

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-2974

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-5034

<b>EMPLOYEUR</b>  VILLE DE SAGUENAY 201 RUE RACINE EST CASE POSTALE 129 G7H 5B8  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE SAGUENAY - SCFP 7171 565, BOUL CRÉMAZIE E, 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 2679, BOULEVARD DU ROYAUME, BUREAU 210 JONQUIÈRE QC G7S 5T1		
Date signature : 2024-01-22 Date dépôt : 2024-02-15	Nombre de salariés visés : 137	Date début : 2024-01-22 Date d'expiration : 2026-12-31

Remarque :

Anne Francoeur  
Préposé(e) à l'émission

2024-02-21  
Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: [service.clientele@travail.gouv.qc.ca](mailto:service.clientele@travail.gouv.qc.ca)

154

11-20-82

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA VILLE DE SAGUENAY



ci-après appelée : l'Employeur

et

LE SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC,  
SECTION LOCALE SAGUENAY - SCFP 7171



ci-après appelé : le Syndicat

2022 À 2026

---

**TABLE DES MATIÈRES**

<b>ARTICLE 1</b>	<b>BUT DE LA CONVENTION.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 2</b>	<b>RECONNAISSANCE.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 3</b>	<b>JURIDICTION.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 4</b>	<b>VALIDITÉ .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 5</b>	<b>DROITS DE LA DIRECTION.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 6</b>	<b>DÉFINITION DES TERMES .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 7</b>	<b>RÉGIME SYNDICAL .....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 8</b>	<b>LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE .....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 9</b>	<b>PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE .....</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 10</b>	<b>DISCIPLINE ET DOSSIER.....</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 11</b>	<b>CONDITIONS DE TRAVAIL DES POMPIERS TEMPORAIRES</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 12</b>	<b>ANCIENNETÉ .....</b>	<b>16</b>
<b>ARTICLE 13</b>	<b>MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE .....</b>	<b>18</b>
<b>ARTICLE 14</b>	<b>SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL .....</b>	<b>26</b>
<b>ARTICLE 15</b>	<b>TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....</b>	<b>28</b>
<b>ARTICLE 16</b>	<b>RAPPEL AU TRAVAIL .....</b>	<b>31</b>
<b>ARTICLE 17</b>	<b>FORMATION .....</b>	<b>32</b>
<b>ARTICLE 18</b>	<b>SALAIRES ET PRIMES .....</b>	<b>33</b>
<b>ARTICLE 19</b>	<b>CONGÉS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES.....</b>	<b>35</b>
<b>ARTICLE 20</b>	<b>CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉ SANS SOLDE.....</b>	<b>37</b>
<b>ARTICLE 21</b>	<b>ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT .....</b>	<b>38</b>
<b>ARTICLE 22</b>	<b>CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....</b>	<b>39</b>
<b>ARTICLE 23</b>	<b>VACANCES ET PRIME DE VACANCES.....</b>	<b>44</b>
<b>ARTICLE 24</b>	<b>RATIO POUR LA PRISE DE VACANCES OU DE CONGÉS ET UTILISATION DES BANQUES DE TEMPS ACCUMULÉ .....</b>	<b>46</b>
<b>ARTICLE 25</b>	<b>RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE.....</b>	<b>48</b>
<b>ARTICLE 26</b>	<b>RÉGIME DE RETRAITE.....</b>	<b>49</b>
<b>ARTICLE 27</b>	<b>PROTECTION JURIDIQUE.....</b>	<b>50</b>
<b>ARTICLE 28</b>	<b>UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL .....</b>	<b>50</b>
<b>ARTICLE 29</b>	<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL .....</b>	<b>52</b>

---

<b>ARTICLE 30</b>	<b>ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES</b> .....	<b>53</b>
<b>ARTICLE 31</b>	<b>COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>54</b>
<b>ARTICLE 32</b>	<b>DISPOSITIONS DIVERSES .....</b>	<b>54</b>
<b>ARTICLE 33</b>	<b>DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE, RÉTROACTIVITÉ ET INTÉGRATION DANS L'ÉCHELLE DE SALAIRE.....</b>	<b>57</b>
<b>ANNEXE « A »</b>	<b>Liste d'ancienneté des pompiers permanents .....</b>	<b>59</b>
<b>ANNEXE « B »</b>	<b>Liste des pompiers temporaires.....</b>	<b>62</b>
<b>ANNEXE « C »</b>	<b>Mesures transitoires.....</b>	<b>63</b>
<b>ANNEXE « D »</b>	<b>Échelle générale de salaires pour les années 2022-2026.....</b>	<b>64</b>
<b>ANNEXE « E »</b>	<b>Horaire de 42 heures en moyenne par semaine à 4 équipes.....</b>	<b>65</b>
<b>ANNEXE « F »</b>	<b>Autorisation de retenue syndicale volontaire, personnelle et irrévocable ...</b>	<b>66</b>
<b>ANNEXE « G »</b>	<b>Régime d'assurance collective.....</b>	<b>67</b>
<b>ANNEXE « H »</b>	<b>Modalités de congé sans solde.....</b>	<b>73</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE # 2024-01.....</b>		<b>76</b>

**ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

1.01 Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie et un sain climat de travail dans les relations entre la Ville et ses **Employés** et d'assurer, d'une part, un rendement honnête et loyal, et d'autre part, d'établir des conditions de travail justes et raisonnables.

**ARTICLE 2 RECONNAISSANCE**

2.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saguenay– **SCFP 7171**, a dûment été accrédité par le Commissaire général du travail le **8 février 2023**, pour représenter tous les **pompiers et pompières salarié(e)s au sens du Code du travail, incluant le grade du lieutenant**.

**ARTICLE 3 JURIDICTION**

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saguenay – **SCFP 7171**, comme le seul agent négociateur des Employés visés par le certificat d'accréditation mentionné au paragraphe 2.01.

**ARTICLE 4 VALIDITÉ**

4.01 Toute disposition de la convention qui entre en conflit avec une disposition législative ou réglementaire du Canada ou du Québec est nulle et sans effet, sans toutefois que les autres dispositions de la convention en soient affectées.

**ARTICLE 5 DROITS DE LA DIRECTION**

5.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la convention.

**ARTICLE 6 DÉFINITION DES TERMES**

Pour les fins d'application de la convention, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après indiquée:

6.01 *Employeur et/ou Ville :*  
La corporation municipale de " La Ville de Saguenay".

6.02 *Syndicat :*  
Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saguenay – SCFP 7171.

6.03 *Employés :*  
Tous les Employés de la Ville visés par le certificat d'accréditation du Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saguenay – SCFP 7171.

6.04 ***Employés permanents***

La liste des Employés permanents à la date d'entrée en vigueur de la convention apparaît à l'annexe « A ».

**a) Pompier permanent**

Désigne tout Employé qui est titulaire du diplôme d'études professionnelles « Intervention en sécurité incendie » ou de l'attestation de spécialisation professionnelle décernée par le ministère de l'Éducation ou son équivalent reconnu par ce dernier et qui a été intégré comme pompier permanent le 18 février 2002 dans le Service de sécurité incendie ou qui a été nommé pompier permanent depuis cette date.

Si aucun pompier ne rencontre la formation exigée à l'alinéa précédent, l'Employeur peut nommer un pompier qui est titulaire du certificat Pompier II décerné par l'École nationale des pompiers du Québec.

**Il est titulaire d'un poste permanent selon l'horaire de travail fixe prévu à l'annexe « E ».**

**b) Pompier régulier remplaçant**

Désigne tout Employé qui est titulaire du diplôme d'études professionnelles « Intervention en sécurité incendie » ou de l'attestation de spécialisation

professionnelle décernée par le ministère de l'Éducation ou son équivalent reconnu par ce dernier.

**Il bénéficie des mêmes conditions de travail qu'un pompier permanent, excluant toute mention contraire dans la présente convention collective.**

**Il bénéficie de l'horaire de travail prévu à l'annexe « E » lorsqu'il est affecté sur une équipe, mais l'Employeur peut l'affecter sur une équipe différente selon les besoins opérationnels.**

**c) Employés de la division Gestion des risques et résilience**

**Cette division comprend l'inspecteur, l'inspecteur-enquêteur, le lieutenant-intérim et le lieutenant inspecteur-enquêteur. Aux fins de l'application de la présente convention, les titulaires des postes d'inspecteur et d'inspecteur-enquêteur doivent préalablement avoir réussi une des formations requises par le Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal à titre de préventionniste.**

**6.05** *Pompier temporaire et inspecteur en probation :*

Désigne tout nouvel Employé rencontrant les qualifications exigées au paragraphe 6.06 qui a été embauché à titre de pompier temporaire ou d'inspecteur et qui doit compléter une période de probation de mille-huit-cent-vingt (1820) heures pour un inspecteur ou deux-mille-cent-quatre-vingt-quatre (2184) heures pour un pompier.

L'Employé en probation bénéficie des avantages prévus à la convention, **excluant** la procédure de griefs et d'arbitrage ou tout autre recours devant quelques instances que ce soit en cas de rupture du lien d'emploi, sous réserve des dispositions des chartes des droits et libertés de la personne et des dispositions d'ordre public applicables en matière d'emploi.

**6.06** *Pompier temporaire*

Désigne tout Employé qui est embauché comme pompier et qui ne détient pas le statut de pompier permanent ni le statut de pompier régulier remplaçant. Il doit être titulaire du diplôme d'études professionnelles « Intervention en sécurité incendie » ou de l'attestation de spécialisation professionnelle décernée par le ministère de l'Éducation ou son équivalent reconnu par ce dernier.

6.07            *A) Lieutenant :*

Désigne tout Employé qui a été nommé à cette fonction en application des dispositions de l'article 13 de la convention. Il supervise un groupe d'Employés.

*B) Lieutenant-intérim :*

Désigne tout Employé qui a été nommé à cette fonction en application des dispositions de l'article 13 de la convention. En plus de son travail de pompier au sein d'un groupe (pompiers permanents d'une même caserne sur le même horaire), il remplace obligatoirement le lieutenant de son groupe lorsque requis.

6.08            *Directeur :*

Directeur du Service de sécurité incendie de la Ville de Saguenay.

6.09            *Direction du service :*

Désigne le directeur du Service ou un officier de l'état-major qui le représente.

6.10            *Officier :*

Désigne un lieutenant inspecteur-enquêteur, un lieutenant ou un lieutenant-intérim qui agit comme lieutenant, lesquels font partie de l'unité de négociations.

6.11            *Service continu*

**Le terme « service continu » signifie la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permettent de conclure à un non-renouvellement de contrat.**

**Le service continu débute à partir du premier jour travaillé par l'Employé.**

6.12            *Périodes critiques*

**La période critique estivale débute la semaine comprenant le 24 juin et se termine la semaine comprenant la fête du Travail. La période critique des fêtes inclut la semaine comprenant le 25 décembre et celle comprenant le 1<sup>er</sup> janvier.**

**ARTICLE 7 RÉGIME SYNDICAL**

- 7.01 Tout Employé assujetti à la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention. Tout nouvel Employé assujetti à la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat à la date de son embauchage et en demeurer membre pour toute la durée de la convention.
- 7.02 Si le Syndicat refuse l'adhésion d'un Employé ou expulse un Employé de ses rangs, l'Employeur ne sera pas obligé de le congédier ou de mettre fin à l'emploi de l'Employé.
- 7.03 L'Employeur s'engage à déduire sur chaque paie de tout Employé visé par la convention une somme équivalente à la cotisation syndicale fixée par résolution du Syndicat et à en faire remise intégrale au trésorier du Syndicat au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant avec un état indiquant le montant prélevé en regard du nom de chaque Employé.
- 7.04 Une copie certifiée de la résolution du Syndicat fixant la cotisation ou la modifiant est remise à la Ville et la modification s'applique soixante (60) jours après la réception par l'Employeur de la résolution.
- 7.05 Lors de l'engagement, l'Employeur fait signer la formule d'autorisation à retenir la cotisation syndicale contenue à l'annexe « F » des présentes.

