.
- 8.08 Tout employé qui le désire pourra prendre en vacances les cinq (5) jours de paie mentionnés à l'article 8.02.
- 8.09 Dans la mesure du possible les vacances seront accordées en tenant compte du désir des employés suivant leur nombre d'année de service, mais l'attribution définitive des périodes de vacances sera approuvée par le directeur de police et pompier afin d'assurer le bon fonctionnement des services.
- 8.10 Les périodes de vacances ne seront pas échangées à moins que les besoins du service ne l'exigent; un salarié peut changer ses dates de vacances après entente avec l'employeur à la condition que la période de vacances des autres salariés soit respectée et que les besoins du service le permettent et devra aviser par écrit la Fraternité et l'employé des motifs du refus.
- 8.11 Tout employé aura droit de recevoir, avant son départ, son salaire pour sa période de vacances.
- 8.12 Si le salarié n'a pas travaillé pour cause d'accident ou maladie durant douze (12) mois, soit du 1er mai au 30 avril, il n'aura pas droit aux vacances de base, sauf tel que prévu aux articles 8.02 et 8.04.
- 8.13 (a) Le choix des vacances pour le personnel des cinq (5) relèves se fera par ancienneté. Il n'y aura pas plus de deux (2) salariés de chaque relève en vacances en même temps.
- (b) Selon les besoins du service, deux (2) salariés faisant partie d'une même relève de la gendarmerie pourront être en vacances en même temps. Durant les mois de juin, juillet, août ainsi que durant la période des Fêtes (trois semaines), la Ville peut s'assurer les services de cinq (5) étudiants en techniques policières pour la durée

de cette période. Le sergent et le caporal d'une même relève de la gendarmerie ne prendront leurs vacances en même temps.

- 8.13 (c) Deux (2) salariés du Bureau des Enquêtes Criminelles, incluant l'agent de liaison, pourront être en vacances en même temps. Nonobstant ce qui précède, trois (3) salariés du B.E.C. pourront être en vacances en même temps si les besoins du service le permettent.
- (d) Le lieutenant-détective et le sergent-détective ne prendront leurs vacances en même temps.
- (e) L'agent de liaison et son assistant ne pourront être en vacances en même temps, ainsi que les deux (2) préventionnistes police-jeunesse et les deux (2) préventionnistes incendie.
- (f) Pas plus de deux (2) salariés préposés aux pompes des cinq (5) mentionnés à l'annexe "A" ne pourront être en vacances en même temps.
- 8.14 La période de vacances débute le dernier jour ouvrable et se termine le premier jour ouvrable auquel un employé est normalement assigné au travail.
- 8.15 Le tirage au sort établira la priorité lorsque plusieurs policiers-pompiers ayant la même ancienneté choisissent les mêmes périodes de vacances.
- 8.16 L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli pour la période fixée pour ses vacances, pourra reporter sa période de vacances à une date ultérieure convenue entre lui et son directeur.
- 8.17 Lorsqu'un employé quitte définitivement son emploi, la Ville lui paiera les vacances acquises et non prises à son départ.
- 8.18 Les vacances annuelles pourront être prises en deux périodes à la demande de l'employé.

- 8.19 Afin de permettre aux employés de manifester leur choix pour la période de vacances, le directeur du service de police de la Ville de Sept-Iles affichera avant le 1er mars de chaque année une liste des employés indiquant le nombre de jours auxquels chacun a droit et la date d'entrée en service de chacun.
- 8.20 Les employés devront avoir exprimé leur choix avant le 1er avril de chaque année. L'employé qui a négligé d'exprimer son choix à cette date, sans excuse valable, devra prendre ses vacances dans la période disponible. La liste définitive des vacances devra être affichée au plus tard le 1er mai de chaque année.
- 8.21 Une fois fixée, la date du congé annuel du policier-pompier ne peut être changée en raison de sa mutation, son assignation, de sa promotion et de tout changement de relève.
- 8.22 Nonobstant les droits acquis à la signature de la présente convention, l'ancienneté accumulée au sein du service de police, primera pour déterminer les choix des vacances.
- 8.23 Les périodes de vacances sont établies entre le 1er juin et le 31 mai de chaque année.
- 8.24 L'employé qui prendra ses vacances dans une période autre que celle comprise entre le 1er juin et le 15 octobre, le 15 décembre au 15 janvier, recevra une compensation de 50,00 \$ par semaine de vacances prises.

ARTICLE 9 CONGES

- 9.01 (a) Les congés suivants seront considérés comme congés statutaires payés:
- La Ville accordera un congé pour la journée anniversaire de naissance de l'employé, la St-Jean Baptiste, Noël et le Jour de l'An.
- Ces congés pourront être pris selon le désir de l'employé mais avec permission, selon les besoins du service et ne s'ajouteront pas aux vacances annuelles.

- 9.01 (b) La Ville accordera un congé pour le lendemain de Noël, le lendemain du Jour de l'An et l'Action de Grâce.
- Vu l'application de la cédule de travail montrée en annexe, il est convenu que les employés ne pourront prendre les congés mentionnés au paragraphe précédent, compte tenu que ces congés servent à compenser, en partie, la diminution des heures de travail.
- (c) Le salarié ne pourra se prévaloir des dispositions de l'article 9.02 en rapport avec les congés mentionnés au paragraphe (b) précédent.
- 9.02 Tout employé requis de travailler ou qui sera appelé au travail ces jours de congés, sera payé au taux de temps supplémentaire pour toute heure ainsi travaillée.
- 9.03 Les employés régis par la présente convention bénéficieront également des jours de congés décrétés par la ville comme fête civique.
- 9.04 Lorsqu'un jour de congé statutaire tombe au cours des vacances d'un employé ou un jour de repos, l'employé recevra la paie de congé pour ce jour-là.
- 9.05 Les jours de congés statutaires seront payés à la demande de l'employé couvert par le présent contrat.
- 9.06 Tout policier-pompier aura droit aux congés suivants:
- (a) Décès du conjoint, d'un enfant, personne vivant maritalement: cinq (5) jours.
- Au sens du présent alinéa, est considéré comme une journée de travail l'ensemble des heures travaillées et cédulées durant cette même journée soit entre 00:00 heure et 23:59 heures.
- (b) A l'occasion du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son petit-enfant, son beau-père ou sa belle-mère, son grand-père et sa grand-mère, son beau-frère ou sa belle-soeur, son gendre et sa bru: trois (3) jours.

