NOM

NO 06766-0

C.A.E. 9510 NO.CONV. 67660
AFFIL. 7 NB.EMPL. 4
EMP.COUV.14 ET.GEOG. 84180 80
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M06623003
DATE ENR.840713

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

06766-0

Dépôt N°: 8 4 0 5 0 2 2

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

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-6623-03
Date	Signature: 84-03-15	Réception: 84-04-12	**Durée** Du: 83-01-01	Au: 84-12-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective** 4

Association	Employeur
☐ Déposant Association des Pompiers de Val D'Or 335 -6e rue Val D'Or, Québec J9P 3V6	☒ Déposant Ville de Val D'Or Att: M. Lionel Boudreau 855-2e Avenue Val D'Or, Québec J9P 1W8

Unité de négociation

Région	08-01	**Activité**	9510(11)	**Affiliation**	10

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐ **Voir au verso pour les codes** →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen /ms	84-05-09

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

003 (011) RECHERCHE

1er JANVIER 1983

AU 31 DÉCEMBRE 1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA VILLE DE VAL D'OR
(ci-après appelée "la Ville")

ET

L'ASSOCIATION DES POMPIERS DE VAL D'OR
(ci-après appelée "l'Association")

POUR LA PÉRIODE S'ÉTENDANT DU

1er JANVIER 1983

AU 31 DÉCEMBRE 1984

TABLE DES MATIÈRES

Article 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville et ses employés pompiers réguliers assermentés représentés par l'Association, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable de la façon déterminée, les griefs qui peuvent surgir de temps à autre.

Article 2 JURIDICTION ET RECONNAISSANCE DE L'ASSOCIATION

2.01 La Ville reconnaît l'Association comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses employés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de travail du Québec en date du 21 octobre 1968.

Article 3 FONCTION DE LA DIRECTION ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

3.01 L'Association reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre et de congédier ses employés, en conformité avec ses obligations et avec les stipulations de la présente convention.

.../2

3.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Ville, des employés ou de l'Association, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.

3.03 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.

3.04 Il est entendu qu'il n'y a pas de distinction, de coercition ou d'intimidation de la part de la Ville et de l'Association ou de ses représentants contre aucun employé à cause de ses convictions religieuses ou politiques ou à cause de ses activités syndicales licites ou pour des raisons de race, couleur ou de religion.

3.05 Nonobstant les dispositions du paragraphe 3.04, il est défendu à tout employé assujetti à cette convention, de participer directement ou indirectement à toute activité politique partisane au niveau municipal, sauf pour l'exercice de son droit de vote.

3.06 Les ordonnances et avis de l'administration doivent être émis par le Directeur du service ou son représentant, et affichés à la vue des employés.

Article 4 DÉFINITION DES TERMES

4.01 "Employé régulier" désigne tout employé dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par la Ville, et qui a complété sa période d'essai ci-après prévue.

4.02 "Employé à l'essai" désigne tout employé dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par la Ville, n'ayant pas complété la période d'entraînement d'au moins six (6) mois, pourvu que cet employé ait été engagé comme tel par le Directeur Général de la Ville, lequel engagement devra être approuvé par le Conseil de Ville. L'employé à l'essai bénéficie des dispositions suivantes de la présente convention:

1. régime syndical;
2. heures et semaine de travail;
3. vacances annuelles;
4. maladie et accident de travail;
5. salaires;
6. fêtes chômées et payées;
7. procédures et règlement de griefs dans les cas ci-haut mentionnés.

.../4

4.03 "Employé temporaire" désigne tout employé embauché dans le cas d'urgence, dans les cas exceptionnels, sur une base temporaire pour la période des vacances ou pour remplacer un employé absent pour cause de maladie ou d'accident prolongé, le tout selon les droits et pouvoirs attribués par la Loi à la Ville. Ces employés ne sont pas assujettis à la présente convention.

4.04 "l'Expression fonction du pompier", comprend toutes les tâches à accomplir dans les locaux du Service de Sécurité Publique, telle que la tâche de répartiteur téléphonique ou autre travail clérical similaire, ainsi que toutes les tâches à accomplir dans le cas de sinistre incendie, ou autre événement nécessitant la protection du public et/ou des propriétés, tel que requis par le Directeur du service.

4.05 "l'Expression Service et Directeur du Service" désigne dans la présente convention respectivement le Service de Sécurité Publique et son Directeur.

Article 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Les employés de la Ville sont libres d'appartenir ou de ne pas appartenir à l'Association. Le fait d'appartenir à l'Association ne doit pas être considéré comme condition d'emploi.

.../5

5.02 La Ville retiendra sur la paie de tous les salariés régis par la présente convention, un montant égal à la cotisation déterminée par la cotisation ou les règlements de l'Association. La Ville fera remise à l'Association des montants ainsi perçus dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois pour les sommes perçues au cours du mois précédent.

5.03 L'Association s'engage à ne s'affilier comme groupement professionnel à aucun parti politique et à n'exiger telle affiliation politique d'aucun de ses membres.

Article 6 AFFICHAGE D'AVIS

6.01 L'Association a le droit d'afficher des avis concernant ses affaires dans les locaux du Service de la Sécurité Publique; sur un cadre d'un modèle approuvé par le Directeur du Service, fourni par l'Association et placé à un endroit convenable approuvé par le Directeur.

6.02 Les assemblées de l'Association sont tenues dans un local situé dans l'édifice de la Sécurité Publique; et cela sans charge par entente mutuelle avec le Directeur du Service; l'employé en devoir peut assister à une assemblée étant toutefois entendu qu'il peut-être alors appelé en service au cas de nécessité ainsi qu'à reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence. Tel salarié n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

Article 7 ABSENCES AUTORISÉES

7.01 En autant que le bon fonctionnement du Service de la Sécurité Publique n'en soit pas affecté, la Ville accorde à un nombre maximum de deux (2) employés, sans perte de salaire régulier, le temps requis pour participer à toute rencontre avec la Ville ou ses représentants relativement au règlement de griefs, suivant la procédure convenue à l'article 8, à la négociation, à la conciliation ou à l'arbitrage de la prochaine convention collective.

7.02 Sur demande écrite de l'Association des Pompiers de Val d'Or, reçue sept (7) jours à l'avance, l'employeur peut autoriser un (1) employé à assister à ses frais, mais sans perte de salaire ni d'ancienenté, aux congrès et réunions de l'Association des Pompiers de Val d'Or. Toutefois le nombre total de jours ouvrables ainsi utilisés est limité à six (6) jours par année pour tous les délégués.

Cette autorisation ne peut être accordée que si l'employé désireux de s'absenter se fasse remplacer par un autre employé assujetti à la présente convention et que cet employé remplaçant reçoive pour son travail au cour de ladite absence, un salaire au taux régulier.

.../7

7.03 Sur recommandation du Directeur du Service ou son représentant, le Conseil de Ville par résolution, peut sur demande, et pour un motif qu'il juge valable accorder à un employé un permis d'absence sans solde pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

Article 8 PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.01 L'Association et la Ville conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.

8.02 Tout employé qui se croit lésé dans ses droits que lui reconnaît la présente convention, et qui désire formuler un grief, doit le présenter pour enquête et considération en la manière ci-après décrite:

a) L'employé doit, seul ou accompagné d'un officier de l'Association de son choix, ou du comité de griefs de l'Association, soumettre par écrit son grief au Driecteur du Service ou son représentant dans les quinze (15) jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eu.

.../8

Article 8.02 (suite)

b) Si dans les dix (10) jours qui suivent, le Directeur du Service ou son représentant n'a pas rendu sa décision ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, celui-ci seul ou accompagné d'un officier de l'Association de son choix, ou du comité de griefs de l'Association, doit s'il veut continuer son grief, le soumettre par écrit au Directeur Général de la Ville dans un délai de cinq (5) jours.

c) Si la décision du Directeur Général ou du Conseil de Ville n'est pas rendue dans les vingt (20) jours qu suivent immédiatement la première séance régulière suivant la présentation du grief, ou si elle n'est pas satisfaisante pour l'Association ou pour l'employé, l'employé plaignant peut par l'entremise de l'Association référer son cas à l'arbitrage en la manière prévue par la Loi, dans les trente (30) jours suivant le dernier délai ci-haut mentionné, par un avis écrit.

8.03 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus à l'alinéa précédent peuvent être prolongés sur demande et avec consentement des parties, la Ville et l'Association.

8.04 Si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites dans cet article ou convenues par un accord mutuel, ou si les procédures prévues au présent article ne sont pas respectées, le grief est considéré comme abandonné.

8.05 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.

8.06 Toute mésentente entre la Ville et l'Association qui ne constitue pas un grief, est sujette à la procédure de grief et d'arbitrage jusqu'à l'étape prévue au paragraphe "b" de l'article 8.02, pouvant toutefois, si les deux parties y consentent, être soumise à l'arbitrage. Dans ce cas, les parties donnent à l'arbitre le mandat de rendre sentence selon la lettre et l'esprit de la convention.

8.07 La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un employé, ainsi que toutes autres mesures disciplinaires, peut faire l'objet d'un grief arbitral. Tout employé qui se croit lésé par suite de telles mesures, peut soumettre son grief en deuxième étape de la procédure de règlement de griefs, de la manière prévue au paragraphe 8.02 b

.../10

8.07 (suite)

et s'il n'est pas réglé, il peut être soumis à l'arbitrage. Si subséquemment, il est décidé que l'employé fut injustement rétrogradé, suspendu, congédié ou autrement discipliné, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, la réduire, la modifier ou l'annuler si elle n'est pas justifiée.

8.08 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider les griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

8.09 L'arbitre doit motiver sa décision et la communiquer par écrit aux deux parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties.

8.10 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

8.11 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par la Ville et l'Association.

Article 9 ANCIENNETÉ

9.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours du service continu de tout salarié dans le Service de la Sécurité Publique de la Ville. L'ancienneté débute à compter de la date du premier jour de travail comme pompier dans le service. Les congés et les absences prévus par la présente convention ou autrement autorisés n'interrompent pas la durée de services. Il en est de même d'une suspension, à moins que la Ville n'en fasse spécifiquement une mesure disciplinaire ou une partie d'une mesure disciplinaire.