**ARTICLE 8 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

- 8.01 Grievs et arbitrage:
- À l'occasion d'enquête ou de règlement d'un grief, un (1) représentant du Syndicat peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, après autorisation du directeur, qui ne peut être refusée sans motif raisonnable; de plus, le moment de cette libération est fixé d'un commun accord.
- À l'occasion d'arbitrage de grief, deux (2) Employés au maximum, qu'il soit officier du Syndicat, plaignant ou témoin, sont libérés sans perte de salaire pour l'audition du grief.

8.02 Négociation - Conciliation:

À l'occasion de la négociation, de la conciliation et de l'arbitrage de la convention collective, quatre (4) représentants du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail après avis au directeur, sans perte de salaire.

Si une telle réunion a lieu en dehors de l'horaire de travail de l'Employé, il accumule en temps compensable à taux simple, l'équivalent de la durée de la réunion et il doit prendre ce temps compensable en congé, sujet aux ratios de l'article 24, avant la fin de l'année civile, sinon **ces heures sont payées**.

8.03 Activités syndicales:

a) Sur demande écrite du Syndicat reçue **deux (2) journées** à l'avance, le directeur autorise un maximum de deux (2) délégués ou officiers du Syndicat à s'absenter de leur travail sans perte de salaire, afin de participer à des activités syndicales.

Cependant dans le cadre du congrès qui survient aux trois (3) ans, le nombre est augmenté à un maximum de trois (3) délégués.

b) Une banque annuelle de huit-cents (800) heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier est disponible à l'ensemble des membres mandatés par le Syndicat sans perte de salaire, et ce, pour vaquer aux affaires du Syndicat.

Cent (100) heures du solde de cette banque de libération peuvent être transférées et ajoutées aux heures de l'année suivante.

c) Les dirigeants du Syndicat peuvent également s'absenter de leur travail, sans solde, pour une période additionnelle de cinq-cents (500) heures par année en totalité pour l'ensemble des dirigeants, sous réserve des besoins opérationnels du service et de la disponibilité d'Employés pour effectuer le remplacement, le cas échéant.

**d) Le délai prévu à l'article 8.03 a) peut être réduit après entente avec le directeur ou son représentant.**

e) Lors d'une réunion d'un comité paritaire sur la santé et sécurité du travail et de tout autre comité conjoint ou paritaire entre l'Employeur et le Syndicat, si la réunion a lieu en dehors de l'horaire de travail de l'Employé, il accumule en temps compensable à taux simple l'équivalent de la durée de la réunion et il doit prendre ce temps compensable en congé, sujet aux ratios de l'article 24, avant la fin de l'année civile, sinon **ces heures sont payées**.

8.04 Affichage:  
  
Le Syndicat a le droit d'afficher, aux tableaux fournis par l'Employeur, tout avis relatif aux activités du Syndicat. Tout document doit être dûment signé par un représentant du Syndicat et une copie doit être remise au préalable à la direction du service.

8.05 Nomination des représentants syndicaux:  
  
Le Syndicat fournit à l'Employeur le nom de ses dirigeants, officiers, membres de son exécutif et de ses membres qui siègent aux différents comités, ainsi que toute modification à ces désignations.

## **ARTICLE 9 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

9.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de cette convention.

9.02 **Si le Syndicat ou un (1) Employé croit être lésé dans les droits que lui accorde la convention, il peut soumettre son grief de la manière prévue au présent article.**

Dans les trente (30) jours de la connaissance du fait qui donne ouverture au grief, mais dans un délai maximum de six (6) mois de l'occurrence du fait donnant ouverture au grief, le Syndicat ou l'Employé concerné formule le grief par écrit et le soumet au directeur du service avec copie à la Direction des ressources humaines.

À défaut par le directeur du service de rendre une décision dans les trente (30) jours suivants ou si la décision ne satisfait pas le Syndicat, celui-ci peut soumettre le grief à l'arbitrage.

9.03 Si l'Employeur estime que le Syndicat enfreint les dispositions de la convention, il peut soumettre un grief au Syndicat dans les trente (30) jours de la connaissance du fait qui donne ouverture au grief, mais dans un délai maximum de six (6) mois de l'occurrence du fait donnant ouverture au grief et, à défaut de règlement dans les trente (30) jours suivants, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage.

- 9.04 Lorsqu'un grief n'est pas réglé de façon satisfaisante suivant le paragraphe 9.02 ou 9.03, l'une ou l'autre des parties peut déférer le grief à l'arbitrage, conformément au *Code du travail*, et ce, dans les trente (30) jours suivants la réception de la réponse du directeur prévue au paragraphe 9.02 ou l'expiration du délai prévu au paragraphe 9.02 en cas d'absence de réponse ou à l'expiration du délai prévu au paragraphe 9.03.
- 9.05 Lorsqu'une partie aux présentes demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit formuler cette demande par écrit, sous forme d'avis, qu'elle doit faire parvenir à l'autre partie.
- Si les parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'envoi de l'avis, le cas est transmis au Ministère du Travail pour qu'il en désigne un d'office.**
- 9.06 Aucun cas ne peut être déféré à l'arbitrage sans au préalable avoir été soumis conformément aux étapes précitées de la procédure de griefs.
- 9.07 L'arbitre n'a aucun pouvoir de changer, d'altérer ou de modifier quelque disposition de la convention, ni d'y substituer quelque disposition, mais peut toutefois interpréter son contenu. Dans le cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre a juridiction pour confirmer, modifier ou annuler la décision et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 9.08 À la suite de sa dernière rencontre avec les parties, l'arbitre a jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours pour rendre sa sentence qui est finale et lie les parties et le ou les Employés concernés. Sur demande de l'arbitre aux parties, le délai peut être prolongé.
- 9.09 Chaque partie paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 9.10 Les délais mentionnés aux différentes étapes de la procédure de grief et d'arbitrage sont de rigueur et peuvent être prolongés par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- 9.11 Le Syndicat peut en tout temps être assisté dans ses démarches par un représentant du **Syndicat canadien de la fonction publique**.

**ARTICLE 10 DISCIPLINE ET DOSSIER**

10.01 L'Employeur doit dans les trois (3) mois de la connaissance des faits par la direction du service, initier la procédure disciplinaire et aviser en conséquence l'Employé.

Une fois la procédure disciplinaire initiée, l'Employeur doit rendre une décision finale dans les six (6) mois suivants.

10.02 Dans le cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un Employé régi par les présentes pour lui imposer une mesure disciplinaire, cet Employé doit se présenter et peut être accompagné d'un représentant du Syndicat. L'Employé concerné est convoqué au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, sauf en cas d'urgence. Si la rencontre a lieu en dehors des heures de travail et que la mesure disciplinaire n'en est pas une de suspension sans solde ou de congédiement, l'Employé est rémunéré au taux de son salaire régulier pour la durée de la rencontre.

10.03 L'Employeur doit aviser, par écrit, l'Employé, avec copie transmise simultanément au Syndicat, de toute mesure disciplinaire qui lui est imposée.

10.04 Tout Employé permanent, qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et d'arbitrage.

10.05 Un Employé qui le désire a le droit de consulter son dossier à la Direction des ressources humaines.

10.06 Les plaintes portées contre un Employé par des citoyens doivent l'être obligatoirement par écrit.

10.07 Toute mesure disciplinaire ne peut être invoquée à l'encontre d'un salarié après trente (30) mois à moins d'une récidive durant cette période.

Dans ce cas, la période de trente (30) mois recommence à compter de la récidive.

## **ARTICLE 11    CONDITIONS DE TRAVAIL DES POMPIERS TEMPORAIRES**

11.01        **La liste d'ancienneté des Employés temporaires apparaît à l'annexe « B ». Les futurs candidats seront ajoutés à la suite de cette liste en fonction des résultats obtenus lors du processus d'embauche.**

**Le pompier temporaire obtient le statut de pompier régulier remplaçant après 5 ans de service continu, sous réserve de l'article 11.04.**

### 11.02        **Affectation sur une équipe de travail**

**Les pompiers temporaires sont affectés sur une des quatre (4) équipes de travail. L'affectation se fait par ordre d'ancienneté à tour de rôle sur chacune des équipes. Le pompier temporaire peut exprimer sa préférence d'affectation sur une équipe. La décision finale revient à l'Employeur en fonction des besoins opérationnels.**

#### **Distribution des heures sur l'équipe affectée**

**Les heures de travail sont distribuées de manière équitable à partir de la liste de rappel de l'équipe entre les pompiers temporaires, jusqu'à concurrence de cent-soixante-huit (168) heures par cycle de 28 jours et d'un maximum de quarante-quatre (44) heures par semaine à taux régulier.**

**Lors de la distribution des heures, advenant le cas où l'Employé n'est pas en mesure de répondre à l'appel, l'officier affecte l'Employé sur le quart à remplacer et l'informe par message vocal des détails du quart.**

#### **Délai de moins de 5 heures**

**Lors d'une affectation d'un quart prévu à l'intérieur d'un délai de moins de cinq (5) heures, l'Employé doit répondre ou rappeler à l'intérieur de 30 minutes. Moins d'une heure avant le quart à octroyer, il n'y a aucun délai à respecter pour procéder au rappel des Employés.**

**Est considéré comme un refus :**

- Aucun retour d'appel**
- Un retour d'appel au-delà de 30 minutes**
- Refus lors de l'affectation**

#### **Distribution des heures sur les autres équipes de travail**

**Les heures de travail sont distribuées en fonction des rangs établis à l'annexe « B ».**

**Assiduité au travail**

Le pompier temporaire peut se prévaloir d'un maximum de cinq (5) refus par période de référence sur l'équipe à laquelle il est affecté ainsi que sur les autres équipes au cours des périodes critiques.

La période de référence relative à ces refus est du 15 janvier au 14 janvier de l'année suivante.

L'Employé temporaire perd son droit d'ancienneté et son lien d'emploi s'il refuse plus de cinq (5) fois sans motif valable.

11.03 Un pompier peut devenir indisponible pour les remplacements et les rappels au travail en raison d'un motif valable et pour une durée déterminée après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur. Durant cette période de non-disponibilité, les remplacements en caserne et la présence lors de rappel au travail seront comptabilisés comme si l'Employé avait été disponible. À son retour, ses heures de rappel sont ajustées en fonction de la moyenne des heures travaillées par les autres Employés temporaires au cours de la période de l'absence.

11.04 Le taux de participation annuel au rappel d'alarme est fixé à 60 %. Tout rappel au travail qui survient pendant un remplacement est comptabilisé pour le pompier effectuant ledit remplacement. Une année s'ajoute au délai prévu à l'article 11.01 à chaque fois que l'Employé ne rencontre pas le taux de participation minimum.

Les statistiques de rappel d'alarme pour chaque pompier temporaire sont transmises au Syndicat par l'Employeur tous les quatre (4) mois.

Le 15 janvier de chaque année, l'Employeur compile les statistiques de rappel d'alarme et transmet un avis à l'Employé n'ayant pas atteint le taux de participation minimum. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

11.05 Abrogé

- 11.06 **Dès qu'un pompier temporaire obtient un statut permanent, il est soumis à une période d'essai de six (6) mois. Il est possible de mettre fin à cette période d'essai en tout temps sans que cette décision puisse être contestée par le pompier ou le Syndicat par voie de grief et d'arbitrage ou par tout autre recours devant quelque instance que ce soit, sous réserve des dispositions des chartes des droits et libertés de la personne.**
- 11.07 **Pour obtenir un statut permanent, l'Employé doit se soumettre à un examen ou questionnaire médical au choix de l'Employeur.**
- 11.08 Le pompier temporaire effectue tout remplacement de pompier permanent qui est absent ou affecté temporairement à d'autres fonctions et il effectue également les surcroûts temporaires de travail. De plus, il est appelé pour toute intervention (incendie, sauvetage, etc.) selon la politique applicable.
- 11.09 Abrogé
- 11.10 Abrogé
- 11.11 Abrogé.
- 11.12 Abrogé
- 11.13 **Les heures travaillées en temps supplémentaire par les pompiers temporaires sont obligatoirement payées.**  
**L'Employé qui travaille plus de cent-soixante (160) heures dans un même cycle se voit rémunéré au taux et demi pour les heures excédentaires, de même que s'il dépasse quarante-quatre (44) heures dans une même semaine.**
- 11.14 Abrogé

**11.15** L'Employé est régi par les dispositions de la Loi sur les normes du travail quant aux jours fériés, chômés et payés et à la Loi sur la fête nationale.