- 9.06 (c) Mariage de l'employé: un (1) jour, la veille ou le jour même.
- (d) Le jour de la naissance, de l'adoption d'un enfant ou du baptême de son enfant.
- (e) Mariage d'un enfant de l'employé: un (1) jour, la veille ou le jour même.
- (f) Dans tous les cas, les jours compteront de la date du décès ou de l'évènement concerné et seuls les jours ouvrables seront payés.
- (g) Au cas de maladie d'un membre de la famille immédiate du policier, lorsque lui seul à la maison peut pourvoir aux besoins du malade, il lui est loisible, après en avoir informé son officier immédiat, d'utiliser son crédit en maladie; ce privilège ne s'applique que provisoirement et dans le cas d'urgente nécessité, l'employeur se réservant le droit de contrôler les faits.
- 9.07 Tout employé couvert par la présente convention, a droit de prendre à ses frais:
- (a) Trois (3) jours additionnels pour tous les événements de l'article 9.06.
- (b) A l'occasion du mariage d'un frère ou d'une soeur, du beau-frère ou de sa belle-soeur: le jour du mariage.
- (c) A l'occasion du décès d'un gendre, d'une bru, d'un petit-enfant: trois (3) jours.
- 9.08 Si l'évènement nécessite un déplacement de plus de trois cent vingt (320) kilomètres, un (1) jour additionnel sera ajouté dans chaque cas. Les déplacements sur la rive sud comprennent ce jour additionnel.
- 9.09 Dans tous les cas, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat et produire, à sa demande, la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence.

CONGE DE MATERNITE

- (a) Toute salariée a droit, lors d'un congé de maternité, au bénéfice du régime d'assurance-chômage ainsi qu'aux bénéfices prévus à la clause 9.10 (c)
- (b) La salariée doit alors aviser par écrit le service du personnel, règle générale, au moins quinze (15) jours ouvrables avant le début de son congé. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date probable de l'accouchement.
- (c) La salariée qui désire obtenir un congé sans traitement lors de l'échéance de son congé de maternité a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de six (6) mois.
- (d) Après cinq (5) jours ouvrables consécutifs d'absence, l'employeur s'engage à verser à une salariée inapte au travail pour cause de grossesse, son plein salaire tant que durera l'invalidité, mais pour une période maximum de six (6) semaines.
- (e) Sous réserve de la clause 9.10 (a), la salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité doit reprendre son travail lors de l'échéance de son congé de maternité. Elle doit alors produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail. En cas d'impossibilité de retour au travail pour des complications de grossesse ou maladie, la salariée a droit aux avantages prévus à l'article 16.
- (f) La salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité doit aviser par écrit le service du personnel au moins dix (10) jours ouvrables avant son retour au travail.
- (g) La salariée en congé de maternité continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi, à l'exception des jours fériés, des congés sociaux durant dix-sept (17) semaines couvertes par le régime d'assurance-chômage.
- (h) Au retour du congé de maternité, la salariée est réintégrée au poste qu'elle occupait au moment de son départ avec tous ses droits et privilèges.

ARTICLE 10 UNIFORMES ET ARTICLES NECESSAIRES AUX EMPLOYES

- 10.01 La Ville fournira à ses constables-pompiers les vêtements et l'équipement nécessaires à l'exercice de leurs fonctions conformément au règlement #5, article 18, Loi de Police, Arrêt en conseil no. 4168.
- 10.02 Toutes les parties d'uniformes remises aux policiers demeurent propriété de la Ville, mais lors du départ d'un membre, la Ville ne peut exiger que le dernier uniforme et tout équipement.
- 10.03 Si à la suite de ses fonctions comme policier-pompier, un employé détériore, perd, déchire ou se fait voler quelque partie de son uniforme ou de son habillement civil, la Ville s'engage à renouveler ou à payer le coût de réparation et de nettoyage, à moins de négligence de la part de l'employé.
- 10.04 Les uniformes et pièces de vêtements d'été devront être fournis avant le 1er mai et ceux d'hiver avant le 1er octobre de chaque année.
- 10.05 La Ville fournira à chaque employé une carte d'identité comportant sa photographie en civil et la signature du directeur de police. Cette carte d'identité sera renouvelée au besoin ou lors de promotion.

ARTICLE 11 ALLOCATION VESTIMENTAIRE ET DEPENSES D'AUTOMOBILE

- 11.01 La Ville paie à chaque membre du Bureau des Enquêtes Criminelles, une allocation vestimentaire de six cent cinquante dollars (650,00 \$) par exercice financier.
- 11.02 Tout employé requis par le directeur de police et pompier de la Ville pour travailler en civil a droit à une allocation vestimentaire de deux dollars et soixante (2,60 \$) par journée ainsi travaillée jusqu'à un maximum de six cent cinquante dollars (650,00 \$) par exercice financier. Cette allocation lui sera versée au cours du mois suivant celui qu'il aura ainsi travaillé.

ARTICLE 12

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS, DE MESENTENTE ET D'ARBITRAGE

- 12.01 Tout employé régi par cette convention se croyant lésé relativement à l'application ou l'interprétation de cette même convention, peut soumettre un grief pour enquête et règlement, en se conformant à la procédure ci-après énoncée.
- 12.02 La Fraternité peut également soumettre un grief relativement aux conditions énoncées à l'article 12.01 en se conformant à la même procédure.
- Dans le cas de mésentente relativement à des conditions de travail non couvert par la présente convention, la Fraternité pourra se prévaloir de procédure de grief et de mésentente prévue aux première et deuxième étapes.
- 12.03 La procédure de grief et de mésentente sera la suivante:

Première étape

La Fraternité et/ou l'employé accompagné d'un représentant de la Fraternité soumettra son grief, par écrit, au directeur du service de la police et incendie dans les quinze (15) jours de la connaissance du fait dont le grief découle en mentionnant l'article de la convention sur lequel il s'appuie principalement pour le justifier. Le directeur devra rendre sa décision dans les sept (7) jours suivants, et en aviser l'employé et la Fraternité, par écrit.