9.02 Le droit d'ancienneté d'un employé régulier s'acquiert après six (6) mois de service continu au sein du Service de la Sécurité Publique de la Ville de Val d'Or. Après cette période, l'ancienneté de tout employé régulier est rétroactive à compter du premier jour de travail continu à titre de pompier au service de la Ville.

9.03 L'employé régulier perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

a) lorsqu'il quitte volontaire son emploi;
b) lorsqu'il est congédié pour cause juste;

9.03 (suite)

c) s'il est mis-à-pied et n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois suivant ladite mise-à-pied et/ou après avoir été rappelé au travail par courrier recommandé, il ne s'y présente pas dans les six (6) jours qui suivent cet appel;

d) s'il est absent du service pour une période excédant douze (12) mois, sauf si l'absence est causée par une maladie ou un accident professionnel;

e) dans les cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident non-professionnel, l'employé cesse d'accumuler l'ancienneté après une absence de vingt-quatre (24) mois.

9.04 C'est le devoir des employés d'avertir la Ville promptement de tout changement dans leur adresse. Si un employé ne le fait pas, la Ville n'est pas responsable si elle est incapable d'entrer en communication avec lui.

9.05 L'annexe "A" des présentes, constitue à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle des employés réguliers au service de la Ville à cette même date ainsi que leur ancienneté.

9.06 La Ville s'engage de mettre à jour et d'afficher à chaque année au mois de janvier, au Service de la Sécurité Publique, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement à l'annexe "A".

9.07 Un employé ayant de l'ancienneté, qui est appelé à occuper un emploi exclu de l'unité de négociation, conserve son ancienneté tant et aussi longtemps qu'il est au service de la Ville. S'il est appelé à retourner à un emploi inclus dans l'unité de négociation, il peut exercer ses droits d'ancienneté. Dans ce cas, l'employé tout en conservant son ancienneté, cessera de l'accumuler pendant la période passée en dehors de l'unité de négociation.

9.08 Dans les cas de mise-à-pied, la Ville remercie d'abord les pompiers ayant le moins d'ancienneté et elle procède au rappel en demandant d'abord ceux qui ont le plus d'ancienneté parmi les pompiers mis-à-pied.

Article 10 MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 Tout pompier assigné devant le Directeur du service ou les autorités municipales peut se faire accompagner d'un ou de deux représentants de

10.01 (suite)

l'Association, autorisé à cette fin par ladite Association. Ce ou ces représentants a ou ont le droit d'interroger et de contre-interroger les témoins et d'argumenter. Il(s) peut ou peuvent aussi faire remettre les causes à une date ultérieure.

10.02 Tout pompier assigné devant le Directeur ou les autorités municipales doit recevoir vingt-quatre (24) heures avant sa comparution, copie de ou des accusations portées contre lui.

10.03 Il ne peut être jugé et condamné que sur la ou les accusations indiquées sur la ou les copies qu'il a reçues.

10.04 Advenant des faits nouveaux dans la décision du Directeur, l'Association peut obtenir une nouvelle audition devant les autorités municipales.

10.05 Si l'Association n'accepte pas la décision des autorités municipales, elle peut soumettre un grief selon la procédure établie à l'article 8.

10.06 En tout temps, un employé a le droit d'examiner son dossier après avoir pris rendez-vous avec le Directeur du service.

Article 11 NOUVELLES FONCTIONS

11.01 Si pendant la durée de la convention, la Ville décide de créer une nouvelle fonction, couverte par le certificat de reconnaissance, elle devra négocier avec l'Association les conditions de travail attachées à la fonction concernée. Si l'Association ou l'employé concerné se croit lésé, le différend peut être soumis pour étude et règlement, selon la procédure régulière des griefs prévue à la présente convention.

Article 12 JOUR ET DÉTAIL DE LA PAIE

12.01 Les employés sont payés par chèque tous les jeudis. Si le jeudi est fête, les employés sont payés la veille. La paie couvre le temps complété le samedi soir de la semaine précédent la semaine de la paie.

12.02 Les détails suivants doivent apparaître sur les chèques de paie de chaque employé:

a) le nom et le numéro de l'employé
b) la date et la période de paie
c) le nombre d'heures travaillées
d) le montant brut de la paie
e) les détails des déductions
f) le montant net de la paie
g) le taux de l'employé

12.03 Tout employé qui est mis-à-pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, reçoit son salaire et ses aticles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.

12.04 La correction des erreurs de dix dollars (10$) ou plus, dans la paie de tout employé, se fait au plus tard le lundi suivant la remise des chèques de paie.

12.05 Au cas de maladie prolongée ou accident de travail, la paie est livrée au domicile du malade ou de l'accidenté, cela dans les limites de la Ville.

Article 13 CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

13.01 Il est loisible à la Ville de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent à la présente convention pour les employés de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou autres causes. Il doit en pareil cas, y avoir eu entente entre la Ville, l'employé et l'Association.

Article 14 RAPPEL AU TRAVAIL ET MINIMUM DE PRÉSENCE

14.01 Tout employé appelé à témoigner en dehors de ses

14.01 (suite)

heures régulières de travail devant une Cour de Justice, pour le compte de la Ville, ou appelé en devoir, ou à se rendre à certains endroits sur ordre du Directeur du service ou de son représentant, a droit à une rémunération en argent suivant le tarif établi pour le travail supplémentaire, avec un minimum de trois (3) heures. Tout appel subséquent fait dans la période de deux (2) heures du premier appel ne constitue pas pour les fins de cet article, un second appel.

14.02 Nonobstant ce qui précède, il est toujours loisible au Directeur du service de rappeler au travail ou de tenir en devoir tout employé du service en tout temps, en dehors des heures régulières de travail, (y compris les jours de congé hebdomadaire) et ce, pendant tout le temps qu'il juge nécessaire. Tel travail supplémentaire est rémunéré suivant le tarif établi pour le travail supplémentaire. Le travail en temps supplémentaire lorsqu'expressément requis, est obligatoire à moins de raison sérieuse.

14.03 Tous les employés seront dans l'obligation de prendre part à tous les cours d'instruction, classes d'entraînement physique, cours ou pratiques sur le travail du pompier requis par le Directeur du service. Toutefois, l'employé ne sera pas requis de participer à des séances d'entraînement physique lors de ses congés ou de ses vacances, à moins qu'il s'agisse de cours intensifs et à durée limitée dispensés par des personnes de l'extérieure.

Article 15 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

15.01 Les heures de travail des pompiers sont de quarante-deux (42) heures en moyenne par semaine, selon un régime de quatre (4) équipes, effectuant des postes de dix (10) heures de jour et de quatorze (14) heures de nuit sur semaine, et de douze (12) heures de jour et de nuit le dimanche. Les salariés sont divisés en équipe suivant la cédule décrite à l'annexe "D" de la présente convention.

15.02 Les horaires de travail sont répartis comme suit:

Sur semaine:

le jour	08:00 heures à 18:00 heures
la nuit	18:00 heures à 08:00 heures

Le dimanche:

le jour	08:00 heures à 20:00 heures
la nuit	20:00 heures à 08:00 heures

15.03 Les pompiers soumis à la présente convention peuvent changer de jours de congé entre eux, à la condition d'avoir au préalable obtenu l'approbation du Directeur du service ou son représentant.

Article 16 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

16.01 Tout travail cédulé en dehors et en surplus des heures régulières de travail, est rémunéré au taux de temps et demi basé sur le salaire horaire régulier.

16.02 Pour les fins d'application de l'article 16.01, tout travail exécuté en temps supplémentaire en excédent de quinze (15) minutes et moins de trente (30) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une demi-heure et, de plus de trente (30) minutes mais moins de soixante (60) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une (1) heure.

16.03 Tout pratique décrétée par le Directeur ou son représentant, est considéré comme temps supplémentaire, avec minimum trois (3) heures si ces activités ont lieu en dehors des heures de travail cédulées.

16.04 L'employé qui au cours d'une journée n'a pas fait tout le travail requis doit dans les heures suivantes faire le temps requis pour compléter ses heures régulières avant d'avoir droit à du temps supplémentaires, sauf s'il s'agit d'une absence payée prévue par la convention.

16.05 LORS D'UNE ALARME GÉNÉRALE ET/OU D'UN APPEL SIMPLE:

Lors d'une alerte générale d'incendie, la Ville fait appel aux employés réguliers régis par la présente convention collective alors disponibles. Au sens de ce paragraphe, une alerte générale signifie un incendie auquel plus d'un employé régulier doit répondre.

L'employé régulier travaillant sur le quart de jour devra se rendre effectuer le travail de l'employé régulier parti sur une urgence.

Il est à noter que ledit employé régulier se présentant effectivement à son travail lors d'un tel rappel, n'aura pas droit à l'application de 14.02 mais sera rémunéré conformément à 14.01 de la convention collective.

Article 17 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

17.01 La Ville accordera chaque année avec plein salaire aux employés régis par la présente convention, les jours fériés suivants ou tout autre jour devant les remplacer:

1. le premier Jour de l'An;
2. le lendemain du Jour de l'An;
3. Le lundi de Pâques;
4. le 24 juin;
5. le 1er juillet;

17.01 (suite)

6. le premier lundi du mois d'août;
7. la fête du travail;
8. l'Action de Grâces;
9. le jour de Noël;
10. le lendemain du jour de Noël;
11. après-midi de la veille du jour de Noël;
    après-midi de la veille du jour de l'An;
12. en plus des fêtes chômées et payées ci-haut mentionnées, tous les employés ont droit à deux (2) jours additionnels de congé par année appelé "jours flottants", payés au taux prévu à l'article 17.02 des présentes, lesquels congés sont choisis par l'employé à son bon plaisir, après entente écrite avec le Directeur du service ou son représentant.
13. Toute autre fête décrétée comme congé civique par le Gouvernement Provincial, Fédéral ou Municipal.