L'Employé reçoit sur sa paie hebdomadaire l'indemnité de vacances à laquelle il a droit à moins d'entente avec l'Employeur. Une fois par année, il peut demander que son indemnité lui soit payée ou mise en banque. Dans ce cas, il doit faire une demande écrite au Service des ressources humaines avant le 15 décembre de l'année en cours, pour l'année suivante. Lorsque l'indemnité est mise en banque, celle-ci est payée à l'Employé lors de la prise de vacances l'année suivante.

La prise de vacances doit être planifiée à l'extérieur des périodes critiques. Un maximum de trois (3) pompiers temporaires peuvent être en vacances au cours d'une même semaine.

La prise de vacances est assujettie à l'autorisation du directeur. La demande doit être formulée à l'Employeur au plus tard 30 jours avant l'absence.

Jusqu'à son admissibilité à participer au régime de retraite, il reçoit un supplément équivalant à 8 % de son salaire pour les heures travaillées en temps régulier.

**11.16** L'embauche de pompiers temporaires ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de pompiers permanents. De plus, les pompiers temporaires ne peuvent être utilisés pour exercer quelques fonctions de commandement que ce soit.

**11.17** Le rappel au travail selon le présent article pour effectuer tout remplacement de pompier permanent absent ou affecté temporairement à d'autres fonctions ou pour effectuer un surcroît temporaire de travail n'est pas un rappel au travail au sens de l'article 16.

## **ARTICLE 12 ANCIENNETÉ**

**12.01** Pour les fins d'application de la convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service en années et en jours de tout **Employé** permanent régi par les présentes, à compter de la date de sa nomination par la Ville comme **Employé** permanent. La liste d'ancienneté des **Employés** permanents apparaît à l'annexe « A ». La liste des **Employés** temporaires apparaît à l'annexe « B ».

- 12.02 L'Employé permanent perd son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- a) Départ volontaire;
  - b) Renvoi pour cause juste et suffisante;
  - c) Mise à pied de plus de douze (12) mois si le pompier ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel effectué par lettre à sa dernière adresse connue. Copie de tel avis est transmise simultanément au Syndicat;
  - d) Absence pour maladie ou accident, sauf en cas de lésion professionnelle, excédant trente-six (36) mois;
  - e) Absence pour lésion professionnelle excédant quarante-huit (48) mois;
  - f) Absence de plus de trois (3) jours ouvrables sans donner d'avis et/ou sans excuse raisonnable.
- 12.03 Pour les fins d'application des dispositions de la convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de service.
- 12.04 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, au cours des soixante (60) premiers jours de l'année, une liste indiquant la date d'entrée en service de tous les Employés et l'ancienneté reconnue à chaque pompier permanent.
- 12.05 Tout Employé est tenu d'aviser immédiatement l'Employeur lors de la suspension, l'annulation ou la révocation de son permis de conduire.
- L'Employé dont le permis de conduire a été ainsi suspendu, révoqué ou annulé conserve ses droits d'ancienneté jusqu'à une période maximum de trente-six (36) mois; à l'expiration de cette période, il perd son ancienneté et son emploi.
- Toutefois, l'Employé dont le permis est suspendu une première fois après la signature de la convention continue de travailler à son taux de salaire régulier mais l'Employeur peut le déplacer de caserne ou d'équipe.

**ARTICLE 13 MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE**

13.01 A) Poste de pompier

Tout poste vacant de pompier que l'Employeur décide de combler ou tout poste de pompier nouvellement créé est comblé par le pompier **régulier remplaçant en suivant l'ordre de l'annexe « A »**.

B) Poste de lieutenant

Tout poste de lieutenant vacant que l'Employeur décide de combler ou tout poste nouvellement créé est comblé selon le processus de sélection prévu à l'article 13.07 C).

C) Poste de lieutenant-intérim

Tout poste de lieutenant intérim vacant que l'Employeur décide de combler ou tout poste nouvellement créé est comblé selon le processus de sélection prévu à l'article 13.07 A).

La période **d'essai** d'un pompier nommé à un poste de lieutenant-intérim est d'un minimum de **mille-quatre-vingt-douze (1092) heures travaillées**, mais avec l'obligation de compléter trois-cent-trente-six (336) heures travaillées dans la fonction de lieutenant.

D) Poste d'inspecteur et d'inspecteur-enquêteur

Tout poste d'inspecteur ou d'inspecteur-enquêteur que l'Employeur décide de combler ou nouvellement créé doit être affiché et comblé à la suite du processus de sélection prévu à l'article 13.07B) et 13.07D).

**La période d'essai pour l'Employé nommé à un poste d'inspecteur est de neuf-cent-dix (910) heures travaillées. Pour l'inspecteur-enquêteur, cette période est de mille-quarante (1040) heures travaillées.**

E) Poste de lieutenant inspecteur-enquêteur

Tout poste de **lieutenant inspecteur-enquêteur** vacant que l'Employeur décide de combler ou tout poste nouvellement créé est comblé selon le processus de sélection prévu à l'article 13.07 B).

F) Délai pour la décision d'abolir ou de combler un poste vacant

La décision de combler ou non un poste vacant doit être prise par l'Employeur dans les cent-vingt (120) jours de la vacance.

G) Priorité des Employés permanents

Un pompier permanent peut poser sa candidature sur tout poste vacant ou nouvellement créé de pompier permanent et le poste est attribué au pompier **par ancienneté** parmi ceux qui ont soumis leur candidature.

**Pour des besoins opérationnels et/ou en raison de la formation requise afin d'accomplir certaines tâches dans les différentes casernes, le pompier pourra quitter pour son nouveau poste lorsqu'il aura obtenu toute la formation requise à moins qu'il ne la possède déjà.**

Cependant lors d'un changement d'équipe, le pompier doit demeurer à sa nouvelle affectation pour une durée de deux (2) ans à moins d'une autorisation du directeur.

13.02 L'affichage doit comprendre une description sommaire du poste ainsi que le salaire rattaché à ce poste et être affiché aux endroits convenus entre l'Employeur et le Syndicat pendant au moins **dix (10) jours**.

13.03 Les Employés intéressés doivent faire parvenir leur candidature par écrit à la Direction des ressources humaines.

13.04 Promotion à un poste de lieutenant

Lorsqu'un poste de lieutenant devient vacant ou est nouvellement créé dans un arrondissement, **les lieutenants ont priorité sur le poste affiché et le poste est attribué selon l'ordre établi à l'annexe « A ».**

Dans le cas de promotion à un poste de lieutenant, un lieutenant par intérim a priorité pour postuler sur un poste de lieutenant avant tout autre Employé même s'il n'a pas complété sa période d'essai.

Promotion à un poste de lieutenant-intérim

Dans le cas de promotion à un poste de lieutenant-intérim, a le droit de postuler tout pompier affecté à la division intervention.

Promotion à un poste d'inspecteur-enquêteur

Dans le cas de promotion à un poste d'inspecteur-enquêteur, a le droit de postuler tout inspecteur affecté à la division **gestion des risques et résilience**.

**Promotion à un poste de lieutenant inspecteur-enquêteur**

Dans le cas de promotion à un poste de **lieutenant inspecteur-enquêteur**, peut postuler tout inspecteur ou inspecteur-enquêteur détenant cinq (5) années et plus d'expérience pertinente.

L'Employeur nomme tout candidat qui a obtenu la meilleure note de passage au processus de sélection prévu au paragraphe 13.07 et selon la priorité prévue à l'article 13.07 E) à la condition qu'il s'engage à obtenir par la suite la formation requise en vertu de la Loi et des règlements pour occuper une telle fonction et offerte par l'Employeur selon le paragraphe 17.06.

13.05 Toute promotion à l'intérieur de l'unité de négociation est accordée suite à un processus de sélection.

13.06 L'organisation des étapes du processus de sélection est faite par l'Employeur après consultation avec un représentant du Syndicat.

13.07 A) Le processus de sélection pour les postes de lieutenant-intérim comprend quatre (4) étapes déterminées et pondérées de la façon suivante :

1. Un examen de connaissance théorique basé sur les connaissances que le candidat doit posséder pour occuper la fonction. Cette étape compte pour 30 % de la note globale. La note de passage à cette étape est de 60 % et elle est essentielle pour la poursuite de l'étape suivante.
2. Un profil de compétence de chaque candidat à partir d'un ou de plusieurs tests annotés par un professionnel dont les résultats seront classés selon un système de couleur (vert, jaune et rouge). Pour passer à l'étape suivante du processus, les candidats doivent obtenir une cote verte ou jaune.
3. Une entrevue générale ainsi qu'une entrevue avec simulations basée(s) sur le travail futur à effectuer. Cette étape compte pour 30 % pour l'entrevue générale et 30 % pour celle avec simulation. La note de passage est de 60 % pour chacune des entrevues et celles-ci sont essentielles pour la poursuite de l'étape suivante.
4. Une évaluation de rendement et du dossier personnel du candidat qui est faite par l'Employeur en fonction de critères uniformes et qui représente 10 %. La note de passage est de 60 %.

La note de passage est de 60 % pour l'ensemble du processus de sélection. En cas de résultats égaux, l'ancienneté prévaut.

B) Le processus de sélection pour les postes d'inspecteur et de **lieutenant inspecteur-enquêteur** comprend quatre (4) étapes déterminées et pondérées de la façon suivante :

1. Un examen de connaissances théorique basé sur les connaissances que le candidat doit posséder pour occuper la fonction. Cette étape compte pour 30 % de la note globale. La note de passage à cette étape est de 60 % et elle est essentielle pour la poursuite de l'étape suivante.
2. Un profil de compétences de chaque candidat à partir d'un ou de plusieurs tests annotés par un professionnel dont les résultats seront classés selon un système de couleur (vert, jaune et rouge). Pour passer à l'étape suivante du processus, les candidats doivent obtenir une cote verte ou jaune.
3. Une entrevue générale dont la note de passage est de 60 % et qui est essentielle pour la poursuite de l'étape suivante.
4. Une évaluation de rendement et du dossier personnel du candidat qui est faite par l'Employeur en fonction de critères uniformes et qui représente 10 %. La note de passage est de 60 %.

La note de passage est de 60 % pour l'ensemble du processus de sélection. En cas de résultats égaux, l'ancienneté prévaut.

C) Le processus de sélection pour les postes de lieutenant comprend trois (3) étapes déterminées et pondérées de la façon suivante :

1. Un examen de connaissances théorique basé sur les connaissances que le candidat doit posséder pour occuper la fonction. Cette étape compte pour 30 % de la note globale. La note de passage à cette étape est de 60 % et elle est essentielle pour la poursuite de l'étape suivante.
2. Une entrevue générale ainsi qu'une entrevue avec simulations basées sur le travail futur à effectuer. Cette étape compte pour 30 % pour l'entrevue générale et 30 % pour celle avec simulation. La note de passage est de 60 % pour chacune des entrevues et celles-ci sont essentielles pour la poursuite de l'étape suivante.
3. Une évaluation de rendement et du dossier personnel du candidat qui est faite par l'Employeur en fonction de critères uniformes et qui représente 10 %. La note de passage est de 60 %.

La note de passage est de 60 % pour l'ensemble du processus de sélection. En cas de résultats égaux, l'ancienneté prévaut.

D) Le processus de sélection pour les postes d'inspecteur-enquêteur comprend trois (3) étapes déterminées et pondérées de la façon suivante :

1. Un examen de connaissances théorique basé sur les connaissances que le candidat doit posséder pour occuper la fonction. Cette étape compte pour 30 % de la note globale. La note de passage à cette étape est de 60 % et elle est essentielle pour la poursuite de l'étape suivante.
2. Une entrevue générale dont la note de passage est de 60 % et qui est essentielle pour la poursuite de l'étape suivante.
3. Une évaluation de rendement et du dossier personnel du candidat qui est faite par l'Employeur en fonction de critères uniformes et qui représente 10 %. La note de passage est de 60 %.

La note de passage est de 60 % pour l'ensemble du processus de sélection. En cas de résultats égaux, l'ancienneté prévaut.