Deuxième étape

Si la décision du directeur n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief sera soumis au gérant de la Ville dans les dix (10) jours qui suivent. Ce dernier devra rendre sa décision dans les vingt-et-un (21) jours suivants et en aviser par écrit l'employé et la Fraternité.

Troisième étape

Si la décision du gérant n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief pourra être soumis à un arbitre unique choisi par les parties, ou à défaut d'accord, nommé

par le Ministre du Travail de la Province de Québec, tel que stipulé au Code du Travail, dans les vingt-et-un (21) jours suivants.

- 12.04 Si on ne se prévaut des délais prévus et stipulés dans les paragraphes précédents, le grief est considéré comme abandonné, non avenue et non existant à toutes fins que de droit.
- 12.05 Les parties peuvent au moyen d'un accord écrit prolonger ou modifier tout délai concernant la procédure de grief et d'arbitrage.
- 12.06 Chaque partie doit défrayer ses honoraires et dépenses d'arbitrage, sauf ceux de l'arbitre qui seront payés à parts égales.
- 12.07 La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la présente convention doit être motivée: les parties s'engagent à accepter la décision de cet arbitre.
- 12.08 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part d'un employé. Dans ce cas, le grief est soumis directement à la deuxième étape et ce, dans les quatorze (14) jours qui suivent la date de l'imposition de la mesure disciplinaire. En cas de suspension ou de congédiement, les motifs en seront fournis et explicités par écrit à l'employé concerné. L'arbitre n'aura pas le droit de modifier la présente convention. S'il s'agit d'une réprimande, la procédure normale de grief devra s'appliquer.
- 12.09 Dans le cas de grief pour mesure disciplinaire, l'arbitre nommé en vertu de la présente convention peut:
- (a) Réintégrer le plaignant avec pleine compensation.
 - (b) Maintenir le congédiement ou la suspension intégralement.
 - (c) Rendre toute autre décision jugée équitable selon les circonstances.
- 12.10 L'employé qui désire examiner son dossier personnel en fait la demande au directeur ou à son représentant au moins vingt-quatre (24) heures à

13.01 L'avance. Le dossier est examiné en présence du directeur ou de son représentant. Le dossier personnel contient tous les documents prévus par le règlement de la Commission de Police du Québec.

ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES

13.01 Aucun employé ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire à moins, qu'au préalable, le fait reproché lui ait été communiqué et qu'il ait eu l'occasion de se faire entendre et de se défendre.

Aucune pression ou menace ne sera exercée dans le but d'amener un salarié à signer un document pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de grief. Un policier qui présente un grief ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

13.02 L'employé ainsi convoqué devant l'autorité compétente peut se faire accompagner d'un représentant dûment autorisé par la Fraternité. L'avis doit lui être communiqué soixante-douze (72) heures à l'avance, par écrit, et doit aussi comporter le motif de l'accusation sauf en cas d'actes criminels. L'employé et/ou son représentant peuvent citer des témoins, interroger, contre-interroger et argumenter.

Seuls les motifs de l'accusation donnés à l'avis de convocation ou des sanctions peuvent être invoquées contre un salarié lors de sa rencontre devant l'autorité compétente et peuvent être invoquées contre un salarié lors d'arbitrage.

13.03 Aucun ordre du directeur relatif à l'exercice des fonctions de l'employé ne peut être la cause d'une sanction disciplinaire si tel ordre du directeur n'a pas été porté à la connaissance des employés concernés par voie d'affichage, à moins qu'il s'agisse de devoir, obligation d'un policier ou agent de la paix déjà prévus par la loi ou les règlements de la Ville.

- 13.04 Tout employé non satisfait de la mesure disciplinaire qui lui est imposée peut se prévaloir de la procédure de règlement de griefs. Il appartient alors à la Ville de démontrer que la mesure disciplinaire est juste et équitable, selon les circonstances.
- 13.05 Tout employé convoqué en raison d'une mesure disciplinaire n'est pas tenu de comparaître en dehors de ses heures de travail, sauf pour acte criminel.
- 13.06 Tout avis disciplinaire versé au dossier d'un salarié ne sera invoqué contre lui après douze (12) mois, sauf s'il y a eu infraction de même nature dans la période de douze (12) mois.
- 13.07 Toute plainte portée contre un salarié ne peut être invoquée ou versée à son dossier à moins qu'elle ne soit écrite. Dans tous les cas, le salarié et la Fraternité recevront une copie de ladite plainte.

ARTICLE 14 ANCIENNETE

- 14.01 Il est expressément convenu que les départements suivants sont autonomes et que les grades existants et futurs seront accordés en tenant compte de l'ancienneté de tâche dans cesdits départements, soit: judiciaire, prévention, incendie et quartier-maître.
- 14.02 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, mois et jours de service pour la Ville. Ceci devra être affiché avant le 1er avril de chaque année.
- 14.03 Si deux (2) employés sont entrés la même journée au service de l'employeur, c'est ce dernier qui détermine l'ordre d'ancienneté et ce, dès la première journée.
- 14.04 Après la période d'essai de neuf (9) mois, le service continu pour la Ville sera reconnu à chaque employé du département de la police et incendie. Après ladite période de neuf (9) mois,

ce droit comptera à partir du premier jour de son embauchage au service de la Ville. Toutefois, cette période pourra être prolongée jusqu'à ce que l'aspirant-policier-pompier ait satisfait aux exigences normales de la tâche.