17.02 L'employé de quart tenu de travailler un de ces jours fériés a droit, à défaut d'une remise de congé, à une compensation de 1/260 de son salaire annuel.

17.03 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec un jour férié ci-haut mentionné aura droit aussi à une compensation de 1/260 de son salaire annuel pour remplacer ce jour férié dont l'employé n'a pas bénéficié.

17.04 Si un de ces jours tombe au cours des vacances payées, l'employé recevra un salaire simple additionnel pour cette journée.

17.05 Il est loisible à tout employé d'accumuler pour une période n'excédant pas douze (12) mois, la compensation de ses journées "fêtes chômées payables". Sur demande, la totalité de ces jours de congé seront payés à l'employé lors de ses vacances annuelles. La Ville lui versera pour chacun de ses congés 1/260 de son salaire annuel.

Article 18 VACANCES ANNUELLES

18.01 Tout employé régulier régi par la présente convention a droit:

a) à une journée de vacances payée à son taux de salaire régulier pour chaque mois de service continu, s'il a moins d'un (1) an de service continu, cependant il n'aura pas droit à plus de deux (2) semaines;

b) à deux (2) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier après un (1) an de service continu;

c) à trois (3) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier après trois (3) ans de service continu;

18.01 (suite)

d) à quatre (4) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier après huit (8) ans de service continu;

e) à cinq (5) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier après dix-huit (18) ans de service continu;

18.02 La période de service continu donnant droit à telles vacances s'établit du premier (1er) mai d'une année au trente (30) avril de l'année subséquente.

18.03 Les périodes de vacances sont déterminées entre le premier (1er) mai et le trente-et-un (31) décembre de la même année ou toute autre période après entente entre l'employé concerné et le Directeur du service. Le choix de chaque employé est exprimé par ordre d'ancienneté.

18.04 La rémunération pour vacances est remise avant le départ de l'employé pour ses vacances.

18.05 Si, pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service de la Ville, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.

18.06 L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut s'il le désire ajourner ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et le Directeur du Service, pourvu que cela n'affecte pas les vacances déjà choisies et approuvées.

18.07 La Ville affiche dans les locaux de la Sécurité Publique, les périodes de vacances avant le premier (1er) avril de chaque année, et les employés doivent exprimer leur choix de leur période de vacances avant le quinze (15) avril de la même année. La liste définitive des vacances déterminées est affichée dans les locaux du Service de Sécurité Publique avant le premier (1er) mai de chaque année.

18.08 L'employé qui a négligé d'exprimer son choix à cette date sans excuse valable, devra prendre ses vacances dans les périodes disponibles compte tenu des autres choix et des exigences du service.

18.09 Lorsque plusieurs employés ayant la même date d'entrée ont à faire la demande pour leur choix des dates de vacances, à moins d'entente, la préférence sera donnée par tirage au sort.

.../25

18.10 Les vacances seront accordées selon le choix exprimé et aucun changement ne pourra y être apporté sans que l'employé concerné et le Directeur du Service soient d'accord. De plus, aucun changement ne peut affecter le choix de vacances des autres employés.

Article 19 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

19.01

a) Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, l'employé continue de recevoir de la Ville, chaque semaine, son plein traitement jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce qu'il soit établi que l'employé souffre d'une incapacité permanente le rendant incapable de remplir ses fonctions.

b) L'employé qui continue de recevoir de la Ville son salaire conformément à l'article 19.01 a) ci-dessus, doit remettre à cette dernière tout montant reçu de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail et/ou d'une assurance de la Ville, à titre d'indemnité salariale.

19.02 La Ville a le droit de faire examiner l'employé par son médecin aussi souvent qu'elle le désire. Si l'employé ne choisit pas un médecin pour le représenter, la décision du médecin de la Ville est finale.

19.03 L'employé a le droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Ville diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. La Ville accepte le choix unanime des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par la Ville et par l'employé concerné.

19.04 L'accidenté ou le malade a, si possible, le choix de son hôpital et de son médecin; dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par la Ville.

19.05 Sur demande, l'accidenté doit faire rapport de son accident au Directeur du Service ou son représentant, avant de quitter son travail, et ensuite, afin de remplir l'avis d'accident et de réclamation exigé par la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail, se rapporter à l'Hôtel de Ville dans les deux (2) jorus ouvrables de tout accident, en autant que la chose est possible.

19.06 Le pompier qui à la suite d'une maladie contractée ou d'un accident subi dans l'exercice de ses fonctions, demeurent avec une incapacité partielle permanente, le rendant incapable de continuer ses fonctions, se voit accorder par la Ville un autre emploi qu'il est en mesure de remplir, pourvu que tel emploi existe au Service et soit vacant dans l'année qui suit la date où le pompier peut prendre le travail. L'employé jouit alors des conditions de travail attachées à ce nouvel emploi, mais conserve l'ancienneté acquise au Service.

19.07 L'employé doit subroger la Ville dans tous ses droits et recours contre des tiers à la suite d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions jusqu'à concurrence des sommes qu'il aura reçues de la Ville ou des assureurs de celle-ci.

19.08 Si un employé a reçu des sommes d'argent en vertu des dispositions de l'article précédent, et s'il est établi par la suite qu'il ne s'agissait pas d'un accident ou d'une maladie visée par ledit article, l'employé devra rembourser les sommes perçues. Il pourra cependant rembourser en utilisant les bénéfices auxquels il a droit en vertu du plan d'assurance-salaire.

Article 20 TRAITEMENT EN MALADIE

20.01 La Ville s'engage à maintenir et à payer pour la durée de la présente convention collective, la prime totale du régime d'assurance-salaire actuellement en vigueur.

20.02 La Ville s'engage à remettre à l'Association une copie du plan d'assurance salaire en vigueur, ou tout autre plan accepté par la Ville et l'Association.

20.03 Dans les cas d'absence pour maladie d'une durée de dix (10) jours ou plus, la Ville rembourse à l'employé, au taux stipulé au régime d'assurance salaire, les jours de carrence prévus à ce régime.

Pour toute absence pour maladie, la Ville rembourse à l'employé un maximum annuel de six (6) jours, ceci au taux stipulé au régime d'assurance-salaire compte tenu de la date de signature des présentes.

20.04 Sur demande, l'employé doit fournir dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'heure où il doit entrer au travail, un certificat médical ou une attestation écrite indiquant la nature exacte de la maladie et la date probable de son retour au travail.

.../29

20.05 Dans tous les cas, la Ville peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'elle le désire. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.

20.06 Durant la présente convention collective de travail, la Ville s'engage à rencontrer un Comité d'étude, formé de deux (2) membres du Conseil de Ville, deux (2) membres du personnel non-syndiqué, ainsi que de deux (2) membres délégués par chacun des exécutifs syndicaux de divers associations d'employés de la Ville, en vue de changements ou d'améliorations sur l'ensemble des assurances collectives et des assurances salaires.

Article 21 CONGÉS SPÉCIAUX

21.01 Tout employé régi par la présente convention peut s'absenter de son travail sans perte de salaire, dans les cas suivants et pour le temps mentionné:

a) lors de son mariage: trois (3) jours
b) lors du mariage d'un enfant: le jour du mariage
c) lors du décès du conjoint: sept (7) jours
d) lors du décès du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une soeur: trois (3) jours; une quatrième journée est accordée si elle est nécessaire pour assister aux funérailles.

21.01 (suite)

e) lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du beau-père ou de la belle-mère: deux (2) jours

f) lors du décès d'un grand-parent ou d'un grand-parent du conjoint, du gendre ou de la bru: un (1) jour

g) lors de la naissance d'un enfant: un (1) jour; (24 heures avant ou après la naissance) ou le jour du baptême.

21.02 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir le Directeur avant son départ.

21.03 Le ou les jours de congé prévus dans le présent article, ne sont pas accordés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de congé, de vacances, de fêtes chômées et payées ou de jours de repos inscrits dans la présente convention.

21.04 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, l'employé doit fournir au Directeur sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

21.05 Lorsque l'événement a lieu a plus de cent soixante (160) kilomètres du domicile, l'employé a droit à une journée additionnelle en plus des jours prévus au présent article.

21.06 Dans les cas de décès, les jours comptent de la date du décès et sont payés seulement s'ils tombent des jours ouvrables. Advenant que des délais surviennent de la date du décès jusqu'au jour où l'employé puisse participer à l'événement, ces jours comptent de la date à laquelle l'employé participe audit événement.

Article 22 PROTECTION ET BIEN-ÊTRE DU POMPIER

22.01 La Ville doit prendre les mesures prévues par la loi pour la sécurité, l'assainissement et la santé de ses employés.

22.02 La Ville doit fournir les moyens de protection et tout autre outillage requis par la loi dans le but de protéger les employés contre les blessures.

22.03 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible, pour prévenir les accident et promouvoir la sécurité et la santé des employés.

22.04 Dans les cas d'accidents, la Ville s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin, et à les payer pour la balance de leur journée de travail si l'employé est alors incapable de reprendre normalement son travail.

22.05 Tout employé régi par la présente convention pourra, s'il le désire, connaître les raisons et motifs de son renvoi ou de sa suspension.

22.06 Tout employé lorsqu'assigné devant les autorités de la Ville ou de ses représentants dûment autorisés, pour répondre à une accusation, peut se faire accompagner d'un ou deux officiers de l'Association ou d'un ou deux confrères de travail de son choix et cette accusation portée contre lui doit être remise par écrit vingt-quatre (24) heures avant la comparution; l'heure et la date de la comparution devant également lui être indiquées.

22.07 Aucune note ou remarque défavorable ne peut être invoquée contre un employé, à moins que cet employé n'en ait été avisé à l'époque où s'est produit l'événement.