E) Pour l'ensemble de ces processus, les postes seront octroyés en donnant priorité de la façon suivante :

- 5 années et plus d'expérience pertinente
- entre 42 mois et 60 mois d'expérience pertinente
- entre 36 et 42 mois d'expérience pertinente
- entre 24 et 36 mois d'expérience pertinente
- entre 0 et 24 mois d'expérience pertinente

Pour chaque processus de sélection, une liste d'éligibilité composée des trois (3) premiers candidats ayant obtenu la note de passage sera créée. Cette liste sera valide pour une durée de dix-huit (18) mois et elle donnera priorité pour ceux qui s'y trouvent pour tout poste permanent.

Un échec à l'étape du profil de compétences dans un de ces processus n'affecte en rien le droit de l'Employé de déposer à nouveau sa candidature dans un processus ultérieur.

13.08 Lors de la tenue d'un processus de sélection, le Syndicat peut déléguer un représentant sur le comité de sélection qui est membre à part entière du comité.

13.09 Un Employé en invalidité peut se présenter à tout processus de sélection auquel il est admissible. Un Employé indisposé peut remettre son entrevue dans un délai raisonnable.

- 13.10 Sur demande, le directeur des ressources humaines ou son représentant doit informer le candidat des résultats du processus de sélection auquel il s'est présenté.
- 13.11 Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de l'Employé concerné pour toute promotion ultérieure.
- Nonobstant le paragraphe précédent, un Employé qui se trouve sur une liste d'éligibilité ne peut refuser un poste permanent à l'intérieur du délai de dix-huit (18) mois. Advenant le cas où celui-ci refuserait un poste permanent, il se verra retiré de la liste d'éligibilité.
- 13.12 Les promotions en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de la convention et les Employés promus à un poste en dehors de l'unité de négociation accumulent leur ancienneté pour le temps travaillé en dehors de l'unité de négociation. À leur retour à l'unité de négociation, ils ont le crédit de leur pleine ancienneté. Après six (6) mois de travail à l'occupation à laquelle il a été promu, l'Employé n'est plus assujéti à cette clause de même qu'à la convention.
- De plus, le poste laissé vacant pour cette période à la suite d'une promotion en dehors de l'unité de négociation ne doit pas avoir d'impact sur la prise de congé ou de vacances des membres de l'équipe sur laquelle survient la vacance ou de ceux de l'équipe d'où les vacances déjà planifiées et autorisées par le directeur. Dans ce cas, les ratios tels que définis à l'article 24 s'appliquent.**
- Lors de remplacement en fonction supérieure en dehors de l'unité de négociation qui est occasionné par des situations inhabituelles telles qu'invalidité, accident de travail, obligation familiale, RQAP, cadres en formation, affectation temporaire, congé sans solde, congé à traitement différé, ce remplacement n'est pas assujéti au délai de six (6) mois prévu au paragraphe précédent.**
- 13.13 Lors d'une promotion à un poste permanent, l'Employé doit recevoir immédiatement les titres et salaires attachés à sa nouvelle fonction.
- 13.14 Si pour une raison ou pour une autre, un Employé ne peut conserver la promotion permanente qu'il a eue à l'intérieur de l'unité de négociation, ce dernier a le droit, dans un délai ne dépassant pas six (6) mois de sa nomination à sa nouvelle fonction, de retourner à sa fonction antérieure. L'Employeur conserve aussi le droit de retourner l'Employé à sa fonction antérieure pendant cette période d'essai.

#### Remplacement temporaire des lieutenants

13.15 Lorsqu'un lieutenant est en absence autorisée ou non ou est affecté à d'autres fonctions, c'est le lieutenant-intérim de l'équipe en service pour la caserne concernée qui le remplace automatiquement au taux du salaire de lieutenant-intérim. Toutefois, pour tout remplacement de 28 jours et plus, sauf les remplacements pour les vacances, le salaire est celui de lieutenant-intérim majoré de 5 %.

S'il n'y a pas de lieutenant-intérim en poste ou si le lieutenant-intérim de la caserne concernée est en absence autorisée ou non ou est affecté à d'autres fonctions, la direction du service désigne un autre lieutenant-intérim pour effectuer le remplacement et l'Employeur modifie l'horaire en conséquence; la désignation s'effectue selon l'ordre suivant :

- un lieutenant-intérim d'une autre caserne du même arrondissement et sur le même horaire;
- un lieutenant-intérim d'un arrondissement limitrophe sur le même horaire;
- un lieutenant-intérim de tout arrondissement sur le même horaire;

Le lieutenant-intérim qui doit utiliser son véhicule personnel dans le cadre de ses fonctions et qui est requis d'effectuer un remplacement temporaire dans une autre caserne recevra une compensation correspondant au paiement du nombre de kilométrages parcourus entre les deux casernes, selon le taux en vigueur.

Les Employés qui ont reçu et complété la formation d'officier, comme prévu aux lois et règlements régissant la formation des pompiers et des officiers et qui ne sont pas nommés à un poste d'officier, s'engagent à remplacer obligatoirement un officier absent (lieutenant et lieutenant intérim). Lorsque cette situation se produit, le salaire est majoré de 10 %.

#### Affectation temporaire

13.16 Tout Employé permanent appelé à remplir temporairement à la demande de l'Employeur une fonction supérieure visée par la convention reçoit, pour la durée de cette affectation temporaire le salaire attaché à cette fonction.

**Lorsqu'un éligible est changé d'équipe pour combler un manque de lieutenant-intérim, son salaire deviendra celui de lieutenant-intérim pour le temps de ce changement.**

Advenant qu'aucun Employé permanent ne soit disponible, cette disposition s'applique pour les Employés temporaires.

#### Mise à pied et rappel au travail

- 13.17 Dans le cas de mise à pied et de rappel au travail de pompiers permanents, l'Employeur tient compte de l'ordre d'ancienneté pourvu que ceux qui demeurent au travail puissent remplir les exigences normales de la fonction.

#### Création d'une nouvelle fonction

- 13.18 Si pendant la durée de la convention, l'Employeur décide de créer de nouvelles fonctions ou de modifier de façon appréciable une fonction assujettie au certificat d'accréditation, il doit aviser le Syndicat raisonnablement à l'avance. Les deux parties se rencontrent afin de tenter d'en fixer les modalités d'application.

Advenant le cas où elles ne réussissent pas à en arriver à une entente dans les vingt-huit (28) jours suivants, l'Employeur pourra appliquer sa propre décision, mais la mésentente peut être soumise à la procédure de grief et d'arbitrage. La sentence arbitrale peut avoir une portée rétroactive à la date où le poste de la nouvelle fonction a été comblé.

- 13.19 **Pour une fonction nouvellement créée, le poste est offert aux Employés permanents de la division concernée. Il est attribué à l'Employé permanent le plus compétent suite à un processus de sélection. S'il advenait que l'Employé retenu ne remplisse pas toutes les exigences de cette nouvelle fonction, il doit compléter sa formation dans les douze (12) mois du début de l'emploi ou dans les délais prescrits par la loi, si applicable.**

- 13.20 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas si l'Employeur doit recruter à l'externe lorsqu'il n'a pu combler le poste en application des dispositions de la convention.

#### Mutations permanentes

- 13.21 Il est loisible à deux (2) Employés permanents de présenter une demande conjointe de mutation pour changer de caserne respective. Ces Employés doivent soumettre leur demande dûment signée à la direction du service, en indiquant les raisons de leur demande. La direction du service ne peut refuser sans motif valable.

Un Employé ainsi muté doit demeurer dans sa nouvelle affectation durant au moins un (1) an, sous réserve du paragraphe suivant.

13.22 Une fois par année, durant la première quinzaine de novembre, la direction du service peut procéder à des changements permanents d'équipe ou d'arrondissement parmi l'ensemble des Employés permanents des arrondissements de Chicoutimi et de Jonquière. Tout  **pompier**  permanent qui possède plus de vingt (20) années de service continu peut être muté seulement à l'intérieur de son arrondissement.

Pour l'arrondissement de La Baie, un Employé peut uniquement être changé d'équipe et non d'arrondissement.

#### **ARTICLE 14 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

14.01 **L'horaire** de travail des pompiers permanents et des pompiers réguliers remplaçants est de quarante-deux (42) heures en moyenne par semaine, selon un régime de quatre (4) équipes effectuant des quarts de travail de dix (10) heures de jour et quatorze (14) heures de nuit. Les Employés sont divisés en équipe suivant le mode décrit à l'annexe « E » de la convention qui en fait partie.

Pour l'application de la convention, une journée normale de travail comprend toute période de travail de dix (10) ou quatorze (14) heures qu'un Employé est appelé à travailler selon l'horaire de travail apparaissant à l'annexe « E ».

Ces quarante-deux (42) heures de travail comprennent quarante-deux (42) heures à taux régulier et pour chaque semaine travaillée, l'Employé reçoit une prime d'une (1) heure. Cette prime est créditée dans une banque de temps compensatoire et le solde non utilisé est payé au taux régulier au début décembre de chaque année lors de la première paie du mois de décembre de chaque année.

14.02 **L'horaire** de travail des inspecteurs-enquêteurs et du lieutenant inspecteur-enquêteur est de quarante (40) heures par semaine étalées du lundi au vendredi. Toutefois, chaque inspecteur-enquêteur peut être planifié pour travailler trois (3) fins de semaine par année. Cependant pour les treize (13) semaines précédant la semaine de la fête du Travail, l'horaire de travail de quarante (40) heures est étalé du lundi au vendredi 12h00.

La direction du service prépare l'horaire de travail conjointement avec l'Employé au moins une (1) semaine à l'avance.

**Dispositions particulières horaire d'été division Gestion des risques et résilience**

En modifiant l'horaire de travail, tel qu'entendu conjointement, du lieutenant inspecteur-enquêteur et des inspecteurs-enquêteurs en réduisant la période de dîner à quarante-cinq minutes et ainsi banquer quinze (15) minutes à taux simple pour chacune des journées de travail, dans la banque de congé compensable horaire d'été, pour un cumul maximum de cinquante-deux (52) heures ;

Le lieutenant inspecteur-enquêteur et les inspecteurs-enquêteurs peuvent banquer le temps effectué en temps supplémentaires, en vertu de l'article 15.03 b), jusqu'à un cumul maximum de cinquante-deux (52) heures dans la banque de compensable horaire d'été.

Cette banque de compensable horaire d'été peut être variable pour le cumul, en cours d'année, tout en respectant le cumul maximum de cinquante-deux (52) heures ;

Le solde des banques de congé compensable (temps supplémentaires et d'horaire d'été) peut être transférable uniquement dans la banque de congé compensable horaire d'été, de l'année suivante, pour un cumul maximum de cinquante-deux (52) heures ;

À la fin de l'année courante, si pour des raisons d'absences, tel que maladie, paternité, parental ou autres, le lieutenant inspecteur-enquêteur et l'inspecteur-enquêteur n'a pu atteindre le nombre d'heures requis pour bénéficier du congé du vendredi après-midi pour la période de l'horaire d'été, l'Employeur se réserve de droit d'utiliser les banques de congés de l'année suivante, pour combler les heures manquantes dans la banque de congé compensable horaire d'été.

14.03 L'horaire de travail des inspecteurs est de trente-cinq (35) heures par semaine étalées du dimanche au samedi. Cependant pour les treize (13) semaines précédant la semaine de la fête du Travail, l'horaire de travail de trente-cinq (35) heures est étalé du lundi au vendredi 12h00. Toutefois, chaque inspecteur peut être planifié pendant la période estivale, pour travailler les fins de semaine.

La direction du service prépare l'horaire de travail conjointement avec l'Employé au moins une (1) semaine à l'avance.

14.04 Abrogé

14.05 Avec l'autorisation de la direction du service, deux (2) Employés permanents peuvent échanger des journées normales de travail. Toutefois, aucun échange de temps ne sera accordé aux Employés lorsqu'il y a des activités planifiées. **Les détails complets de l'échange de temps (quart en congé, quart de la remise) doivent être établis pour que l'échange puisse être autorisé.**

La demande doit être présentée au moins **trois (3) heures** avant le début du quart de travail.

De tels échanges ne sont pas considérés comme des heures supplémentaires, et ils sont rémunérés au taux de salaire régulier.

La présente disposition ne doit entraîner aucun déboursé supplémentaire pour l'Employeur.