- 14.05 Pour tout employé faisant partie de l'unité de négociation ayant même ancienneté, l'employeur par un examen écrit et identique sur le sujet "règle, ordres et instructions" déterminera l'ancienneté. La correction des examens se fera en présence de deux représentants de la Fraternité. En cas d'égalité entre deux ou plusieurs candidats un tirage au sort déterminera de façon définitive, l'ordre d'ancienneté.
- 14.06 Le service continu accumulé ne sera pas interrompu dans les cas suivants:
- (a) Mise à pied ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois.
 - (b) Maladie, incapacité ou absence autorisée.
 - (c) Absence autorisée sans traitement pour perfectionnement en relation avec le travail.
 - (d) Permission d'absence pour activités syndicales lorsqu'une telle permission est accordée par la Ville.
- 14.07 Un employé perd ses droits d'ancienneté s'il quitte volontairement son emploi, s'il est mis à la retraite ou s'il est congédié pour cause dont la preuve incombe à l'employeur.
- 14.08 Sur demande, l'employeur remet au syndicat la liste de tous les employés engagés, suspendus, décédés, permutés ou promus au service.
- 14.09 Dans le cas de diminution de personnel couvert par cette entente, elle se fera par ordre d'ancienneté. Un employé mis à pied peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté et déplacer un employé junior, sans tenir compte des départements.
- 14.10 Le rappel, s'il y a lieu, se fera:

- (a) Dans l'ordre inverse de la mise à pied, de façon à ce que le dernier employé mis à pied soit le premier rappelé.
- (b) Aucune ouverture ne sera affichée ou remplie si un employé mis à pied peut combler ce poste.

14.11 Employé régulier désigne tout employé qui aura été à l'emploi de la Ville pendant une période de neuf (9) mois.

14.12 Les policiers-pompiers touchent annuellement la prime d'ancienneté suivante qui est payable lors de la vingt-cinquième (25ième) période de paie de chaque année:

Après dix (10) ans d'ancienneté:	3,50 \$/sem.
Après quinze (15) ans d'ancienneté:	5,00 \$/sem.
Après vingt (20) ans d'ancienneté:	6,00 \$/sem.
Après vingt-cinq (25) ans d'ancienneté:	7,00 \$/sem.

ARTICLE 15 PROMOTIONS

15.01 Tout policier-pompier première classe, ayant au moins un (1) an de service dans ladite classe, peut poser sa candidature pour toute vacance survenue au grade de caporal. Le poste est accordé en tenant compte de l'ancienneté. Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai maximum de six (6) mois, et devra, durant cette période subir avec succès les examens de l'Institut de Police du Québec ou de toute autre école reconnue.

Au cours de cette période le caporal qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à le faire à la demande du directeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

15.02 Toute promotion à un grade supérieur à celui de caporal est accordée en appliquant "mutatis mutandis" les dispositions de l'article 15.01.

15.03 Le directeur de police et incendie doit afficher au moins trente (30) jours à l'avance, l'avis de toute mutation, nouvelle fonction, de toute nouvelle ouverture ou de toute promotion devenue vacante décrétée par les autorités municipales. Cet

avis doit être affiché au poste au moins trente (30) jours. Avant l'expiration du trente (30) jours, la vacance sera comblée parmi les candidats éligibles.

- 15.04 Les employés qui seront promus ou transférés temporairement à la demande de la Ville seront rémunérés comme suit:
- (a) Les employés transférés à des fonctions comportant un salaire supérieur seront payés au taux du salaire de la fonction à laquelle ils sont transférés dès la première journée.
 - (b) Les employés transférés à des fonctions comportant un salaire inférieur seront au taux du salaire de leur fonction régulière.

15.05 Assignation temporaire

Advenant le cas où l'employeur décide d'assigner un employé sur un poste temporaire pour une période d'une durée d'au moins cinq (5) jours et ou au plus quatre-vingt-dix (90) jours, devra par la suite fermer le poste pour une période minimum de deux (2) ans. Après quatre-vingt-dix (90) jours, le poste deviendra un poste permanent et la procédure d'affichage devra s'appliquer, toutefois ceci ne s'applique pas dans le cas de maladie du titulaire du poste.

ARTICLE 16 REGIME DE CONTINUATION DE SALAIRE

- 16.01 La Ville s'engage à maintenir à ses frais, au bénéfice des employés admissibles affligés d'une invalidité causée par une maladie ou un accident, un régime de continuation de salaire, selon les termes et conditions décrits dans les paragraphes suivants.
- 16.02 Dès le premier jour d'une période d'invalidité causée soit par la maladie ou un accident, un employé admissible utilise, s'il y a lieu, les crédits de congés de maladie dont il bénéficie en vertu des avantages conférés par les articles 16.03, 16.04 et 16.05 et ce pour un maximum de quatre (4) jours ouvrables consécutifs.

Une période d'invalidité est toute période continue ou une suite de périodes successives séparées par moins de vingt (20) jours de travail.

- 16.03 (a) A chaque employé régulier au service de la Ville, le premier janvier d'une année: un crédit annuel de congés maladie de dix (10) jours ouvrables non cumulatifs.
- (b) A chaque employé régulier admissible au programme à une date autre que le 1er janvier d'une année, un crédit de congés de maladie égal à une journée par mois de calendrier qu'il lui reste à travailler durant l'année en cours (maximum 10).
- (c) Lors de la 25ième période de paie, le solde des jours de congés de maladie mentionné au paragraphe (a) ou (b) encore au crédit d'un employé seront payés à cet employé à raison de 100% du taux de salaire en vigueur à cette date s'il lui reste sept (7) jours en banque; ils seront payés à 50% s'il lui reste moins de sept (7) jours en banque. Cette compensation signifie une renonciation complète et totale des jours ainsi non utilisés.

16.04 Crédits de congés de maladie - employés mis à pied

Un employé mis à pied se voit créditer le jour même de son réengagement la même année, le même nombre de jours de congés de maladie qu'il avait à la date où il avait terminé son service auprès de la Ville.

16.05 Base pour octroi des crédits de congés de maladie

Les crédits de congés de maladie sont octroyés sur base horaire; une journée étant composée de nombre d'heures que constituent une journée normale de travail, tel que défini dans la présente convention.