22.08 Dans tous les cas ou un employé est poursuivi devant les Tribunaux de juridiction civile, par suite d'un acte accompli à l'occasion et dans le cadre de ses fonctions comme pompier pour le compte de la Ville, cette dernière s'engage à lui fournir les services d'un avocat, et à l'indemniser de toute condamnation civile prononcée contre lui sauf s'il s'agit de dommages causés à l'occasion mais en dehors du cadre de ses fonctions, les cas de négligence grave, faute lourde et/ou abus de ses fonctions.

22.09 Dans tous les cas où un employé est poursuivi devant le Tribunal de juridiction criminelle par suite d'un acte accompli à l'occasion et dans le cadre de ses fonctions de pompier pour le compte de la Ville, cette dernière s'engage à lui fournir les services d'un avocat pour assurer sa défense.

22.10 Dans les cas des articles 22.08 et 22.09 où la Ville n'était pas tenue d'assurer la défense ou d'indemniser un employé ou si ledit employé a été trouvé coupable d'une infraction punissable sur voie de conviction sommaire ou par acte criminel, la Ville pourra exercer tous les recours nécessaires pour obtenir de l'employé concerné le remboursement des sommes ainsi versées à moins que l'acte pour lequel a été trouvé coupable l'employé a été posé à la suite d'un ordre émis par les autorités.

22.11 La Ville s'engage à voir à ce que les véhicules du Services soient en bon état de fonctionnement.

22.12 La Ville conserve le privilège d'exiger à ses frais de tout employé couvert par cette convention, si elle le juge nécessaire, de subir un examen médical et physique annuel chez un médecin désigné à cette fin par la Ville.

22.13 Les pompiers devront faire l'entretien journalier des locaux du Service, et les maintenir en bon état de propreté.

22.14 Sauf dans les cas de négligence grossière, faute lourde, malice et/ou mauvaise foi, la Ville ne peut exiger d'un pompier, qu'il rembourse ou qu'il paie les dommages matériels qui pourraient être causés à un véhicule de service ou à une tierce personne à la suite d'un accident survenu pendant que le pompier était dans l'exercice de ses fonctions.

Article 23 ASSURANCE COLLECTIVE

23.01 La Ville s'engage à maintenir et à payer pour la durée de la présente convention collective, 50% de la prime totale du régime d'assurance collective actuellement en vigueur.

23.02 La Ville s'engage à remettre à l'Association une copie d'assurance groupe en vigueur, ou de tout autre plan d'assurance accepté par la Ville et l'Association.

Article 24 CAISSE DE RETRAITE

24.01 Le fonds de pension actuel est maintenu en vigueur pour la durée de la présente convention.

24.02 Advenant modification du fonds de pension actuel, toute modification devra être acceptée par la Ville et l'Association avant d'être mis en vigueur.

24.03 Il est convenu entre la Ville et l'Association, que les deux (2) employés devant représenter les membres de la Caisse de Retraite de la Ville de Val d'Or à la Commission d'Administration de ladite caisse, seront nommés par élection au cours d'une assemblée des membres, après convocation. Les employés nommés devront obligatoirement être membres de la Caisse de Retraite.

Article 25 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

25.01 Sous réserve des paragraphes suivants, la Ville fournira à tous les employés couverts par la présente convention tous les uniformes et articles nécessaires à l'accomplissement de leur devoir, tel que requis par la Ville et apparaissant à l'annexe "B" de la présente convention.

25.02 Au besoin, la Ville fournira sans frais aux employés assujettis à la présente convention dans l'exercice de leur fonction comme pompier et ce, à partir de la date d'entrée en vigueur des présentes, tous les uniformes et articles nécessaires.

25.03 Tous les uniformes et pièces de vêtement restent la propriété de la Ville.

25.04 Si au cours de ses fonctions comme pompier, un employé détériore ou déchire quelque partie de son uniforme, la Ville s'engage à la discrétion du Directeur du Service à en payer le coût des réparations ou à les remplacer.

25.05 Il est strictement défendu à l'employé de revendre toute pièce de son équipement. Tout employé qui quitte le service devra retourner son équipement et uniforme à la Ville, le dernier qui lui aura été fourni, et à défaut, la Ville retiendra sur son dernier chèque de salaire, les montants équivalents à ces articles non retournés.

25.06 Dans tous les cas où des pièces de vêtement ou d'équipement seront perdues, volées ou endommagées, l'employé sera tenu de les remplacer à ses propres

25.06 (suite)

frais par des articles de même fabrication et de même qualité, à moins qu'il puisse démontrer à la satisfaction du Directeur du Service que la perte, le vol ou les dommages des articles en question ne sont pas dus à sa négligence ou à sa maladresse.

25.07 Nonobstant les dispositions des paragraphes précédents, il est entendu que la Ville peut au besoin, modifier ou changer la tenue vertimentaire des employés dans l'exercice de leur fonction de pompier.

Article 26 SALAIRES

26.01 Les taux de salaire minima hebdomadaire des employés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "C" qui fait partie intégrante de ladite convention.

26.02 Tous les salariés permuteront d'un taux à l'autre à leur date d'anniversaire d'entrée en service.

Article 27 DIVERS

27.01 Si la Ville est condamnée par un jugement à rembourser à un employé un montant retenu sur son salaire en vertu des dispositions de l'article 5.02, l'Association remboursera à la Ville ledit montant.

27.02 Dans l'exercice des droits qui lui sont reconnus par l'article 3.01, la Ville convient que toute mesure ou sanction disciplinaire à l'égard d'un employé régi par les présentes, doit se fonder sur une cause juste et raisonnable.

27.03 La Ville fournira à chaque employé dans l'exercice de ses fonctions de pompier, aussitôt sa période d'essai terminée, une carte d'identificaiton portant la photographie de l'intéressé et la signature du Directeur du Service.

27.04 Lors d'un appel d'urgence, tout employé assujetti à la présente convention est considéré être en devoir, à compter du moment où il quitte son domicile pour se rendre à son travail.

27.05 Durant les heures de travail, les pompiers doivent exécuter tous les travaux concernant directement ou indirectement la prévention et le combat de l'incendie et faire l'entretien de leurs locaux, véhicules et équipement. Sur demande, ils doivent répondre aux appels d'urgence lorsque leur travail et/ou leur équipement est requis.

27.06 La Ville pourra envoyer sur recommandation du Directeur chaque pompier suivre un cours donné par la Direction Gnérale de la Prévention des Incendies du Québec. Les pompiers collaboreront à cette formation professionnelle en n'exigeant rien de plus que leur salaire régulier et les remboursement des dépenses de déplacement ou de séjour, ordinairement soldées par la Direction Générale de la Prévention des Incendies du Québec.

27.07 La Direction du Service de Sécurité Publique de la Ville de Val d'Or établit un ordre du jour, transmettant au besoin dans les casernes et locaux du service, des renseignements sur la répartition du personnel, les nouvelles assignations et toutes les informations nécessaires au bon fonctionnement du service.

Article 28 DURÉE DE LA CONVENTION

28.01 La durée de la présente convention est de deux (2) ans, du premier (1er) janvier 1983 au trente-et-un (31) décembre 1984.

Article 29 RÉTROACTIVITÉ

29.01 Les salaires, y compris le surtemps, sont payables rétroactivement au premier (1er) janvier 1983.

Signé à Val d'Or, ce 15 mars 1984.

M. ANDRE PELLETIER,
Maire de la Ville de
Val d'Or

M. MICHEL ROUTHIER,
Président de l'Association des pompiers de Val d'Or

M. LIONEL BOUDREAU,
Directeur-Général Adjoint

M. ROGER SAVARD
Secrétaire de l'Association des pompiers de Val d'Or

ME ALAIN LORTIE
Négociateur

Article 28 DURÉE DE LA CONVENTION

28.01 La durée de la présente convention est de deux (2) ans, du premier (1er) janvier 1983 au trente-et-un (31) décembre 1984.

Article 29 RÉTROACTIVITÉ

29.01 Les salaires, y compris le surtemps, sont payables rétroactivement au premier (1er) janvier 1983.

Signé à Val d'Or, ce 15 mars 1984.

M. ANDRE PELLETIER,
Maire de la Ville de
Val d'Or

M. MICHEL ROUTHIER,
Président de l'Association des pompiers
de Val d'Or

M. LIONEL BOUDREAU,
Directeur-Général Adjoint

M. ROGER SAVARD
Secrétaire de l'Association des pompiers de Val d'Or

ME ALAIN LORTIE
Négociateur

ANNEXE " A "

LISTE OFFICIELLE DES EMPLOYÉS POMPIERS RÉGULIERS
DE LA VILLE DE VAL D'OR AINSI QUE LEUR ANCIENNETÉ

N O M S:	DATE D'EMBAUCHE
SAVARD, Roger	22 août 1966
GAMACHE, Léonard	7 janvier 1967
ST-PIERRE, Gaétan	24 octobre 1974
ROUTHIER, Michel	13 juillet 1981

ANNEXE " B "

LISTE DES VÊTEMENTS FOURNIS

La Ville fournit à tout employé les uniformes, pièces de vêtement et articles suivants et procède au remplacement de ceux-ci au besoin, sur présentation et remise des items à remplacer:

4 chemises, 2 cravates

2 paires de chaussures (souliers ou bottines)

1 paire de gants de cuir doublé

1 képi troué avec bande

1 paire de caoutchouc d'été

1 pardessus d'hiver

1 uniforme complet (2 pantalons et 1 tunique)

1 casque de fourrure

2 insignes (badges)

1 étui de poche pour insigne

1 insigne képi

1 foulard

1 salopette

1 nettoyage d'uniforme par pompier

1 ceinture pour pantalon

ANNEXE " C "

LES SALAIRES

	DU 01/01/83 AU 31/12/83	DU 01/01/84 AU 31/12/84
Recrue (0 - 6 mois)	$ 330.72	$ 347.25
Troisième Classe (6 - 12 mois)	$ 373.12	$ 391.77
Deuxième Classe (12 - 24 mois)	$ 413.40	$ 434.07
Première Classe (24 mois et plus)	$ 458.98	$ 481.92
Capitaine	$ 483.36	$ 507.52