14.06 **Les Employés permanents qui travailleront une heure additionnelle lors du changement d'heure de l'automne se verront rémunérés une demi-heure (½) heure en temps supplémentaire pour cette heure travaillée.**

Cette demi-heure (½) heure pourra être payée ou banquée dans une banque de temps compensatoire.

En contrepartie, ceux qui travailleront une heure (1) de moins au changement d'heure du printemps ne subiront aucune coupure de salaire.

Les Employés temporaires sur appel seront rémunérés en temps régulier en fonction du temps réellement travaillé.

## **ARTICLE 15 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

15.01 Il est toujours loisible au directeur du service ou son représentant de retenir ou d'appeler au travail tout Employé pendant tout le temps qu'il juge nécessaire en cas d'urgence ou lors de circonstances particulières.

**Dans le cas où l'Employé est retenu plus de deux (2) heures suivant la fin de son quart de travail, l'Employeur s'engage à fournir un repas ou une prime de repas. La prime est établie selon la politique de la Ville.**

15.02 Tout travail requis par la direction du service et exécuté par un Employé en surplus et/ou en dehors de la journée normale de travail, selon l'horaire de travail, est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

15.03

Les heures supplémentaires travaillées sont traitées de la façon suivante et au choix des Employés :

- a) Sont rémunérées selon son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour toutes les heures de travail accomplies en temps supplémentaire;
- b) Soit remises en période de congé compensatoire, à raison d'une heure et demie (1½ heure) par heure ainsi travaillée. Chaque Employé **permanent** peut ainsi accumuler **annuellement** dans une banque, un maximum de **soixante (60)** heures de congé compensatoire du temps supplémentaire effectué.

Les heures ainsi accumulées ne peuvent être reportées à l'année suivante et doivent être prises, sinon elles sont payées au taux régulier le **ou vers le 15** décembre. Cette banque est **non-fluctuante**.

**Lorsqu'un Employé permanent désire s'absenter en utilisant sa banque de temps supplémentaire accumulé, son absence peut être accordé uniquement s'il y a un remplaçant disponible à taux régulier.**

Pour déterminer la base de calcul des heures supplémentaires des **Employés**, l'Employeur divise le salaire hebdomadaire **des pompiers** par quarante-deux (42), sauf pour le **lieutenant inspecteur-enquêteur** et les inspecteurs-enquêteurs pour lesquels le diviseur est quarante (40) et de trente-cinq (35) heures pour les inspecteurs.

15.04

Les heures supplémentaires, autres que les rappels au travail pour une intervention (incendie, sauvetage, etc.) **ainsi que les heures supplémentaires de lieutenant**, sont effectuées prioritairement par les **pompiers permanents (incluant les lieutenants-intérim)**, par les **pompiers réguliers remplaçants et par les pompiers temporaires**. Les heures sont réparties de la façon suivante:

- a) Ces heures supplémentaires sont réparties par le directeur ou son représentant autorisé, à tour de rôle, à partir d'une liste **globale pour chacune des catégories d'emploi**, et ce, en fonction du plus bas en heures de rappel. **Dans la mesure du possible, elles sont réparties équitablement;**
- b) L'Employé est contacté par téléphone. Si l'Employé ne répond pas, le suivant est appelé;
- c) En cas d'erreur lors de l'appel en fonction du plus bas sur la liste, l'Employeur doit, dans les meilleurs délais possibles, faire travailler l'Employé qui a été ainsi pénalisé un nombre d'heures supplémentaires équivalentes à celles qu'il aurait normalement effectuées;

- d) Un tableau comparatif des heures supplémentaires ainsi faites par les Employés est tenu à jour et affiché dans chaque caserne;
- e) **À la mi-janvier** de chaque année, ce tableau est effacé et la compilation recommence à neuf.

**Lors de l'absence, autorisée ou non, d'un lieutenant et de l'impossibilité d'effectuer son remplacement, tel qu'il est prévu dans la convention collective, les heures supplémentaires sont réparties par le directeur ou son représentant, à tour de rôle, parmi les lieutenants et par la suite les lieutenants-intérim, et ce, selon l'ordre établi à l'annexe « A », en fonction du plus bas en heures supplémentaires.**

- 15.05 Si la procédure décrite ci-dessus ne permet pas à l'Employeur d'obtenir en nombre suffisant le personnel nécessaire pour combler ses besoins en travail supplémentaire, les modalités du paragraphe 15.01 s'appliquent.
- 15.06 L'Employé qui remplace en temps supplémentaire un Employé permanent absent ou affecté temporairement à d'autres fonctions, selon la cédule de travail de ce dernier, ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 16.04.
- 15.07 Tout Employé requis de comparaître devant un tribunal dans le cadre de l'exercice de ses fonctions doit en aviser immédiatement le directeur.
- 15.08 Dans de telles circonstances, l'Employé a droit à son salaire régulier pour le temps qu'il passe en cour pendant ses heures de travail ; si la comparution se poursuit en dehors des heures normales, il est alors payé en temps supplémentaire mais les dispositions de l'alinéa suivant ne s'appliquent pas.  
  
En dehors des heures normales de travail, l'Employé a droit à un minimum de trois (3) heures payées en temps supplémentaire.
- 15.09 Un tribunal d'arbitrage siégeant en vertu de la convention pour entendre un grief n'est pas considéré comme un tribunal au sens du présent article. Cependant, tout Employé qui, à la demande de l'Employeur, est appelé comme témoin à l'audition d'un grief devant un tribunal d'arbitrage est rémunéré selon le paragraphe **15.08** de la convention.

- 15.10 Tout Employé appelé à témoigner devant un tribunal dans le cadre de l'exercice de ses fonctions pendant la période de ses vacances, a l'avantage de reprendre un nombre de jours de vacances équivalents à ceux qu'il a passé devant le tribunal, et ce, après entente avec le directeur, à défaut de quoi ces jours lui sont payés selon le taux du temps supplémentaire à raison de dix (10) heures ou huit (8) heures **ou sept (7) heures** par jour selon l'horaire applicable.

## **ARTICLE 16 RAPPEL AU TRAVAIL**

- 16.01 Tout Employé rappelé au travail après avoir quitté son lieu de travail, et sans avoir été prévenu au moment de son départ, reçoit **quatre (4) heures** de salaire au taux du temps supplémentaire. Tout Employé ainsi rappelé devra, lorsque requis, demeurer au travail si le directeur ou son représentant autorisé le juge nécessaire.

- 16.02 Si un Employé est appelé à travailler des heures supplémentaires consécutives à ses heures normales au début ou à la fin de la journée, ces heures ne constituent pas un rappel au travail au sens du présent article.

- 16.03 Lorsqu'un ou des Employés sont rappelés au travail pour une intervention (incendie, sauvetage, etc.), ils doivent se présenter dans le plus bref délai possible.

Seuls les Employés s'étant effectivement présentés au travail à la suite d'un rappel sont rémunérés. Si l'Employé arrive au travail plus de **quarante-cinq (45) minutes** suivant son rappel, il doit d'abord recevoir l'approbation de l'officier le plus haut gradé présent sur l'intervention pour débiter le travail et, s'il obtient une réponse positive, il est alors rémunéré à partir de son heure d'appel. Une fois l'intervention sous contrôle selon l'officier, ce dernier peut alors décider de retourner ou de garder l'Employé.

- 16.04 **À l'occasion d'un rappel d'intervention, l'Employeur fournit un repas ou une prime de repas. La prime est établie selon la politique de la Ville.**

**Advenant le cas où le rappel dure plus de six (6) heures, même si l'Employeur a fourni un repas, l'Employé reçoit tout de même la prime de repas.**

- 16.05 L'Employé en vacances ne peut être appelé à entrer travailler en temps supplémentaire, sauf en cas d'urgence. Seuls le directeur ou l'officier de l'état-major qu'il désigne peuvent rappeler au travail un Employé en vacances. L'Employé ainsi rappelé au travail peut choisir de prolonger ses vacances ou d'être payé en temps supplémentaire pour un minimum de dix (10) heures.

**ARTICLE 17   FORMATION**

- 17.01           Les frais d'inscription, de scolarité et les manuels obligatoires pour les cours de perfectionnement exigés par l'Employeur sont remboursés aux Employés concernés. Lorsque ces cours ont lieu durant les heures de travail, l'Employé ne subit aucune perte de salaire.
- 17.02           **L'Employé** qui désire poursuivre des cours de perfectionnement connexes à sa fonction peut en faire la demande au directeur du service.
- 17.03           Une fois la demande approuvée par le directeur du service et par la direction des ressources humaines, cent pour cent (100 %) des frais d'inscription et de scolarité de ces cours et vingt-cinq pour cent (25 %) des manuels obligatoires prévus au syllabus de cours sont remboursés, sur présentation des pièces justificatives et d'une attestation de réussite.
- 17.04           A) L'Employeur consulte le Syndicat lors de l'établissement d'un programme de formation.
- B) L'Employeur, après informations transmises au Syndicat, donne autant que possible les cours de formation sur les heures de travail.
- C) Advenant que des cours de formation soient suivis par l'**Employé permanent** en dehors de ses heures normales de travail, les heures de formation effectuées en vertu des dispositions du présent article, à l'exception de celles en vertu du paragraphe 17.02, sont traitées de la façon suivante:
- Sont rémunérées selon le taux de temps supplémentaire pour toutes les heures de formation théorique;
- Soit remise en période de congé compensatoire, à raison d'une heure et demie (1½) par heure de formation théorique. Ce congé compensatoire est calculé et compris dans la banque de temps supplémentaire prévue au paragraphe 15.03 et soumis aux modalités prévues au paragraphe 15.08.
- D) Le directeur peut changer les heures et l'horaire de travail en vue de permettre la participation à tout programme de formation; dans un tel cas, il en informe le Syndicat.
- 17.05           Sauf pour raison médicale, tout Employé est tenu de participer activement aux **activités de formation et période d'entraînement** mises à sa disposition par l'Employeur.

17.06 Si l'Employeur décide d'implanter un programme pour offrir la formation requise pour occuper un poste d'officier aux Employés qui auront réussi les examens prévus à l'article 13, les dispositions du paragraphe 17.01 s'appliquent.

17.07 Prime de moniteur-formateur

Le pompier permanent qui est affecté par la direction du service à donner des cours de formation reçoit une prime horaire équivalente à dix pour cent (10 %) de son salaire horaire. Dans un tel cas, son horaire de travail est modifié en conséquence.

La présente disposition ne s'applique pas à un lieutenant.

17.08 **Toute formation est planifiée en dehors des jours fériés prévus à l'article 19.02.**

17.09 **Un congé ponctuel peut être autorisé lors d'un quart comprenant une activité de formation, seulement si cette dernière a été planifiée moins de 30 jours à l'avance par l'Employeur.**

## ARTICLE 18 SALAIRES ET PRIMES

18.01 Les salaires et les classifications des Employés apparaissent à l'annexe « D » de la convention.

18.02 Les salaires des Employés prévus à l'annexe « D » de la convention sont fixés sur une base annuelle et tiennent compte du fait que les **Employés permanents**, sauf pour les inspecteurs, les inspecteurs enquêteurs, le **lieutenant inspecteur-enquêteur**, travaillent en moyenne quarante-deux (42) heures par semaine, pour un total de deux mille cent quatre-vingt-quatre (2 184) heures par année. Le salaire annuel des inspecteurs tient compte du fait qu'ils travaillent en moyenne trente-cinq (35) heures par semaine pour un total de mille-huit-cent-vingt (1820) heures par année. Le salaire annuel des inspecteurs-enquêteurs et du **lieutenant inspecteur enquêteur** tient compte du fait qu'ils travaillent en moyenne quarante (40) heures par semaine pour un total de deux-mille-quatre-vingts (2 080) heures par année.

18.03 Tout Employé visé par la présente convention est payé le jeudi de chaque semaine, à moins de circonstances imprévues ou exceptionnelles.

18.04 Les détails suivants apparaissent sur le relevé de paie de l'Employé:

- les nom et prénom de l'Employé;
- la date;
- le nombre d'heures régulières;
- le nombre d'heures supplémentaires;
- le montant brut;
- les déductions faites et le montant net payé.

18.05 Progression dans l'échelle de salaire de l'annexe « D »

**Tous les Employés** progressent dans l'échelle de l'annexe « D » à raison d'un échelon par période de douze (12) mois de service **continu**.