16.06 Les vingt-cinq (25) semaines d'invalidité suivantes

Après un (1) jour ouvrable dans le cas d'un accident de travail ou après quatre (4) jours ouvrables consécutifs d'invalidité due à une même

cause, la Ville s'engage à verser à l'employé invalide son plein salaire tant que durera l'invalidité, mais pour une période maximum de vingt-cinq (25) semaines. Cependant, dans le cas d'un accident de travail, cette période sera prolongée jusqu'au rétablissement complet ou jusqu'à ce que le médecin attitré fasse rapport que l'employé souffre d'une incapacité permanente qui le rend incapable de remplir ses fonctions.

16.07 Période d'invalidité de plus de 26 semaines

Après vingt-six (26) semaines d'invalidité due à une même cause, ou un délai plus long dans le cas d'un accident de travail, tel que mentionné au paragraphe précédent, un employé invalide recevra, tant que durera son invalidité, mais pour une période maximum se terminant lorsqu'il atteint l'âge normal de la retraite, une prestation mensuelle égale à 75% de son salaire régulier.

16.08 Régime de continuation de salaire, nouvel employé

Nonobstant les dispositions des articles 16.06 et 16.07, le régime de continuation de salaire pour les policiers-pompiers embauchés après le 1er janvier 1980 sera le suivant:

A compter du 1er janvier 1980, la Ville s'engage à verser au salarié invalide, durant la période de temps établi, son plein salaire, selon la formule suivante:

Le policier-pompier qui a:

de 3 mois à 1 an de service:	13 semaines
de 1 an à 2 ans de service:	18 semaines
de 2 à 3 ans de service:	22 semaines
après 3 ans de service:	régime complet

tel que prévu aux articles 16.06 et 16.07.

16.09 Autres revenus pour cause d'invalidité

Si un employé invalide reçoit pour cause d'inva-

lidité des prestations de salaire des sources suivantes:

- (a) La Commission des Accidents de Travail du Québec ou toute autre agence gouvernementale administrant une loi ou un règlement de même nature;
- (b) Tout autre contrat ou plan d'assurance ou entente pouvant être intervenue entre la Ville et ses employés et une tierce partie en faveur de ses employés;
- (c) Le Régime des Rentes du Québec;
- (d) La Commission d'Assurance-Chômage;

Alors l'employé devra remettre à la Ville cesdites prestations énumérées aux paragraphes (a), (b), (c) et (d) précédents.

16.10 Emploi temporaire de réadaptation

Les parties s'engagent à collaborer en vue de permettre si possible à un employé affligé d'une invalidité qui l'empêche d'exercer les fonctions de son occupation principale, d'occuper à l'intérieur du service, un poste dont les fonctions seraient considérées comme travail de réadaptation à des conditions de travail au préalable acceptées par les parties.

16.11 (a) Certificat de réclamations

Afin de profiter des avantages de la médecine préventive et d'éviter les abus de réclamation, les mesures suivantes sont adoptées:

(b) Examen médical annuel

Tous les employés pourront être convoqués au moins une fois l'an à se soumettre à un examen médical complet dont le coût est entièrement défrayé par la Ville.

(c) Examen médical spécial

Aussi souvent qu'elle le juge nécessaire, la Ville peut faire examiner un employé pendant les heures régulières de travail par le médecin ou à la clinique qu'elle choisit.

16.12 Certificat médical

- (a) Sur demande du directeur de service ou son représentant lorsque celui-ci juge qu'il y a abus de la part d'un employé, ce dernier doit fournir dans les quarante-huit (48) heures qui suivent l'heure où il devait normalement être au travail, un certificat médical indiquant la nature exacte de sa maladie et la date probable de son retour au travail.
- (b) Après toute absence pour cause de maladie ou d'accident de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, l'employé doit faire parvenir à la Ville au terme de la période de trois (3) jours ouvrables consécutifs un certificat médical indiquant la nature exacte de sa maladie et la date probable de son retour au travail.

16.13 Validité d'une réclamation pour prestations versées par la Ville

- (a) Dans le cas de contestation de la part d'un employé invalide sur le règlement de réclamation en vertu des régimes d'avantages sociaux dont les prestations sont versées par la Ville, la décision de dernière instance, quant au règlement de ladite réclamation, relève du médecin désigné à cette fin par la Ville.
- (b) L'employé invalide peut se faire représenter par son médecin traitant ou tout autre médecin à ses frais, auprès du médecin de la Ville, alors que celui-ci procède à l'étude du dossier.
- (c) Si son médecin et celui de la Ville diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin.
- (d) Le troisième médecin qui sera un médecin spécialiste dans la maladie en litige sera choisi conjointement par la Fraternité et l'employeur, sa décision sera finale. Les honoraires de ce médecin spécialiste sont payés par l'employeur et la Fraternité.

16.14 Validité d'une réclamation pour prestation versée par un assureur

Dans le cas de contestation de la part d'un employé invalide sur le règlement d'une réclamation pour prestation prévue dans le présent

chapitre et dont le versement doit être fait pas un assureur, le médecin désigné par la Ville devra assister le réclamant dans ses représentations auprès de l'assureur.

16.15 Subrogation

Sous réserve de toute subrogation, l'employé doit céder à la Ville les droits qu'il peut avoir contre la personne responsable de sa maladie ou de l'accident subi, jusqu'à concurrence de l'indemnité ou compensation que lui paie la Ville pour cet accident ou cette maladie.

ARTICLE 17 PROTECTION DE L'EMPLOYE

- 17.01 Toute plainte autre que criminelle portée contre un employé par des personnes de l'extérieur, devra être portée dans les six (6) mois du fait reprochable.
- 17.02 Il y aura un minimum de deux (2) voitures identifiées de deux (2) hommes en devoir entre 16 heures et 4 heures, un minimum d'une voiture identifiée de deux (2) hommes vingt-quatre (24) heures par jour.
- 17.03 Tout employé a droit au remboursement de ses déboursés raisonnables nécessités par le service sur présentation des pièces justificatives et après approbation du directeur. Sur demande, l'employé aura droit à une avance pour tels déboursés.
- 17.04 Dans tous les cas où un employé serait poursuivi en justice par suite d'actes résultant de l'exercice de ses fonctions, la Ville s'engage à lui assurer une défense pleine ou entière, même dans le cas où il est considéré agissant comme agent de la paix et l'indemniser de toute condamnation résultant d'un jugement. De plus, l'employé aura droit d'adjoindre au procureur choisi par la Ville, son propre procureur à ses frais. Le policier assujetti à cette convention est considéré en devoir vingt-quatre (24) heures par jour lorsqu'il agit comme constable ou agent de la paix dans les limites de la Ville de Sept-Iles.
- 17.05 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un employé.
- 17.06 Le directeur de police et pompier transmet une copie à la Fraternité de tout nouvel ordre du jour au fur et à mesure de sa parution.