NOM

NO 06766-0

C.A.E. 9510 NO.CONV. 67660
AFFIL. 7 NB.EMPL. 4
EMP.COUV.14 ET.GEOG. 84180 80
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M06623003
DATE ENR.840713

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

06766-0

Dépôt N°: 8 4 0 5 0 2 2

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

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-6623-03
Date	Signature: 84-03-15	Réception: 84-04-12	**Durée** Du: 83-01-01	Au: 84-12-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective** 4

Association	Employeur
☐ Déposant Association des Pompiers de Val D'Or 335 -6e rue Val D'Or, Québec J9P 3V6	☒ Déposant Ville de Val D'Or Att: M. Lionel Boudreau 855-2e Avenue Val D'Or, Québec J9P 1W8

Unité de négociation

Région	08-01	**Activité**	9510(11)	**Affiliation**	10

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐ **Voir au verso pour les codes** →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen /ms	84-05-09

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

003 (011) RECHERCHE

1er JANVIER 1983

AU 31 DÉCEMBRE 1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA VILLE DE VAL D'OR
(ci-après appelée "la Ville")

ET

L'ASSOCIATION DES POMPIERS DE VAL D'OR
(ci-après appelée "l'Association")

POUR LA PÉRIODE S'ÉTENDANT DU

1er JANVIER 1983

AU 31 DÉCEMBRE 1984

TABLE DES MATIÈRES

Article 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville et ses employés pompiers réguliers assermentés représentés par l'Association, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable de la façon déterminée, les griefs qui peuvent surgir de temps à autre.

Article 2 JURIDICTION ET RECONNAISSANCE DE L'ASSOCIATION

2.01 La Ville reconnaît l'Association comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses employés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de travail du Québec en date du 21 octobre 1968.

Article 3 FONCTION DE LA DIRECTION ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

3.01 L'Association reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre et de congédier ses employés, en conformité avec ses obligations et avec les stipulations de la présente convention.

.../2

3.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Ville, des employés ou de l'Association, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.

3.03 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.

3.04 Il est entendu qu'il n'y a pas de distinction, de coercition ou d'intimidation de la part de la Ville et de l'Association ou de ses représentants contre aucun employé à cause de ses convictions religieuses ou politiques ou à cause de ses activités syndicales licites ou pour des raisons de race, couleur ou de religion.

3.05 Nonobstant les dispositions du paragraphe 3.04, il est défendu à tout employé assujetti à cette convention, de participer directement ou indirectement à toute activité politique partisane au niveau municipal, sauf pour l'exercice de son droit de vote.

3.06 Les ordonnances et avis de l'administration doivent être émis par le Directeur du service ou son représentant, et affichés à la vue des employés.

Article 4 DÉFINITION DES TERMES

4.01 "Employé régulier" désigne tout employé dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par la Ville, et qui a complété sa période d'essai ci-après prévue.

4.02 "Employé à l'essai" désigne tout employé dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par la Ville, n'ayant pas complété la période d'entraînement d'au moins six (6) mois, pourvu que cet employé ait été engagé comme tel par le Directeur Général de la Ville, lequel engagement devra être approuvé par le Conseil de Ville. L'employé à l'essai bénéficie des dispositions suivantes de la présente convention:

1. régime syndical;
2. heures et semaine de travail;
3. vacances annuelles;
4. maladie et accident de travail;
5. salaires;
6. fêtes chômées et payées;
7. procédures et règlement de griefs dans les cas ci-haut mentionnés.

.../4

4.03 "Employé temporaire" désigne tout employé embauché dans le cas d'urgence, dans les cas exceptionnels, sur une base temporaire pour la période des vacances ou pour remplacer un employé absent pour cause de maladie ou d'accident prolongé, le tout selon les droits et pouvoirs attribués par la Loi à la Ville. Ces employés ne sont pas assujettis à la présente convention.

4.04 "l'Expression fonction du pompier", comprend toutes les tâches à accomplir dans les locaux du Service de Sécurité Publique, telle que la tâche de répartiteur téléphonique ou autre travail clérical similaire, ainsi que toutes les tâches à accomplir dans le cas de sinistre incendie, ou autre événement nécessitant la protection du public et/ou des propriétés, tel que requis par le Directeur du service.

4.05 "l'Expression Service et Directeur du Service" désigne dans la présente convention respectivement le Service de Sécurité Publique et son Directeur.

Article 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Les employés de la Ville sont libres d'appartenir ou de ne pas appartenir à l'Association. Le fait d'appartenir à l'Association ne doit pas être considéré comme condition d'emploi.

.../5

5.02 La Ville retiendra sur la paie de tous les salariés régis par la présente convention, un montant égal à la cotisation déterminée par la cotisation ou les règlements de l'Association. La Ville fera remise à l'Association des montants ainsi perçus dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois pour les sommes perçues au cours du mois précédent.

5.03 L'Association s'engage à ne s'affilier comme groupement professionnel à aucun parti politique et à n'exiger telle affiliation politique d'aucun de ses membres.

Article 6 AFFICHAGE D'AVIS

6.01 L'Association a le droit d'afficher des avis concernant ses affaires dans les locaux du Service de la Sécurité Publique; sur un cadre d'un modèle approuvé par le Directeur du Service, fourni par l'Association et placé à un endroit convenable approuvé par le Directeur.

6.02 Les assemblées de l'Association sont tenues dans un local situé dans l'édifice de la Sécurité Publique; et cela sans charge par entente mutuelle avec le Directeur du Service; l'employé en devoir peut assister à une assemblée étant toutefois entendu qu'il peut-être alors appelé en service au cas de nécessité ainsi qu'à reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence. Tel salarié n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

Article 7 ABSENCES AUTORISÉES

7.01 En autant que le bon fonctionnement du Service de la Sécurité Publique n'en soit pas affecté, la Ville accorde à un nombre maximum de deux (2) employés, sans perte de salaire régulier, le temps requis pour participer à toute rencontre avec la Ville ou ses représentants relativement au règlement de griefs, suivant la procédure convenue à l'article 8, à la négociation, à la conciliation ou à l'arbitrage de la prochaine convention collective.

7.02 Sur demande écrite de l'Association des Pompiers de Val d'Or, reçue sept (7) jours à l'avance, l'employeur peut autoriser un (1) employé à assister à ses frais, mais sans perte de salaire ni d'ancienenté, aux congrès et réunions de l'Association des Pompiers de Val d'Or. Toutefois le nombre total de jours ouvrables ainsi utilisés est limité à six (6) jours par année pour tous les délégués.

Cette autorisation ne peut être accordée que si l'employé désireux de s'absenter se fasse remplacer par un autre employé assujetti à la présente convention et que cet employé remplaçant reçoive pour son travail au cour de ladite absence, un salaire au taux régulier.

.../7

7.03 Sur recommandation du Directeur du Service ou son représentant, le Conseil de Ville par résolution, peut sur demande, et pour un motif qu'il juge valable accorder à un employé un permis d'absence sans solde pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

Article 8 PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.01 L'Association et la Ville conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.

8.02 Tout employé qui se croit lésé dans ses droits que lui reconnaît la présente convention, et qui désire formuler un grief, doit le présenter pour enquête et considération en la manière ci-après décrite:

a) L'employé doit, seul ou accompagné d'un officier de l'Association de son choix, ou du comité de griefs de l'Association, soumettre par écrit son grief au Driecteur du Service ou son représentant dans les quinze (15) jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eu.

.../8

Article 8.02 (suite)

b) Si dans les dix (10) jours qui suivent, le Directeur du Service ou son représentant n'a pas rendu sa décision ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, celui-ci seul ou accompagné d'un officier de l'Association de son choix, ou du comité de griefs de l'Association, doit s'il veut continuer son grief, le soumettre par écrit au Directeur Général de la Ville dans un délai de cinq (5) jours.

c) Si la décision du Directeur Général ou du Conseil de Ville n'est pas rendue dans les vingt (20) jours qu suivent immédiatement la première séance régulière suivant la présentation du grief, ou si elle n'est pas satisfaisante pour l'Association ou pour l'employé, l'employé plaignant peut par l'entremise de l'Association référer son cas à l'arbitrage en la manière prévue par la Loi, dans les trente (30) jours suivant le dernier délai ci-haut mentionné, par un avis écrit.

8.03 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus à l'alinéa précédent peuvent être prolongés sur demande et avec consentement des parties, la Ville et l'Association.

8.04 Si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites dans cet article ou convenues par un accord mutuel, ou si les procédures prévues au présent article ne sont pas respectées, le grief est considéré comme abandonné.

8.05 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.

8.06 Toute mésentente entre la Ville et l'Association qui ne constitue pas un grief, est sujette à la procédure de grief et d'arbitrage jusqu'à l'étape prévue au paragraphe "b" de l'article 8.02, pouvant toutefois, si les deux parties y consentent, être soumise à l'arbitrage. Dans ce cas, les parties donnent à l'arbitre le mandat de rendre sentence selon la lettre et l'esprit de la convention.

8.07 La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un employé, ainsi que toutes autres mesures disciplinaires, peut faire l'objet d'un grief arbitral. Tout employé qui se croit lésé par suite de telles mesures, peut soumettre son grief en deuxième étape de la procédure de règlement de griefs, de la manière prévue au paragraphe 8.02 b

.../10

8.07 (suite)

et s'il n'est pas réglé, il peut être soumis à l'arbitrage. Si subséquemment, il est décidé que l'employé fut injustement rétrogradé, suspendu, congédié ou autrement discipliné, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, la réduire, la modifier ou l'annuler si elle n'est pas justifiée.

8.08 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider les griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

8.09 L'arbitre doit motiver sa décision et la communiquer par écrit aux deux parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties.

8.10 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

8.11 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par la Ville et l'Association.

Article 9 ANCIENNETÉ

9.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours du service continu de tout salarié dans le Service de la Sécurité Publique de la Ville. L'ancienneté débute à compter de la date du premier jour de travail comme pompier dans le service. Les congés et les absences prévus par la présente convention ou autrement autorisés n'interrompent pas la durée de services. Il en est de même d'une suspension, à moins que la Ville n'en fasse spécifiquement une mesure disciplinaire ou une partie d'une mesure disciplinaire.