18.06 Employé admissible à l'assurance salaire

Sur remise d'un certificat médical, l'Employeur avance chaque semaine à l'Employé en invalidité court terme qui le désire le montant de la prestation d'assurance à laquelle il a droit en vertu de la police d'assurance.

Toutefois, advenant le cas où la compagnie d'assurance refuse de payer la réclamation, l'Employeur peut déduire les montants avancés à l'Employé sur tous les bénéfices dus à l'Employé et/ou sur sa paie régulière après entente avec l'Employé concerné quant au montant du versement. En cas d'impossibilité d'entente sur le montant du versement, un maximum de dix pour cent (10 %) du salaire brut peut être retenu par l'Employeur pour son remboursement.

18.07 Mouvements de personnel

Tout  **pompier** permanent qui remplace  **pour une période de plus de vingt-huit (28) jours** un Employé dont le poste comporte une rémunération supérieure ou qui est affecté temporairement dans un tel poste a droit au salaire rattaché à ce poste dès la première heure travaillée.

L'Employé promu ou rétrogradé, de façon permanente, reçoit le salaire attaché à son nouveau poste dès le premier jour de sa promotion ou de sa rétrogradation.

L'Employé qui, au moment de la prise de ses vacances, de la prise d'un congé férié ou en cas d'absence pour maladie ou accident occupe temporairement depuis six (6) mois un poste dont le traitement est plus élevé que celui de son poste régulier est rémunéré pour un tel congé, pour une telle absence ou pendant cette période de vacances au salaire de ce poste. Toutefois, dans tous les cas, le paiement à la fin de l'année, d'une banque de temps compensable, est basé sur le taux de salaire du poste dont il est titulaire.

Aux fins de l'application de la présente convention, le salaire de l'Employé payable en cas de maladie, d'accident, de décès, de retraite ou de départ est celui de son poste régulier et non celui du poste qu'il occupe temporairement.

18.08 Prime d'ancienneté

Lors de la première paie du mois de juillet de chaque année, l'Employeur paie aux Employés permanents une prime d'ancienneté en un seul montant :

5 ans d'ancienneté:	110,00 \$
10 ans d'ancienneté:	170,00 \$
15 ans d'ancienneté:	225,00 \$
20 ans d'ancienneté:	285,00 \$
25 ans d'ancienneté :	350,00 \$

L'ancienneté donnant droit à cette prime s'établit au 31 décembre de chaque année.

18.09 Prime de disponibilité

L'Employé qui est requis par l'Employeur d'assurer une disponibilité en dehors de ses heures de travail aux fins de rappel au travail reçoit une prime de trente dollars (30 \$) pour vingt-quatre (24) heures de disponibilité.

18.10 **Lorsque l'Employeur procède à une nouvelle embauche à l'externe pour la division Gestion des risques et résilience, celui-ci peut reconnaître, pour des fins de classification salariale à l'embauche, l'expérience pertinente qui est en lien direct avec l'emploi postulé qu'un candidat a acquis auprès d'un autre Employeur.**

**ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES**

19.01 L'Employeur accorde annuellement aux Employés permanents, à l'exception des inspecteurs, inspecteurs-enquêteurs et **lieutenant inspecteur-enquêteur**, cent-trente (130) heures à titre de congés fériés et payés qui sont versées dans une banque de temps compensatoire. Les heures accumulées dans cette banque doivent être prises en congé durant l'année en cours et ne sont pas transférables à l'année suivante, mais le solde non utilisé est payé par l'Employeur lors de la dernière paie du mois de novembre.

Les parties conviennent que ces heures comprennent les heures de congé férié et payé auxquelles les Employés **permanents** ont droit en vertu des dispositions de la Loi sur la fête nationale.

19.02 Jours fériés

L'Employeur accorde aux inspecteurs, aux inspecteurs-enquêteurs et au **lieutenant inspecteur-enquêteur treize (13)** jours de congés fériés et payés pour les jours fériés ci-après mentionnés :

- le Jour de l'An,
- le lendemain du Jour de l'An,
- le Vendredi saint,
- le lundi de Pâques,
- le lundi qui précède le 25 mai,
- la fête nationale du Québec,
- la fête du Canada,
- la fête du Travail,
- le deuxième lundi d'octobre
- la veille de Noël,
- Noël,
- le lendemain de Noël,
- le 31 décembre.

19.03 Congés mobiles

L'Employeur accorde annuellement aux Employés permanents, à l'exception des inspecteurs, inspecteurs-enquêteurs et **lieutenant inspecteur-enquêteur**, vingt-quatre (24) heures à titre de congés mobiles qui sont versées dans une banque de temps compensatoire; pour les inspecteurs, le nombre d'heures à titre de congés mobiles est de quatorze (14) heures; pour les inspecteurs-enquêteurs et le **lieutenant inspecteur-enquêteur**, le nombre d'heures à titre de congés mobiles est de seize (16). Les heures accumulées dans cette banque doivent être prises en congé durant l'année en cours et ne sont pas transférables à l'année suivante et le solde non utilisé à la fin de l'année n'est pas monnayable.

**ARTICLE 20 CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉ SANS SOLDE**

20.01 Tout Employé permanent peut bénéficier d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:

- a) À l'occasion de la naissance, du baptême ou de l'adoption d'un enfant de l'Employé : cinq (5) jours d'absence consécutifs dont deux (2) jours sans perte de salaire, pourvu que ce congé soit pris au plus tard quinze (15) jours après l'arrivée de l'enfant à sa résidence. Un de ces jours peut être pris pour le baptême en dehors de la période de quinze (15) jours.
- b) À l'occasion du mariage ou de l'union civile d'un enfant de l'Employé : le jour de l'événement.
- c) À l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant de l'Employé, de son père, de sa mère: cinq (5) jours consécutifs, immédiatement avant (phase terminale) et/ou après le jour du décès.
- d) À l'occasion du décès du frère, de la sœur, du beau-père ou de la belle-mère de l'Employé : le jour des funérailles et les trois (3) jours qui précèdent le cas échéant.
- e) À l'occasion du décès des grands-parents de l'Employé, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-enfant : le jour des funérailles et une (1) journée qui précède. Si le défunt habitait sous le même toit, une (1) journée consécutive, qui précède, le cas échéant, s'ajoute.
- f) À l'occasion de son mariage ou de son union civile: trois (3) jours consécutifs.
- g) À l'occasion du mariage du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur : le jour du mariage.

Si l'événement visé aux sous-paragraphes c) à e) a lieu à plus de cent-soixante (160) kilomètres de la résidence de l'Employé, celui-ci a droit à un (1) jour de congé additionnel.

20.02 Tous les jours mentionnés au paragraphe précédent ne sont payés que s'ils coïncident avec des jours où l'Employé aurait effectivement été au travail à l'exception des sous-paragraphes a), c) et f).

20.03 Dans tous les cas, l'Employé doit aviser la direction du service avant son départ et doit produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

20.04 Sous réserve des dispositions prévues au présent article, les dispositions de la Loi sur les normes du travail en matière d'absence et de congés pour raisons familiales ou parentales s'appliquent.

20.05 Congé sans solde

**L'Employé permanent, à l'exception du pompier régulier remplaçant**, ayant cinq (5) ans d'ancienneté a droit, au cours de sa carrière, à deux (2) congés sans solde distincts de douze (12) mois consécutifs ou à quatre (4) congés sans solde distincts de six (6) mois consécutifs, sur demande écrite faite au moins un (1) mois à l'avance. Les deux (2) congés distincts de douze (12) mois consécutifs doivent être espacés d'au moins cinq (5) ans; les quatre (4) congés distincts de quatre (4) mois consécutifs doivent être espacés d'au moins trente (30) mois entre chaque congé.

Un seul Employé permanent par arrondissement peut être en congé sans solde, de sorte que les périodes de congés sans solde de deux (2) Employés ou plus ne peuvent se chevaucher.

Les modalités rattachées à un tel congé sont celles déterminées à l'annexe « H ».

## ARTICLE 21 ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

21.01 Tout **Employé** permanent, à l'exception des inspecteurs, inspecteurs-enquêteurs et lieutenant inspecteur-enquêteur, a droit à quatre-vingt-dix (90) heures d'absence pour maladie ou accident par année; pour les inspecteurs, le nombre d'heures à titre d'absence pour maladie ou accident est de cinquante-deux (52); pour les inspecteurs-enquêteurs et le **lieutenant inspecteur-enquêteur**, le nombre d'heures à titre d'absence pour maladie ou accident est de soixante (60). Tout Employé en probation a droit à sept heures et demie (7 ½) ou cinq (5) heures d'absence, selon son horaire, pour maladie ou accident par mois effectivement travaillé jusqu'à la prochaine année.

L'Employé temporaire qui obtient le statut d'Employé permanent pendant une année a droit à sept heures et demie (7 ½) d'absence pour maladie ou accident par mois effectivement travaillé, à compter du premier mois suivant l'obtention de son nouveau statut, et ce, jusqu'au 31 décembre.

21.02 L'Employé malade ou victime d'un accident doit avertir le plus tôt possible.

21.03 Les heures d'absence pour maladie ou accident qui n'ont pas été utilisées pendant l'année sont payées à l'Employé permanent au taux de son salaire régulier.

Ce paiement s'effectue le ou vers le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année.

21.04 L'Employeur peut faire examiner, sur rendez-vous, par un ou des médecins de son choix et aussi souvent qu'il le désire, l'Employé en invalidité due à une maladie ou à un accident. L'Employeur défraie le coût des examens et des dépenses raisonnables encourues par l'Employé.

## **ARTICLE 22 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

### **22.01 Définition**

Le régime de congé sabbatique à traitement différé vise à permettre à l'Employé permanent de voir son salaire étalé sur une période déterminée (durée du contrat) afin de pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique avec traitement.

Le régime comprend, d'une part, une période d'accumulation et, d'autre part, une période de congé, le tout consigné dans un contrat qui doit intervenir entre l'Employeur et l'Employé avant le début de l'application du régime.

### **22.02 Admissibilité**

**L'Employé permanent, à l'exception du pompier régulier remplaçant, ayant cinq (5) ans d'ancienneté obtient, sur demande écrite avec préavis de trois (3) mois avant la date du début du contrat, un congé sabbatique à traitement différé pour l'une des durées prévues au paragraphe suivant. La demande doit préciser la durée du congé en précisant les dates de départ et de retour et la durée de la participation au régime. L'Employé en congé sans solde, en absence maladie ou en période d'invalidité, y compris pour une lésion professionnelle, ne peut demander un tel congé. L'Employé ne peut demander un congé sans solde prévu au paragraphe 20.05 pendant la période d'accumulation.**

Un seul Employé permanent par arrondissement peut bénéficier d'un tel congé. Toutefois, l'Employeur peut refuser pour une raison valable le congé demandé si le nombre de congés sans solde prévus au paragraphe 20.05 est atteint.

L'Employé ne peut bénéficier d'un tel congé qu'une seule fois par cinq (5) années de service à titre d'Employé permanent. Un Employé qui a obtenu un congé à traitement différé en vertu de l'ancienne convention collective qui le régissait

avant l'entrée en vigueur du présent article ne peut demander un tel congé avant l'expiration d'une période de cinq (5) ans depuis l'expiration de ce congé.

22.03

### **Durée du contrat et traitement**

La durée du contrat et le salaire sont déterminés selon le tableau suivant :

<b>Durée du contrat</b>	<b>Période d'accumulation</b>	<b>Période de congé</b>	<b>% du salaire versé pendant la durée du contrat</b>
1 an	6 mois	6 mois	50 %
2 ans	1,5 an	6 mois	75 %
3 ans	2 ans	1 an	66 2/3 %
4 ans	3 ans	1 an	75 %
5 ans	4 ans	1 an	80%

Tant pendant la période d'accumulation que pendant la période de congé, l'Employé reçoit le pourcentage de son salaire régulier indiqué au tableau ci-dessus, excluant le temps supplémentaire et les primes prévues à la présente convention pendant la période d'accumulation. Le contrat continue de s'appliquer, selon les mêmes modalités, en cas de renouvellement de la convention collective pendant la durée du contrat.