17.07 Tout constable préposé au travail normal et régulier à pied, n'est pas tenu de faire ce travail à l'extérieur plus de trois (3) heures par période régulière de neuf (9) heures.

ARTICLE 18 ASSURANCE-GROUPE ET FONDS DE PENSION

18.01 La Ville s'engage à maintenir la présente police d'assurance-groupe en force d'ici l'expiration de la présente convention.

18.02 La Ville s'engage à maintenir en vigueur le fonds de pension établi au fichier des employés réguliers et consent à étudier conformément avec les postes impliqués la possibilité d'améliorer les dispositions audit fonds. L'entente pouvant intervenir à cet effet sera alors partie intégrante du présent contrat.

ARTICLE 19 PROTECTION DE L'EMPLOI

19.01 Au cas où une brigade de pompiers serait créée par l'employeur, tout employé du service de police et pompier en place aura priorité sur toute autre personne de l'extérieur afin de postuler sur les postes et fonctions devenus ouverts à la suite de la formation de ladite brigade de pompiers. Au cas où les employés actuels refuseraient lesdits postes et fonctions, l'employeur pourra alors s'adresser à d'autres personnes.

19.02 Seuls les employés couverts par le certificat d'accréditation ainsi que les membres de l'état major, peuvent effectuer du travail de policier-pompier dans les limites de la Ville de Sept-Iles, sauf en cas d'urgence et de nécessité. Toutefois, la Ville pourra faire appel à ses pompiers volontaires lorsqu'il y aura manque de disponibilité de ses policiers-pompiers permanents.

ARTICLE 20 SECURITE

20.01 Il y aura un sous-officier en devoir vingt-quatre (24) heures par jour.

- 20.02 L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des salariés.
- 20.03 L'employeur s'engage à voir à ce que les véhicules soient toujours en bon état de fonctionnement. L'employé doit aviser le directeur du service, par écrit, des défauts qu'il constate.
- 20.04 Comité de bien-être, santé et sécurité des salariés
- (a) Un comité de bien-être, santé et sécurité des salariés est formé dans les vingt (20) jours de la signature de la convention.
 - (b) Ce comité se compose d'un maximum de deux (2) membres désignés par l'employeur et de deux (2) membres désignés par la Fraternité. Chaque partie du comité peut, à l'occasion, s'adjoindre à ses frais l'aide extérieure nécessaire, lorsqu'elle le juge approprié.
 - (c) Ce comité a pour fonction d'étudier les normes nécessaires au bien-être, santé et sécurité ou toute question reliée directement au bien-être, santé et sécurité des employés.
 - (d) Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui désire tenir une réunion du comité en donne un préavis d'au moins cinq (5) jours à l'autre partie.
 - (e) Les salariés qui siègent sur ce comité sont libérés de leur travail sans perte de salaire.
 - (f) Le salarié qui se croit lésé porte plainte par écrit au comité. Si plusieurs salariés collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit.

Dans chacun des cas, le plaignant transmet à l'employeur copie de sa plainte.
 - (g) Dans les cinq (5) jours suivant la présentation de la plainte, le comité siège, formule ses recommandations par écrit et les soumet à l'employeur. Une copie des recommandations est transmise à la Fraternité.

- 20.04 (h) L'employeur est tenu de rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception des recommandations du comité.
- (i) Le salarié ou le syndicat peut demander l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant l'expiration de l'un ou l'autre des délais suivants:
- 1) Après la réception de la décision de l'employeur dans le délai du paragraphe (h), si celle-ci est insatisfaisante.
 - 2) Après l'expiration d'un délai de quarante-cinq (45) jours; depuis la transmission de la plainte aux parties selon le paragraphe (f), si aucune décision selon le paragraphe (h) n'a encore été communiquée au salarié ou au syndicat.
- (j) Les délais prévus dans le présent article peuvent avec l'accord des parties être modifiés.

ARTICLE 21 ALLOCATION SPECIALE - COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 21.01 Un policier-pompier appelé par l'employeur à suivre des cours de perfectionnement à Nicolet, Québec, Montréal ou autre aura droit aux allocations suivantes:
- (a) Frais de transport basés sur le prix du billet d'avion plus les frais encourus.
 - (b) Allocation de soixante-dix dollars (70,00 \$) par semaine de cours plus remboursement sur présentation de pièces justificatives pour l'excédent des soixante-dix dollars (70,00 \$). Cette allocation ne sera pas versée aux aspirants.
- 21.02 La ligne privée de téléphone sera payée mensuellement aux employés reliés au système d'alarme et ce au taux en vigueur de Québec-Téléphone.
- 21.03 Le salarié désireux d'acquérir une plus grande compétence professionnelle en poursuivant des études en dehors des heures régulières de travail, peut solliciter de l'employeur une aide financière. Celui-ci rembourse au salarié 90% à condition que le salarié concerné fournisse des preuves à l'effet qu'il a suivi et réussi le cours.

Ces études ou cours doivent porter sur des sujets qui sont en relation directe avec le travail que le salarié accomplit ou sur toutes autres matières qui sont susceptibles de lui permettre d'accéder, dans un avenir prochain, à une fonction supérieure.

ARTICLE 22 ANNEXES

22.01 Les annexes prévues à la présente convention en font partie intégrante.

ARTICLE 23 DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1981 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1982, excepté la clause salariale et l'article 19 qui pourront être négociés le 31 décembre 1981.