9.02 Le droit d'ancienneté d'un employé régulier s'acquiert après six (6) mois de service continu au sein du Service de la Sécurité Publique de la Ville de Val d'Or. Après cette période, l'ancienneté de tout employé régulier est rétroactive à compter du premier jour de travail continu à titre de pompier au service de la Ville.

9.03 L'employé régulier perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

a) lorsqu'il quitte volontaire son emploi;
b) lorsqu'il est congédié pour cause juste;

9.03 (suite)

c) s'il est mis-à-pied et n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois suivant ladite mise-à-pied et/ou après avoir été rappelé au travail par courrier recommandé, il ne s'y présente pas dans les six (6) jours qui suivent cet appel;

d) s'il est absent du service pour une période excédant douze (12) mois, sauf si l'absence est causée par une maladie ou un accident professionnel;

e) dans les cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident non-professionnel, l'employé cesse d'accumuler l'ancienneté après une absence de vingt-quatre (24) mois.

9.04 C'est le devoir des employés d'avertir la Ville promptement de tout changement dans leur adresse. Si un employé ne le fait pas, la Ville n'est pas responsable si elle est incapable d'entrer en communication avec lui.

9.05 L'annexe "A" des présentes, constitue à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle des employés réguliers au service de la Ville à cette même date ainsi que leur ancienneté.

9.06 La Ville s'engage de mettre à jour et d'afficher à chaque année au mois de janvier, au Service de la Sécurité Publique, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement à l'annexe "A".

9.07 Un employé ayant de l'ancienneté, qui est appelé à occuper un emploi exclu de l'unité de négociation, conserve son ancienneté tant et aussi longtemps qu'il est au service de la Ville. S'il est appelé à retourner à un emploi inclus dans l'unité de négociation, il peut exercer ses droits d'ancienneté. Dans ce cas, l'employé tout en conservant son ancienneté, cessera de l'accumuler pendant la période passée en dehors de l'unité de négociation.

9.08 Dans les cas de mise-à-pied, la Ville remercie d'abord les pompiers ayant le moins d'ancienneté et elle procède au rappel en demandant d'abord ceux qui ont le plus d'ancienneté parmi les pompiers mis-à-pied.

Article 10 MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 Tout pompier assigné devant le Directeur du service ou les autorités municipales peut se faire accompagner d'un ou de deux représentants de

10.01 (suite)

l'Association, autorisé à cette fin par ladite Association. Ce ou ces représentants a ou ont le droit d'interroger et de contre-interroger les témoins et d'argumenter. Il(s) peut ou peuvent aussi faire remettre les causes à une date ultérieure.

10.02 Tout pompier assigné devant le Directeur ou les autorités municipales doit recevoir vingt-quatre (24) heures avant sa comparution, copie de ou des accusations portées contre lui.

10.03 Il ne peut être jugé et condamné que sur la ou les accusations indiquées sur la ou les copies qu'il a reçues.

10.04 Advenant des faits nouveaux dans la décision du Directeur, l'Association peut obtenir une nouvelle audition devant les autorités municipales.

10.05 Si l'Association n'accepte pas la décision des autorités municipales, elle peut soumettre un grief selon la procédure établie à l'article 8.

10.06 En tout temps, un employé a le droit d'examiner son dossier après avoir pris rendez-vous avec le Directeur du service.

Article 11 NOUVELLES FONCTIONS

11.01 Si pendant la durée de la convention, la Ville décide de créer une nouvelle fonction, couverte par le certificat de reconnaissance, elle devra négocier avec l'Association les conditions de travail attachées à la fonction concernée. Si l'Association ou l'employé concerné se croit lésé, le différend peut être soumis pour étude et règlement, selon la procédure régulière des griefs prévue à la présente convention.

Article 12 JOUR ET DÉTAIL DE LA PAIE

12.01 Les employés sont payés par chèque tous les jeudis. Si le jeudi est fête, les employés sont payés la veille. La paie couvre le temps complété le samedi soir de la semaine précédent la semaine de la paie.

12.02 Les détails suivants doivent apparaître sur les chèques de paie de chaque employé:

a) le nom et le numéro de l'employé
b) la date et la période de paie
c) le nombre d'heures travaillées
d) le montant brut de la paie
e) les détails des déductions
f) le montant net de la paie
g) le taux de l'employé

12.03 Tout employé qui est mis-à-pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, reçoit son salaire et ses aticles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.

12.04 La correction des erreurs de dix dollars (10$) ou plus, dans la paie de tout employé, se fait au plus tard le lundi suivant la remise des chèques de paie.

12.05 Au cas de maladie prolongée ou accident de travail, la paie est livrée au domicile du malade ou de l'accidenté, cela dans les limites de la Ville.

Article 13 CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

13.01 Il est loisible à la Ville de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent à la présente convention pour les employés de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou autres causes. Il doit en pareil cas, y avoir eu entente entre la Ville, l'employé et l'Association.

Article 14 RAPPEL AU TRAVAIL ET MINIMUM DE PRÉSENCE

14.01 Tout employé appelé à témoigner en dehors de ses

14.01 (suite)

heures régulières de travail devant une Cour de Justice, pour le compte de la Ville, ou appelé en devoir, ou à se rendre à certains endroits sur ordre du Directeur du service ou de son représentant, a droit à une rémunération en argent suivant le tarif établi pour le travail supplémentaire, avec un minimum de trois (3) heures. Tout appel subséquent fait dans la période de deux (2) heures du premier appel ne constitue pas pour les fins de cet article, un second appel.

14.02 Nonobstant ce qui précède, il est toujours loisible au Directeur du service de rappeler au travail ou de tenir en devoir tout employé du service en tout temps, en dehors des heures régulières de travail, (y compris les jours de congé hebdomadaire) et ce, pendant tout le temps qu'il juge nécessaire. Tel travail supplémentaire est rémunéré suivant le tarif établi pour le travail supplémentaire. Le travail en temps supplémentaire lorsqu'expressément requis, est obligatoire à moins de raison sérieuse.

14.03 Tous les employés seront dans l'obligation de prendre part à tous les cours d'instruction, classes d'entraînement physique, cours ou pratiques sur le travail du pompier requis par le Directeur du service. Toutefois, l'employé ne sera pas requis de participer à des séances d'entraînement physique lors de ses congés ou de ses vacances, à moins qu'il s'agisse de cours intensifs et à durée limitée dispensés par des personnes de l'extérieure.

Article 15 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

15.01 Les heures de travail des pompiers sont de quarante-deux (42) heures en moyenne par semaine, selon un régime de quatre (4) équipes, effectuant des postes de dix (10) heures de jour et de quatorze (14) heures de nuit sur semaine, et de douze (12) heures de jour et de nuit le dimanche. Les salariés sont divisés en équipe suivant la cédule décrite à l'annexe "D" de la présente convention.

15.02 Les horaires de travail sont répartis comme suit:

Sur semaine:

le jour	08:00 heures à 18:00 heures
la nuit	18:00 heures à 08:00 heures

Le dimanche:

le jour	08:00 heures à 20:00 heures
la nuit	20:00 heures à 08:00 heures

15.03 Les pompiers soumis à la présente convention peuvent changer de jours de congé entre eux, à la condition d'avoir au préalable obtenu l'approbation du Directeur du service ou son représentant.

Article 16 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

16.01 Tout travail cédulé en dehors et en surplus des heures régulières de travail, est rémunéré au taux de temps et demi basé sur le salaire horaire régulier.

16.02 Pour les fins d'application de l'article 16.01, tout travail exécuté en temps supplémentaire en excédent de quinze (15) minutes et moins de trente (30) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une demi-heure et, de plus de trente (30) minutes mais moins de soixante (60) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une (1) heure.

16.03 Tout pratique décrétée par le Directeur ou son représentant, est considéré comme temps supplémentaire, avec minimum trois (3) heures si ces activités ont lieu en dehors des heures de travail cédulées.

16.04 L'employé qui au cours d'une journée n'a pas fait tout le travail requis doit dans les heures suivantes faire le temps requis pour compléter ses heures régulières avant d'avoir droit à du temps supplémentaires, sauf s'il s'agit d'une absence payée prévue par la convention.

16.05 LORS D'UNE ALARME GÉNÉRALE ET/OU D'UN APPEL SIMPLE:

Lors d'une alerte générale d'incendie, la Ville fait appel aux employés réguliers régis par la présente convention collective alors disponibles. Au sens de ce paragraphe, une alerte générale signifie un incendie auquel plus d'un employé régulier doit répondre.

L'employé régulier travaillant sur le quart de jour devra se rendre effectuer le travail de l'employé régulier parti sur une urgence.

Il est à noter que ledit employé régulier se présentant effectivement à son travail lors d'un tel rappel, n'aura pas droit à l'application de 14.02 mais sera rémunéré conformément à 14.01 de la convention collective.

Article 17 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

17.01 La Ville accordera chaque année avec plein salaire aux employés régis par la présente convention, les jours fériés suivants ou tout autre jour devant les remplacer:

1. le premier Jour de l'An;
2. le lendemain du Jour de l'An;
3. Le lundi de Pâques;
4. le 24 juin;
5. le 1er juillet;

17.01 (suite)

6. le premier lundi du mois d'août;
7. la fête du travail;
8. l'Action de Grâces;
9. le jour de Noël;
10. le lendemain du jour de Noël;
11. après-midi de la veille du jour de Noël;
    après-midi de la veille du jour de l'An;
12. en plus des fêtes chômées et payées ci-haut mentionnées, tous les employés ont droit à deux (2) jours additionnels de congé par année appelé "jours flottants", payés au taux prévu à l'article 17.02 des présentes, lesquels congés sont choisis par l'employé à son bon plaisir, après entente écrite avec le Directeur du service ou son représentant.
13. Toute autre fête décrétée comme congé civique par le Gouvernement Provincial, Fédéral ou Municipal.