Dans le cas d'augmentation salariale ou à la suite d'une promotion au cours de la période d'accumulation, le salaire régulier pour la période de congé, qui sert à établir la rémunération payable pendant cette période, est la moyenne du salaire régulier applicable pendant la période d'accumulation.

L'Employé ne peut réintégrer son emploi avant la date d'expiration de la période de congé. Au terme de son congé, l'Employé reprend son poste et il doit demeurer à l'emploi de l'Employeur pour une durée d'un (1) an; si son poste a été aboli ou si l'Employé a été supplanté ou mis à pied, il pourra exercer ses droits d'ancienneté comme prévu à la convention collective.

Il est convenu que la période de congé ne peut être prise qu'une fois la période d'accumulation terminée et non par anticipation.

22.04

### **Droits et avantages**

A) Dispositions générales :

Pendant la durée du contrat, les avantages et bénéfices d'ordre monétaire, notamment les vacances, les congés fériés et les congés mobiles, les congés de maladie, les congés sociaux et les congés familiaux sont réduits selon la même proportion que le salaire, à moins d'une disposition contraire prévue au présent article.

Pendant la période de congé, l'Employé a droit aux conditions et avantages dont il jouirait en vertu de la convention, sauf les congés pour affaires syndicales, les congés de maladie, et les congés sociaux ou les congés familiaux.

Durant la période de congé, l'Employé accumule son ancienneté.

B) Vacances annuelles et congés :

Pendant la période d'accumulation, les vacances annuelles et les congés sont payés selon le même pourcentage que le salaire.

Si la période de congé est d'un (1) an, l'Employé est réputé avoir pris au cours de cette année les vacances auxquelles il a droit ainsi que les congés fériés, les congés de maladie, les jours et les congés sociaux et/ou les congés familiaux. Si la durée du congé est de six (6) mois, l'Employé est réputé avoir pris au cours de cette période la moitié des vacances payées auxquelles il a droit de même que la moitié des congés fériés et de maladie, et les congés sociaux ou les congés familiaux survenus pendant la période de congé.

C) Régime d'assurance collective

Pendant la période de congé, l'Employé continue de bénéficier du régime d'assurance vie et du régime d'assurance maladie et l'Employeur retient sur la paie de l'Employé, pendant la durée du contrat, toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet sur la base du salaire régulier qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime prévu au présent article.

Pendant la période du congé, l'admissibilité de l'Employé au régime d'invalidité courte durée et au régime de longue durée est suspendue et l'Employé ne peut bénéficier des prestations qui y sont prévues; toutefois, lors de son retour au travail à la fin de sa période de congé, l'Employé incapable de reprendre son travail peut bénéficier des prestations jusqu'à l'expiration de sa période d'admissibilité au régime d'assurance salaire applicable.

Aux fins de l'assurance salaire, le salaire utilisé pour le paiement de la prime pendant la durée du contrat et le versement des prestations pendant la période d'accumulation est le salaire régulier de l'Employé qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime prévu au présent article.

D) Régime de retraite :

Pour la durée du contrat, l'Employé doit verser sa contribution régulière au régime de retraite sur la base du salaire régulier, et ce, tant durant la période d'accumulation que durant la période de congé.

E) Temps supplémentaire :

Le temps supplémentaire effectué par l'Employé au cours de la période d'accumulation est rémunéré sur la base du salaire régulier qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime prévu au présent article, majoré au taux prévu pour le temps supplémentaire.

22.05

**Droits et obligations de l'Employé pendant la période de congé**

L'Employé, durant la période de congé, peut se présenter à un examen de promotion. Il est aussi tenu, de se présenter devant les autorités ou toute autre personne pour répondre à une plainte, sanction ou mesure disciplinaire logée contre lui.

L'Employé doit maintenir ses couvertures d'assurances durant la période de congé.

22.06

**Suspension du régime**

Dans le cas de toute absence pendant la période d'accumulation dont la durée est inférieure à une (1) année, l'Employé a le choix de continuer sa participation au régime en laissant ou versant les sommes nécessaires (comme s'il était au travail) ou suspendre sa participation au régime pour une durée équivalente à celle de l'absence. Dans tous les cas, la durée du régime ne peut excéder six (6) ans.

Dans le cas d'un congé de maternité, la participation au régime est suspendue. Au retour, elle est prolongée de la durée du congé de maternité, mais pour un maximum de dix-huit (18) semaines. Durant le congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime prévu au présent article.

L'Employée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime suspendue et, au retour, sa participation est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif. Toutefois, l'Employée peut également mettre fin au contrat si la période de congé n'est pas débutée. Dans un tel cas, les dispositions du paragraphe suivant s'appliquent.

**22.07 Expiration du contrat avant terme**

Advenant un congédiement, démission, invalidité de plus de six (6) mois, mise à pied, fin d'emploi y compris le décès et retraite, et suspension de plus de douze (12) mois, le contrat prend fin à la date effective de l'événement et les sommes accumulées et non encore versées sont remboursées sans intérêts.

**22.08** Advenant un amendement aux lois fiscales applicables à ce congé, un tel amendement et les modifications au présent article qui s'imposent sont réputés faire partie intégrante de la présente convention afin de la rendre conforme à la législation.

**22.09 Programme de réduction volontaire du temps de travail (PRVTT)**

Un Employé de la division Gestion des risques et résilience peut participer au programme de réduction volontaire du temps de travail (PRVTT) en avisant l'Employeur de lui retenir sur sa paie les sommes nécessaires pour constituer une banque d'heures d'un maximum de quatre-vingts (80) heures (pour un horaire de 40h) ou de soixante-dix (70) heures (pour un horaire de 35h) au taux régulier de son salaire de base. Le salarié doit adhérer au programme avant le 1er décembre de chaque année en remplissant le formulaire prévu à cet effet.

Cette banque d'heures doit être utilisée dans l'année qui suit celle du cumul. Toute heure non utilisée le 31 décembre de cette même année est payée au taux du salaire de l'année du cumul. Sur préavis d'une (1) semaine, les heures du PRVTT peuvent être prises, après entente avec le supérieur immédiat, par tranche de quarante (40) heures ou de trente-cinq (35) heures, au taux du salaire cumulé. Lorsque ce congé coïncide avec un jour férié, ce dernier est reporté à la fin du congé ou à une date ultérieure à convenir entre le salarié et son supérieur immédiat.

Le salarié qui s'absente pour raison de maladie ou de lésion professionnelle voit sa participation suspendue pour la durée de l'absence. S'il n'a pas accumulé un bloc de quarante (40) heures ou de trente-cinq (35) heures, il peut prendre les heures accumulées selon les modalités précitées.

Le salarié qui le désire peut maintenir sa participation au régime de retraite sur les heures ainsi accumulées en payant l'équivalent de la cotisation d'exercice.

**ARTICLE 23 VACANCES ET PRIME DE VACANCES**

23.01 Tout Employé a droit:

- a) À une (1) journée de vacances par mois de service continu avec un maximum de dix (10) jours ouvrables, payée au taux de salaire régulier;
- b) À deux (2) semaines de vacances après un (1) an de service continu, payées au taux de salaire régulier;
- c) À trois (3) semaines de vacances après trois (3) ans de service continu, payées au taux de salaire régulier;
- d) À quatre (4) semaines de vacances après sept (7) ans de service continu, payées au taux de salaire régulier;
- e) À cinq (5) semaines de vacances après douze (12) ans de service continu, payées au taux de salaire régulier;
- f) À six (6) semaines de vacances après dix-neuf (19) ans de service continu, payées au taux de salaire régulier;
- g) À sept (7) semaines de vacances après vingt-sept (27) ans de service continu, payées au taux de salaire régulier.

Les vacances auxquelles l'Employé a droit durant l'année, en vertu de l'alinéa précédent, s'acquiescent durant l'année précédente. Cependant, la semaine additionnelle qu'il obtient durant l'année, le cas échéant, en changeant d'échelon de vacances selon cet alinéa est ajoutée au 1er janvier de l'année d'obtention.

23.02 La durée de service continu donnant droit aux vacances s'établit le 31 décembre de chaque année.

23.03 Abrogé

23.04 La semaine de vacances s'étend du lundi au dimanche inclusivement pour la division **Intervention et du dimanche au samedi pour la division Gestion des risques et résilience**.

23.05 Tout Employé permanent reçoit une prime de vacances de cent dollars (100 \$) par semaine de vacances auxquelles il a droit au cours de l'année. Cette prime lui est payée en un seul versement lors de la première paie du mois de mai de chaque année.

23.06 La rémunération des vacances se calcule d'après le taux de salaire régulier de l'Employé, tel que prévu à l'annexe « D » des présentes.

23.07 Période de vacances

La période de prise de vacances des Employés permanents s'étend du 1er janvier de l'année donnant droit aux vacances jusqu'au 30 avril de l'année suivante, en tenant compte du choix exprimé par chacun des **Employés permanents** selon l'ordre prévu à l'annexe « A », telle que définie à l'article 12.01, et des exigences du travail.

Sous réserve des dispositions de l'article 24, le choix des vacances se fait à partir d'une liste affichée par le directeur vers le 15 janvier de chaque année et les Employés doivent indiquer leur choix avant le 30 mars.

**Les vacances sont accordées en respect de l'ordre suivant :**

**1<sup>er</sup> tour :** l'Employé fixe un maximum de trois (3) semaines;  
**2<sup>e</sup> tour :** l'Employé fixe un maximum de trois (3) semaines;  
**3<sup>e</sup> tour :** l'Employé fixe les semaines restantes.

**Le pompier régulier remplaçant doit planifier ses choix de vacances en dehors des périodes critiques.**

**L'Employeur doit confirmer les vacances autorisées au plus tard le 30 avril.**

L'Employé qui n'exprime pas à ce moment un (1) ou ses deux (2) choix de vacances peut les fixer en tout temps, après préavis d'au moins sept (7) jours, et l'Employeur lui accorde, le cas échéant, ses vacances en respectant le ratio prévu à l'article 24.

Les dates choisies et autorisées peuvent être changées qu'après entente entre le directeur et l'Employé concerné, à condition que les changements en question n'affectent pas les vacances déjà choisies par les autres Employés et sous réserve de l'application de l'article 24.

**L'Employé qui le désire peut conserver un maximum de deux (2) semaines de vacances qu'il pourra fractionner sous réserve des dispositions de l'article 24.**

23.08 L'Employé qui devient invalide avant le début de la période déterminée pour la prise de ses vacances peut les reporter à une date ultérieure à l'intérieur de la même année civile, date qui est fixée après entente avec le directeur du service. Dans l'éventualité où cet Employé ne pourrait prendre les vacances qu'il a en banque avant le 31 décembre, il doit obligatoirement les prendre dès son retour au travail.

23.09 Les vacances annuelles ne sont pas cumulatives et ne peuvent en aucun cas être monnayées.

23.10 Si un Employé quitte son emploi, décède ou est congédié avant la période choisie pour ses vacances, il a droit à une indemnité équivalente aux vacances qu'il a gagnées jusqu'à cette date, proportionnellement aux vacances prévues au paragraphe 23.01, et qu'il n'a pas encore prises.

#### **ARTICLE 24 RATIO POUR LA PRISE DE VACANCES OU DE CONGÉS ET UTILISATION DES BANQUES DE TEMPS ACCUMULÉ**

24.01 Les parties conviennent que la prise de vacances, de congés et l'utilisation des banques de vacances sont soumises aux règles suivantes :

##### **Vacances annuelles**

**L'Employeur s'engage à autoriser un maximum de vingt-huit (28) blocs de vacances par semaine lors de la planification annuelle des vacances.**

Le ratio est de cinquante pour cent (50 %) des pompiers permanents de la caserne sur une équipe de travail. Lorsque le nombre de pompiers d'une caserne sur une équipe de travail est impair, la décimale est complétée au nombre inférieur.

**Dans l'application du présent article, le lieutenant et le lieutenant-intérim d'une caserne sur une équipe ne peuvent pas prendre une période de vacances en même temps.**

**Le ratio est de cinquante pour cent (50 %) pour le groupe des inspecteurs et des inspecteurs-enquêteurs. Lorsque le groupe est impair, la décimale est complétée au nombre supérieur.**

##### **Congés ponctuels**

**À l'intérieur d'une caserne, le ratio d'équipe est de cinquante pour cent (50 %). Il comprend les pompiers permanents et les pompiers réguliers remplaçants affectés à des remplacements de vingt-huit (28) jours et**

plus. Lorsque le nombre de pompiers d'une caserne sur une équipe de travail est impair, la décimale est complétée au nombre inférieur.