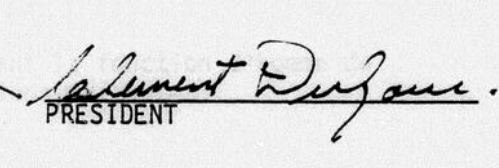
Pour les fins de négociation de la clause salariale et de l'article 19, l'avis de négociation à être donné le sera suivant les dispositions du Code du Travail.

Les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sept-Iles, ce SIXIEME
JOUR DE MAI 1981.

LA VILLE DE SEPT-ILES

LA FRATERNITE DES CONSTABLES
ET POMPIERS DE LA VILLE DE
SEPT-ILES

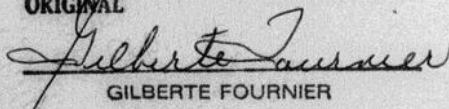
 MAIRE  PRESIDENT

 GERANT  SECRETAIRE

VRAIE COPIE CONFORME


GREFFIER DE LA VILLE

JE CERTIFIE QUE LA PRÉSENTE
EST UNE COPIE EXACTE DU DOCUMENT
ORIGINAL


GILBERTE FOURNIER
GREFFIER ADJOINT

ANNEXE "A"

HOMMES DE POMPES

1. Les policiers-pompiers Serge Fillion, Paul-A. Simard, Gérald Sénéchal, Claudien Joseph et Claude Gagnon occuperont normalement les fonctions d'hommes de pompes. Il ne pourront être assignés à d'autres fonctions que lorsqu'il se produira une situation anormale.
2. L'employeur mettra tout en oeuvre afin de faciliter les cours de perfectionnement pour le département des incendies.
3. Le policier-pompier occupant la fonction d'homme de pompe aura les qualifications suivantes:
 - a) homme de pompe
 - b) appareil respiratoire
 - c) officier partie I
 - d) échelle aérienne
4. Les policiers-pompiers 1ère classe, Oscar Lemieux et Benoît Labrie recevront le salaire de caporal. Tout employé appelé à remplir temporairement ou en permanence l'un de ces postes ne pourra revendiquer le même privilège.
5. Les policiers-pompiers appelés à combattre les incendies recevront un entraînement ou recyclage adéquat.
6. Poste de Clarke-City

Une fois la semaine, le samedi ou le dimanche, un préposé aux pompes se rendra au poste incendie de Sept-Iles ouest de 14 heures à 17 heures pour la maintenance et l'entretien du poste à incendie.

Ce travail se fera toujours en utilisant le cheminement des périodes de travail des constables-pompiers préposés aux incendies.

ANNEXE "B"

UTILISATION DES FACILITES SPORTIVES

L'employeur convient que pour le bon maintien de la condition physique de ses employés et par conséquent de l'efficacité du service d'accorder à titre gratuit l'utilisation du gymnase et de la piscine du Centre Socio-Récréatif.

Des arrangements à cet effet devront être pris entre le service des loisirs et le représentant du club récréatif et sportif de la Fraternité des policiers-pompiers.

ANNEXE "C"

CEDULES DE TRAVAIL

La Ville et la Fraternité formeront un comité paritaire pour la mise en application et le fonctionnement des cédules dès la signature de la présente convention.

- ARTICLE 1 Le comité paritaire sera formé de quatre (4) membres dont deux (2) de la partie patronale et de deux (2) de la partie syndicale.
- ARTICLE 2 Toute recommandation du comité paritaire devra être votée à majorité des quatre (4) membres.
- ARTICLE 3 Le comité paritaire pour siéger devra être au complet. Il tiendra un procès-verbal de ses délibérations qui sera transmis à la Fraternité et à la gérance.
- ARTICLE 4 Les recommandations faites par le comité paritaire seront déposées à la partie patronale et à la partie syndicale.
- ARTICLE 5 Le ou avant le 31 décembre 1982, le comité paritaire déposera aux deux parties son rapport final ainsi que ses recommandations. La Fraternité, si elle désire, pourra déposer un mémoire sur le sujet.
- ARTICLE 6 Advenant une recommandation du manque d'efficacité de la cédule 4-3, tous les membres de la Fraternité retourneront à l'ancienne cédule, les négociations reprendront pour en venir à une entente de nouvelle cédule.
- ARTICLE 7 Le comité paritaire fera des rapports intérimaires qui seront déposés le ou avant le 30 juin 1981, le 31 décembre 1981 et le 30 juin 1982.
- ARTICLE 8 Les cédules à l'essai pour la période de deux (2) ans sont celles annexées au présent document.

ARTICLE 9

Cédule de la gendarmerie

Ceux qui prendront une journée de maladie avant ou après les congés de six (6) jours consécutifs, seront pris aux frais de l'employé, excepté lorsqu'il s'agira d'une maladie prolongée prouvée médicalement.

Si les congés de six (6) jours consécutifs sont abolis, cette clause deviendra nulle et sans effet.

ARTICLE 10

Le comité paritaire sera dissout le 31 décembre 1982.

Mois
1980

CEDULE MODELE
JUIN 1980 A MAI 1981

Mois
1980

6	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	7	
7	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	8	
8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	9	
9	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	10	
10	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	11	
11	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	12	
12	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	
2	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	3	
3	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	4	
4	11	12	13	14	15	16	17	19	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	5	
5	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																					

RELEVE 1 A 5 (GENDARMERIE)

S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V
1						2						3						4						5										

1	3	3	3	3	3	X	X	X	X	X	X	2	2	2	2	X	X	1	1	1	X	X	2	2	2	X	X	1	1	1	1	X	X	3	
2	1	1	1	1	X	X	3	3	3	3	3	3	X	X	X	X	X	2	2	2	2	X	X	1	1	1	X	X	2	2	2	X	X		
3	X	X	2	2	2	X	X	1	1	1	1	X	X	3	3	3	3	3	3	3	X	X	X	X	X	1	1	1	1	X	X	1	1	1	
4	2	2	X	X	1	1	1	X	X	2	2	2	X	X	1	1	1	1	X	X	3	3	3	3	3	3	3	X	X	X	X	X	2	2	
5	X	X	X	X	X	2	2	2	2	X	X	1	1	1	X	X	2	2	2	X	X	1	1	1	1	X	X	3	3	3	3	3	3	3	X