17.02 L'employé de quart tenu de travailler un de ces jours fériés a droit, à défaut d'une remise de congé, à une compensation de 1/260 de son salaire annuel.

17.03 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec un jour férié ci-haut mentionné aura droit aussi à une compensation de 1/260 de son salaire annuel pour remplacer ce jour férié dont l'employé n'a pas bénéficié.

17.04 Si un de ces jours tombe au cours des vacances payées, l'employé recevra un salaire simple additionnel pour cette journée.

17.05 Il est loisible à tout employé d'accumuler pour une période n'excédant pas douze (12) mois, la compensation de ses journées "fêtes chômées payables". Sur demande, la totalité de ces jours de congé seront payés à l'employé lors de ses vacances annuelles. La Ville lui versera pour chacun de ses congés 1/260 de son salaire annuel.

Article 18 VACANCES ANNUELLES

18.01 Tout employé régulier régi par la présente convention a droit:

a) à une journée de vacances payée à son taux de salaire régulier pour chaque mois de service continu, s'il a moins d'un (1) an de service continu, cependant il n'aura pas droit à plus de deux (2) semaines;

b) à deux (2) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier après un (1) an de service continu;

c) à trois (3) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier après trois (3) ans de service continu;

18.01 (suite)

d) à quatre (4) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier après huit (8) ans de service continu;

e) à cinq (5) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier après dix-huit (18) ans de service continu;

18.02 La période de service continu donnant droit à telles vacances s'établit du premier (1er) mai d'une année au trente (30) avril de l'année subséquente.

18.03 Les périodes de vacances sont déterminées entre le premier (1er) mai et le trente-et-un (31) décembre de la même année ou toute autre période après entente entre l'employé concerné et le Directeur du service. Le choix de chaque employé est exprimé par ordre d'ancienneté.

18.04 La rémunération pour vacances est remise avant le départ de l'employé pour ses vacances.

18.05 Si, pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service de la Ville, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.

18.06 L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut s'il le désire ajourner ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et le Directeur du Service, pourvu que cela n'affecte pas les vacances déjà choisies et approuvées.

18.07 La Ville affiche dans les locaux de la Sécurité Publique, les périodes de vacances avant le premier (1er) avril de chaque année, et les employés doivent exprimer leur choix de leur période de vacances avant le quinze (15) avril de la même année. La liste définitive des vacances déterminées est affichée dans les locaux du Service de Sécurité Publique avant le premier (1er) mai de chaque année.

18.08 L'employé qui a négligé d'exprimer son choix à cette date sans excuse valable, devra prendre ses vacances dans les périodes disponibles compte tenu des autres choix et des exigences du service.

18.09 Lorsque plusieurs employés ayant la même date d'entrée ont à faire la demande pour leur choix des dates de vacances, à moins d'entente, la préférence sera donnée par tirage au sort.

.../25

18.10 Les vacances seront accordées selon le choix exprimé et aucun changement ne pourra y être apporté sans que l'employé concerné et le Directeur du Service soient d'accord. De plus, aucun changement ne peut affecter le choix de vacances des autres employés.

Article 19 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

19.01

a) Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, l'employé continue de recevoir de la Ville, chaque semaine, son plein traitement jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce qu'il soit établi que l'employé souffre d'une incapacité permanente le rendant incapable de remplir ses fonctions.

b) L'employé qui continue de recevoir de la Ville son salaire conformément à l'article 19.01 a) ci-dessus, doit remettre à cette dernière tout montant reçu de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail et/ou d'une assurance de la Ville, à titre d'indemnité salariale.

19.02 La Ville a le droit de faire examiner l'employé par son médecin aussi souvent qu'elle le désire. Si l'employé ne choisit pas un médecin pour le représenter, la décision du médecin de la Ville est finale.

19.03 L'employé a le droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Ville diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. La Ville accepte le choix unanime des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par la Ville et par l'employé concerné.

19.04 L'accidenté ou le malade a, si possible, le choix de son hôpital et de son médecin; dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par la Ville.

19.05 Sur demande, l'accidenté doit faire rapport de son accident au Directeur du Service ou son représentant, avant de quitter son travail, et ensuite, afin de remplir l'avis d'accident et de réclamation exigé par la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail, se rapporter à l'Hôtel de Ville dans les deux (2) jorus ouvrables de tout accident, en autant que la chose est possible.

19.06 Le pompier qui à la suite d'une maladie contractée ou d'un accident subi dans l'exercice de ses fonctions, demeurent avec une incapacité partielle permanente, le rendant incapable de continuer ses fonctions, se voit accorder par la Ville un autre emploi qu'il est en mesure de remplir, pourvu que tel emploi existe au Service et soit vacant dans l'année qui suit la date où le pompier peut prendre le travail. L'employé jouit alors des conditions de travail attachées à ce nouvel emploi, mais conserve l'ancienneté acquise au Service.

19.07 L'employé doit subroger la Ville dans tous ses droits et recours contre des tiers à la suite d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions jusqu'à concurrence des sommes qu'il aura reçues de la Ville ou des assureurs de celle-ci.

19.08 Si un employé a reçu des sommes d'argent en vertu des dispositions de l'article précédent, et s'il est établi par la suite qu'il ne s'agissait pas d'un accident ou d'une maladie visée par ledit article, l'employé devra rembourser les sommes perçues. Il pourra cependant rembourser en utilisant les bénéfices auxquels il a droit en vertu du plan d'assurance-salaire.

Article 20 TRAITEMENT EN MALADIE

20.01 La Ville s'engage à maintenir et à payer pour la durée de la présente convention collective, la prime totale du régime d'assurance-salaire actuellement en vigueur.

20.02 La Ville s'engage à remettre à l'Association une copie du plan d'assurance salaire en vigueur, ou tout autre plan accepté par la Ville et l'Association.

20.03 Dans les cas d'absence pour maladie d'une durée de dix (10) jours ou plus, la Ville rembourse à l'employé, au taux stipulé au régime d'assurance salaire, les jours de carrence prévus à ce régime.

Pour toute absence pour maladie, la Ville rembourse à l'employé un maximum annuel de six (6) jours, ceci au taux stipulé au régime d'assurance-salaire compte tenu de la date de signature des présentes.

20.04 Sur demande, l'employé doit fournir dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'heure où il doit entrer au travail, un certificat médical ou une attestation écrite indiquant la nature exacte de la maladie et la date probable de son retour au travail.

.../29

20.05 Dans tous les cas, la Ville peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'elle le désire. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.

20.06 Durant la présente convention collective de travail, la Ville s'engage à rencontrer un Comité d'étude, formé de deux (2) membres du Conseil de Ville, deux (2) membres du personnel non-syndiqué, ainsi que de deux (2) membres délégués par chacun des exécutifs syndicaux de divers associations d'employés de la Ville, en vue de changements ou d'améliorations sur l'ensemble des assurances collectives et des assurances salaires.

Article 21 CONGÉS SPÉCIAUX

21.01 Tout employé régi par la présente convention peut s'absenter de son travail sans perte de salaire, dans les cas suivants et pour le temps mentionné:

a) lors de son mariage: trois (3) jours
b) lors du mariage d'un enfant: le jour du mariage
c) lors du décès du conjoint: sept (7) jours
d) lors du décès du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une soeur: trois (3) jours; une quatrième journée est accordée si elle est nécessaire pour assister aux funérailles.

21.01 (suite)

e) lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du beau-père ou de la belle-mère: deux (2) jours

f) lors du décès d'un grand-parent ou d'un grand-parent du conjoint, du gendre ou de la bru: un (1) jour

g) lors de la naissance d'un enfant: un (1) jour; (24 heures avant ou après la naissance) ou le jour du baptême.

21.02 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir le Directeur avant son départ.

21.03 Le ou les jours de congé prévus dans le présent article, ne sont pas accordés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de congé, de vacances, de fêtes chômées et payées ou de jours de repos inscrits dans la présente convention.

21.04 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, l'employé doit fournir au Directeur sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

21.05 Lorsque l'événement a lieu a plus de cent soixante (160) kilomètres du domicile, l'employé a droit à une journée additionnelle en plus des jours prévus au présent article.

21.06 Dans les cas de décès, les jours comptent de la date du décès et sont payés seulement s'ils tombent des jours ouvrables. Advenant que des délais surviennent de la date du décès jusqu'au jour où l'employé puisse participer à l'événement, ces jours comptent de la date à laquelle l'employé participe audit événement.

Article 22 PROTECTION ET BIEN-ÊTRE DU POMPIER

22.01 La Ville doit prendre les mesures prévues par la loi pour la sécurité, l'assainissement et la santé de ses employés.

22.02 La Ville doit fournir les moyens de protection et tout autre outillage requis par la loi dans le but de protéger les employés contre les blessures.

22.03 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible, pour prévenir les accident et promouvoir la sécurité et la santé des employés.

22.04 Dans les cas d'accidents, la Ville s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin, et à les payer pour la balance de leur journée de travail si l'employé est alors incapable de reprendre normalement son travail.

22.05 Tout employé régi par la présente convention pourra, s'il le désire, connaître les raisons et motifs de son renvoi ou de sa suspension.

22.06 Tout employé lorsqu'assigné devant les autorités de la Ville ou de ses représentants dûment autorisés, pour répondre à une accusation, peut se faire accompagner d'un ou deux officiers de l'Association ou d'un ou deux confrères de travail de son choix et cette accusation portée contre lui doit être remise par écrit vingt-quatre (24) heures avant la comparution; l'heure et la date de la comparution devant également lui être indiquées.

22.07 Aucune note ou remarque défavorable ne peut être invoquée contre un employé, à moins que cet employé n'en ait été avisé à l'époque où s'est produit l'événement.