1 : Période de jour 2 : Période de soir 3 : Période de nuit X : Congé

CEDULE MODELE
JUIN 1980 A MAI 1981

Mois
1980

Mois
1980

6	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	7
7	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	8
8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	9
9	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	10
10	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	11
11	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	12
12	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1
2	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	3
3	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	4
4	11	12	13	14	15	16	17	19	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	5
5	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																				

PREVENTION INCENDIE

S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V
1							2							3							4							5						

Prév.	X	X	1	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	X
Prév.	X	X	X	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	1	X	X	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	

X : Congé 1 : 8 h à 17 h

CEDULE MODELE
JUIN 1980 A MAI 1981

Mois
1980

Mois
1980

6	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	7	
7	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	8	
8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	9	
9	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	10	
10	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	11	
11	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	12	
12	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	
2	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	3	
3	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	4	
4	11	12	13	14	15	16	17	19	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	5	
5	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																					

B.E.C.

S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V
1						2						3						4						5										

Lt.-dét.	X	X	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	1	1	
Sgt.-dét.	X	X	X	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	X	X	1	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	1	
S.I.J.	X	X	1	1	1	1	X	X	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	1	X	
Ag. liai.	X	X	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	X	X	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	1	X	
Ass. liai.	X	X	X	1	1	1	1	X	X	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	1	1

1 : 8 h à 17 h

X : Congé

CECULE MOCELE
JUIN 1980 A MAI 1981

Mois
1980

Mois
1980

6	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	7
7	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	8
8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	9
9	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	10
10	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	11
11	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	12
12	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1
2	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	3
3	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	4
4	11	12	13	14	15	16	17	19	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	5
5	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																				

QUARTIER-MAITRE (PREVENTION)

S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V
1						2						3						4						5										

Q.M.	X	X	2	2	2	2	3	X	X	2	2	2	2	3	X	X	2	2	2	2	3	X	X	2	2	2	2	3	X	X	2	2	2	2	3
Gend.	X	X	2	2	2	2	3	X	X	2	2	2	2	3	X	X	2	2	2	2	3	X	X	2	2	2	2	3	X	X	2	2	2	2	3
Prév. I	X	X	X	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	X	X	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	1
Prév. II	X	X	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	X	X	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	1	X	X	X	1	1	1	1	X

1 : 8 h à 17 h

2 : 8 h à 16 h

3 : 8 h à 12 h 30

X : Congé

Mois
1980

CEDULE MODELE
JUIN 1980 A MAI 1981

Mois
1980

6	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	7
7	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	8
8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	9
9	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	10
10	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	11
11	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	12
12	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1
2	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	3
3	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	4
4	11	12	13	14	15	16	17	19	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	5
5	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																				

DETECTIVES

S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V
1						2						3						4						5										

Enquêteurs	1	X	X	4	4	4	4	X	X	1	1	1	1	1	X	X	X	X	1	1	1	X	X	4	4	4	4	X	X	1	1	1	X	X	
	2	X	X	4	4	4	4	X	X	X	X	1	1	1	X	X	4	4	4	4	X	X	1	1	1	X	X	X	X	1	1	1	1	1	
	3	X	X	X	X	1	1	1	X	X	4	4	4	4	X	X	1	1	1	X	X	X	X	1	1	1	1	1	X	X	4	4	4	4	4
	4	X	X	1	1	1	X	X	X	X	4	4	4	4	X	X	1	1	1	1	1	X	X	X	X	1	1	1	X	X	4	4	4	4	4
	5	X	X	1	1	1	1	1	X	X	1	1	1	X	X	X	X	4	4	4	4	4	X	X	4	4	4	4	X	X	X	X	1	1	1

X : Congé

1 : 8 h à 17 h

4 : 11 h à 20 h

ANNEXE "D"

APPLICATION DE L'ARTICLE 15.06

L'article 15.06 de la présente convention ne s'appliquera pas dans le cas de l'assistant agent de liaison. Ce dernier demeurera un détective tant et aussi longtemps que ce poste sera comblé par un détective et que l'assignation se fera par rotation de six (6) mois en six (6) mois.

Lorsque ces conditions ne seront plus respectées, le poste sera ouvert, selon la procédure d'affichage et comblé selon les normes de l'article 5.16 de la présente convention.

ENTENTE ENTRE LA FRATERNITE DES CONSTABLES ET POMPIERS DE LA
VILLE DE SEPT-ILES ET LA VILLE DE SEPT-ILES

En renouvellement de l'article 6.04 de la convention collective pour la période du 1 janvier 1982 au 31 décembre 1982. Les salaires seront comme suit:

ARTICLE 6.04



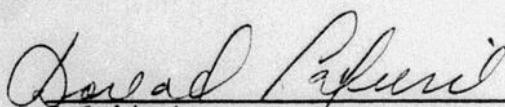
TAUX DE SALAIRE HEBDOMADAIRE

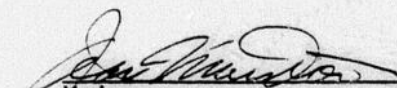
	<u>du 82-01-01 au 82-05-31</u>	<u>du 82-06-01 au 82-12-31</u>
Aspirant policier-pompier	400 \$	410 \$
Policier-pompier 4ième classe	485 \$	495 \$
Policier-pompier 3ième classe	515 \$	525 \$
Policier-pompier 2ième classe	542 \$	552 \$
Policier-pompier 1ère classe	566 \$	576 \$
Caporal	587 \$	597 \$
Détective	594 \$	604 \$
Sergent ou sergent-détective	629 \$	639 \$
Lieutenant ou lieutenant-détective	650 \$	660 \$
Capitaine	675 \$	685 \$

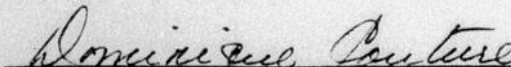
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sept-Iles, ce 2 juin 1982.

LA FRATERNITE DES CONSTABLES ET
POMPIERS DE LA VILLE DE SEPT-ILES

LA VILLE DE SEPT-ILES


Président


Maire


Secrétaire


Gérant

32 JUN -4. 11 21