22.08 Dans tous les cas ou un employé est poursuivi devant les Tribunaux de juridiction civile, par suite d'un acte accompli à l'occasion et dans le cadre de ses fonctions comme pompier pour le compte de la Ville, cette dernière s'engage à lui fournir les services d'un avocat, et à l'indemniser de toute condamnation civile prononcée contre lui sauf s'il s'agit de dommages causés à l'occasion mais en dehors du cadre de ses fonctions, les cas de négligence grave, faute lourde et/ou abus de ses fonctions.

22.09 Dans tous les cas où un employé est poursuivi devant le Tribunal de juridiction criminelle par suite d'un acte accompli à l'occasion et dans le cadre de ses fonctions de pompier pour le compte de la Ville, cette dernière s'engage à lui fournir les services d'un avocat pour assurer sa défense.

22.10 Dans les cas des articles 22.08 et 22.09 où la Ville n'était pas tenue d'assurer la défense ou d'indemniser un employé ou si ledit employé a été trouvé coupable d'une infraction punissable sur voie de conviction sommaire ou par acte criminel, la Ville pourra exercer tous les recours nécessaires pour obtenir de l'employé concerné le remboursement des sommes ainsi versées à moins que l'acte pour lequel a été trouvé coupable l'employé a été posé à la suite d'un ordre émis par les autorités.

22.11 La Ville s'engage à voir à ce que les véhicules du Services soient en bon état de fonctionnement.

22.12 La Ville conserve le privilège d'exiger à ses frais de tout employé couvert par cette convention, si elle le juge nécessaire, de subir un examen médical et physique annuel chez un médecin désigné à cette fin par la Ville.

22.13 Les pompiers devront faire l'entretien journalier des locaux du Service, et les maintenir en bon état de propreté.

22.14 Sauf dans les cas de négligence grossière, faute lourde, malice et/ou mauvaise foi, la Ville ne peut exiger d'un pompier, qu'il rembourse ou qu'il paie les dommages matériels qui pourraient être causés à un véhicule de service ou à une tierce personne à la suite d'un accident survenu pendant que le pompier était dans l'exercice de ses fonctions.

Article 23 ASSURANCE COLLECTIVE

23.01 La Ville s'engage à maintenir et à payer pour la durée de la présente convention collective, 50% de la prime totale du régime d'assurance collective actuellement en vigueur.

23.02 La Ville s'engage à remettre à l'Association une copie d'assurance groupe en vigueur, ou de tout autre plan d'assurance accepté par la Ville et l'Association.

Article 24 CAISSE DE RETRAITE

24.01 Le fonds de pension actuel est maintenu en vigueur pour la durée de la présente convention.

24.02 Advenant modification du fonds de pension actuel, toute modification devra être acceptée par la Ville et l'Association avant d'être mis en vigueur.

24.03 Il est convenu entre la Ville et l'Association, que les deux (2) employés devant représenter les membres de la Caisse de Retraite de la Ville de Val d'Or à la Commission d'Administration de ladite caisse, seront nommés par élection au cours d'une assemblée des membres, après convocation. Les employés nommés devront obligatoirement être membres de la Caisse de Retraite.

Article 25 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

25.01 Sous réserve des paragraphes suivants, la Ville fournira à tous les employés couverts par la présente convention tous les uniformes et articles nécessaires à l'accomplissement de leur devoir, tel que requis par la Ville et apparaissant à l'annexe "B" de la présente convention.

25.02 Au besoin, la Ville fournira sans frais aux employés assujettis à la présente convention dans l'exercice de leur fonction comme pompier et ce, à partir de la date d'entrée en vigueur des présentes, tous les uniformes et articles nécessaires.

25.03 Tous les uniformes et pièces de vêtement restent la propriété de la Ville.

25.04 Si au cours de ses fonctions comme pompier, un employé détériore ou déchire quelque partie de son uniforme, la Ville s'engage à la discrétion du Directeur du Service à en payer le coût des réparations ou à les remplacer.

25.05 Il est strictement défendu à l'employé de revendre toute pièce de son équipement. Tout employé qui quitte le service devra retourner son équipement et uniforme à la Ville, le dernier qui lui aura été fourni, et à défaut, la Ville retiendra sur son dernier chèque de salaire, les montants équivalents à ces articles non retournés.

25.06 Dans tous les cas où des pièces de vêtement ou d'équipement seront perdues, volées ou endommagées, l'employé sera tenu de les remplacer à ses propres

25.06 (suite)

frais par des articles de même fabrication et de même qualité, à moins qu'il puisse démontrer à la satisfaction du Directeur du Service que la perte, le vol ou les dommages des articles en question ne sont pas dus à sa négligence ou à sa maladresse.

25.07 Nonobstant les dispositions des paragraphes précédents, il est entendu que la Ville peut au besoin, modifier ou changer la tenue vertimentaire des employés dans l'exercice de leur fonction de pompier.

Article 26 SALAIRES

26.01 Les taux de salaire minima hebdomadaire des employés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "C" qui fait partie intégrante de ladite convention.

26.02 Tous les salariés permuteront d'un taux à l'autre à leur date d'anniversaire d'entrée en service.

Article 27 DIVERS

27.01 Si la Ville est condamnée par un jugement à rembourser à un employé un montant retenu sur son salaire en vertu des dispositions de l'article 5.02, l'Association remboursera à la Ville ledit montant.

27.02 Dans l'exercice des droits qui lui sont reconnus par l'article 3.01, la Ville convient que toute mesure ou sanction disciplinaire à l'égard d'un employé régi par les présentes, doit se fonder sur une cause juste et raisonnable.

27.03 La Ville fournira à chaque employé dans l'exercice de ses fonctions de pompier, aussitôt sa période d'essai terminée, une carte d'identificaiton portant la photographie de l'intéressé et la signature du Directeur du Service.

27.04 Lors d'un appel d'urgence, tout employé assujetti à la présente convention est considéré être en devoir, à compter du moment où il quitte son domicile pour se rendre à son travail.

27.05 Durant les heures de travail, les pompiers doivent exécuter tous les travaux concernant directement ou indirectement la prévention et le combat de l'incendie et faire l'entretien de leurs locaux, véhicules et équipement. Sur demande, ils doivent répondre aux appels d'urgence lorsque leur travail et/ou leur équipement est requis.

27.06 La Ville pourra envoyer sur recommandation du Directeur chaque pompier suivre un cours donné par la Direction Gnérale de la Prévention des Incendies du Québec. Les pompiers collaboreront à cette formation professionnelle en n'exigeant rien de plus que leur salaire régulier et les remboursement des dépenses de déplacement ou de séjour, ordinairement soldées par la Direction Générale de la Prévention des Incendies du Québec.

27.07 La Direction du Service de Sécurité Publique de la Ville de Val d'Or établit un ordre du jour, transmettant au besoin dans les casernes et locaux du service, des renseignements sur la répartition du personnel, les nouvelles assignations et toutes les informations nécessaires au bon fonctionnement du service.

Article 28 DURÉE DE LA CONVENTION

28.01 La durée de la présente convention est de deux (2) ans, du premier (1er) janvier 1983 au trente-et-un (31) décembre 1984.

Article 29 RÉTROACTIVITÉ

29.01 Les salaires, y compris le surtemps, sont payables rétroactivement au premier (1er) janvier 1983.

Signé à Val d'Or, ce 15 mars 1984.

M. ANDRE PELLETIER,
Maire de la Ville de
Val d'Or

M. MICHEL ROUTHIER,
Président de l'Association des pompiers de Val d'Or

M. LIONEL BOUDREAU,
Directeur-Général Adjoint

M. ROGER SAVARD
Secrétaire de l'Association des pompiers de Val d'Or

ME ALAIN LORTIE
Négociateur

Article 28 DURÉE DE LA CONVENTION

28.01 La durée de la présente convention est de deux (2) ans, du premier (1er) janvier 1983 au trente-et-un (31) décembre 1984.

Article 29 RÉTROACTIVITÉ

29.01 Les salaires, y compris le surtemps, sont payables rétroactivement au premier (1er) janvier 1983.

Signé à Val d'Or, ce 15 mars 1984.

M. ANDRE PELLETIER,
Maire de la Ville de
Val d'Or

M. MICHEL ROUTHIER,
Président de l'Association des pompiers
de Val d'Or

M. LIONEL BOUDREAU,
Directeur-Général Adjoint

M. ROGER SAVARD
Secrétaire de l'Association des pompiers de Val d'Or

ME ALAIN LORTIE
Négociateur

ANNEXE " A "

LISTE OFFICIELLE DES EMPLOYÉS POMPIERS RÉGULIERS
DE LA VILLE DE VAL D'OR AINSI QUE LEUR ANCIENNETÉ

N O M S:	DATE D'EMBAUCHE
SAVARD, Roger	22 août 1966
GAMACHE, Léonard	7 janvier 1967
ST-PIERRE, Gaétan	24 octobre 1974
ROUTHIER, Michel	13 juillet 1981

ANNEXE " B "

LISTE DES VÊTEMENTS FOURNIS

La Ville fournit à tout employé les uniformes, pièces de vêtement et articles suivants et procède au remplacement de ceux-ci au besoin, sur présentation et remise des items à remplacer:

4 chemises, 2 cravates

2 paires de chaussures (souliers ou bottines)

1 paire de gants de cuir doublé

1 képi troué avec bande

1 paire de caoutchouc d'été

1 pardessus d'hiver

1 uniforme complet (2 pantalons et 1 tunique)

1 casque de fourrure

2 insignes (badges)

1 étui de poche pour insigne

1 insigne képi

1 foulard

1 salopette

1 nettoyage d'uniforme par pompier

1 ceinture pour pantalon

ANNEXE " C "

LES SALAIRES

	DU 01/01/83 AU 31/12/83	DU 01/01/84 AU 31/12/84
Recrue (0 - 6 mois)	$ 330.72	$ 347.25
Troisième Classe (6 - 12 mois)	$ 373.12	$ 391.77
Deuxième Classe (12 - 24 mois)	$ 413.40	$ 434.07
Première Classe (24 mois et plus)	$ 458.98	$ 481.92
Capitaine	$ 483.36	$ 507.52