**Deux officiers d'une même caserne peuvent s'absenter en même temps, conditionnellement à ce qu'un lieutenant-intérim soit disponible dans une autre caserne de l'équipe.**

**Les congés ponctuels doivent être demandés au plus tard cinq (5) heures avant le quart de travail.**

**Les congés ponctuels doivent être pris par tranche de dix (10) ou quatorze (14) heures uniquement.**

**Seuls les sept (7) premiers congés ponctuels par quart de travail, incluant les vacances annuelles, peuvent occasionner du temps supplémentaire sous réserve des conditions suivantes :**

**Le congé doit avoir été demandé au plus tôt trente (30) jours à l'avance et au plus tard trois (3) jours, soit soixante-douze (72) heures à l'avance.**

**Pour la division gestion des risques et résilience, le principe du ratio peut être modifié par le directeur ou son remplaçant selon les périodes de l'année.**

24.02 Dans le présent article, le mot « congé » comprend un congé férié, un congé mobile, **un congé en quarante-troisième 43<sup>e</sup> heure**, une période de vacances fractionnée et un congé pris à même une banque de temps accumulé.

24.03 **La prise de vacances annuelles ou de congés ponctuels ne doit jamais occasionner de temps supplémentaire obligatoire.**

24.04 Dans l'application du ratio fixé au présent article pour déterminer l'octroi de vacances ou d'un congé à un Employé permanent, la priorité est accordée aux semaines de vacances qui ont été fixées antérieurement en application de la procédure d'octroi des vacances prévue à l'article 24 et aux congés accordés antérieurement à la demande d'autorisation de vacances ou d'un congé d'un Employé permanent.

**Pour le groupe des inspecteurs et des inspecteurs-enquêteurs, un congé peut être demandé sans aucun préavis. Ce congé doit être autorisé par le supérieur immédiat, respecter le ratio prévu à 24.01 et il ne doit pas y avoir d'impact sur le service aux citoyens.**

- 24.05 Les heures offertes pour combler **tout remplacement doivent l'être selon la disponibilité des Employés et l'ordre suivant :**
- **Pompiers réguliers remplaçants**
  - **Pompiers temporaires**
  - **En temps supplémentaires selon les modalités prévues à l'article 15.**

**ARTICLE 25 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE**

- 25.01 Le régime d'assurance en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 contient les couvertures *minimales* prévues à l'annexe « G ».
- 25.02 Le régime d'assurance ne peut être modifié sans l'accord du Syndicat.
- 25.03 L'Employeur remet au Syndicat une copie de la police maîtresse et le Tableau général d'assurance ainsi que leurs modifications.
- De plus, sur demande écrite, l'Employeur fournit au Syndicat tout document attestant de la remise des cotisations des salariés et de l'Employeur au régime d'assurance groupe.
- 25.04 Le Syndicat fait partie du Comité des assurances avec les autres unités syndicales participantes et autres catégories d'Employés ainsi que les représentants de l'Employeur. Ce comité a pour mandat, entre autres, de faire le suivi de l'expertise du régime, d'obtenir toute expertise jugée nécessaire, de faire toute recommandation utile aux parties notamment sur le choix de l'assureur et sur les conditions de renouvellement. Il se réunit au besoin.
- 25.05 À moins de dispositions contraires, le régime d'assurance collective continue de s'appliquer lors de toute absence du travail d'un Employé admissible.
- 25.06 La totalité des rabais consentis en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, dans le cas d'un régime enregistré, est acquise à l'Employeur.

**ARTICLE 26 RÉGIME DE RETRAITE**

26.01 Le régime complémentaire de retraite des Employés de Saguenay est celui déterminé par le règlement **municipal** de Ville de Saguenay et ses amendements. Ce règlement doit être considéré comme faisant partie intégrante de la convention et il ne peut être modifié, en ce qui concerne les pompiers, sans l'accord du Syndicat.

26.02 Le participant au régime de retraite qui n'a pas cotisé pendant une période d'absence prévue aux articles 7.1.4 ou 7.2.1 du règlement alors qu'il ne reçoit pas son plein salaire se verra offrir la possibilité de verser sa cotisation requise en vertu du régime à l'expiration de la période d'absence. Il devra aviser le comité de retraite au plus tard six mois après l'expiration de la période d'absence s'il désire cotiser pour cette période, les modalités de paiement seront les mêmes que celles prévues pour le rachat de service passé au régime.

26.03 Aucun Employé ne se verra réclamer quelque somme que ce soit à titre de cotisation ou remboursement pour la période antérieure au 26 avril 2012.

26.04 **PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE**

La Ville de Saguenay s'engage à conclure une entente particulière de retraite progressive, comme prévu par le régime de retraite, avec tout Employé qui satisfait aux conditions suivantes :

- Être un participant actif au régime de retraite;
- Être âgé d'au moins 55 ans, mais ne pas avoir atteint 65 ans et;
- La somme de l'âge et des années de service totalise 85 points.

Cette entente devra prévoir les éléments suivants, en s'y limitant:

- Date de début du programme de retraite progressive;
- Une prestation payable de retraite d'un montant égal à 20 % de son salaire, sujet au maximum permis par les législations applicables ; le salaire considéré correspond à celui du régime de retraite ;
- Cette prestation est payable mensuellement par le régime de retraite ;
- L'Employé renonce à sa couverture d'assurance invalidité de longue durée en vigueur à la Ville de Saguenay à compter de la date de début du programme de retraite progressive ;
- La durée du programme de retraite progressive est de douze mois et l'Employé s'engage à prendre sa retraite après cette période ; si l'Employeur

y consent, cette période peut être prolongée aux mêmes conditions ou à celles pouvant intervenir avec le Syndicat.

## **ARTICLE 27 PROTECTION JURIDIQUE**

27.01 Dans tous les cas où un Employé est poursuivi en justice par suite d'un acte accompli dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur s'engage à lui fournir les services d'un avocat et à l'indemniser de toute condamnation contre lui, sauf si l'Employé est trouvé coupable de fautes lourdes ou de grossière négligence, sous réserve, dans ces derniers cas, de remboursement par l'Employé responsable de tous les frais encourus par l'Employeur. Cependant, l'Employé a droit d'adjoindre au procureur choisi par l'Employeur son propre procureur, à ses frais.

## **ARTICLE 28 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL**

28.01 Chaque **Employé** doit avoir un uniforme complet, en bonne condition et en condition d'être porté de façon ponctuelle; la liste qui compose l'ensemble apparaît au paragraphe 28.15.

28.02 Abrogé

28.03 La liste des pièces d'uniformes fait l'objet de discussion au comité prévu au paragraphe 28,05.

28.04 a) Un crédit de six-cents (600) points par année est accordé aux **Employés** permanents. Un point est égal à un dollar (1,00 \$). L'Employé qui s'absente cinq (5) mois et plus voit ses crédits alloués proportionnellement réduits. Le pompier qui quitte le service des incendies n'a droit qu'au prorata du nombre de mois travaillés pendant l'année de son départ; il doit rembourser la partie déboursée en trop si elle a déjà été utilisée.

b) Les crédits pour les pompiers temporaires sont accordés au prorata du nombre d'heures normales travaillées au cours de l'année précédente.

28.05 Un comité paritaire est formé aux fins de l'application du présent article et il est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. Son mandat est de préparer la liste des pièces d'uniforme et des équipements avec le prix de chaque article excluant les taxes, de déterminer la

durée de vie, la qualité de ceux-ci, ainsi que l'ajout de nouvelles pièces et de soumettre en conséquence une proposition à l'Employeur. Tous les choix doivent répondre à une règle de standardisation et d'uniformité entre tous les membres du service.

28.06 Le solde des crédits inscrit au dossier d'un Employé à la fin de l'année est transférable et ajouté aux crédits de la nouvelle année.

28.07 **Au plus tard le 15 décembre, l'Employé reçoit l'état de sa banque de crédit et remplit une réquisition pour le remplacement ou l'ajout des uniformes nécessaires à son travail.**

28.08 **Cette réquisition est pour l'année subséquente et elle doit être dûment complétée et retournée à la direction avant le 5 janvier de l'année suivante.**

28.09 Dans la mesure du possible, les uniformes sont livrés dans la première semaine du mois de juin de l'année suivante.

28.10 Les crédits non utilisés ne sont jamais monnayables. Le solde des crédits accumulés en fin de chaque année ne peut être indexé. Le maximum de crédits disponibles en début d'année ne peut toutefois être supérieur à 150 % du nombre de crédits prévus annuellement.

28.11 Les pièces d'équipements suivantes sont fournies à chaque pompier au besoin; elles demeurent toujours la propriété de l'Employeur.

- Un (1) insigne d'identification, une (1) carte d'identité et l'étui contenant le tout;
- Un (1) habit **intégral** de combat (**gants, cagoule, partie faciale, lampe personnelle, casque, bottes**);

Ces articles sont remplacés sur échange.

28.12 Lorsqu'un **Employé** quitte le Service, son numéro matricule est retiré.

28.13 Si l'**Employé** détériore, déchire ou salit quelque partie de son uniforme ou de ses habits civils et lunettes ajustées, dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur paie le coût des réparations, de remplacement ou de nettoyage, sur approbation du directeur.

28.14 Si l'**Employé** quitte le service, il doit retourner son dernier équipement complet à l'Employeur. À défaut de ce faire, l'Employeur retient sur son salaire le montant équivalent à la valeur en articles non retournés.

28.15 Lors de son **embauche** et au besoin, le pompier reçoit les équipements énumérés ci-après:

- deux (2) chemises à manches longues et deux (2) chemises à manches courtes;
- quatre (4) t-shirts;
- une (1) paire de bottes;
- quatre (4) paires de bas bleu marin;
- **un (1) chandail de type commando ou col à glissière (job shirt)**
- **un (1) couvre-tout pour feu de forêt**
- deux (2) paires de pantalons;
- une (1) veste **trois (3) saisons**;
- une (1) ceinture.

Ces pièces d'uniformes et d'équipements demeurent la propriété de l'Employeur.

28.16 Lorsqu'un Employé quitte son emploi (départ, retraite, etc.) avant la livraison de la commande de vêtement annuelle, l'Employeur n'a pas l'obligation de remettre ladite commande à l'Employé.

## **ARTICLE 29 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

29.01 L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses Employés et de respecter les normes d'hygiène et de sécurité.

29.02 Pour les mêmes fins, l'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des Employés.

**ARTICLE 30 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES**

30.01 L'Employé permanent victime d'une lésion professionnelle reçoit de l'Employeur son plein traitement comme s'il était au travail, tant que la lésion professionnelle dont il a été victime n'est pas consolidée, sous réserve du paragraphe 30.03; en contrepartie, l'Employé remet à la Ville l'indemnité de remplacement du revenu qu'il reçoit de la **C.N.E.S.S.T.** durant cette période, à moins que cette indemnité ne soit versée directement à la Ville par la **C.N.E.S.S.T.**

L'Employé s'engage à signer en faveur de l'Employeur tout document requis pour permettre à la **C.N.E.S.S.T.** de verser l'indemnité de remplacement du revenu directement à l'Employeur.

30.02 Aux fins du paragraphe précédent, le plein traitement signifie le traitement net que l'Employé recevrait s'il était au travail, c'est-à-dire une fois que toutes les déductions, contributions et cotisations requises ont été effectuées.

30.03 En cas de refus d'indemniser de la part de la **C.N.E.S.S.T.**, l'Employeur versera à l'Employé permanent les indemnités qu'il a droit en vertu de l'assurance salaire.

Si l'Employé obtient gain de cause, l'Employeur lui versera, le cas échéant, la différence de l'indemnité de remplacement du revenu qu'il aurait reçue en vertu de la **L.A.T.M.P.** et ce qu'il a reçu en vertu de l'assurance salaire. Dans l'éventualité où l'Employé a reçu plus que ce qu'il a droit, il doit rembourser l'Employeur du trop-perçu.

30.04 Le pompier temporaire est régi par les dispositions de la **L.A.T.M.P.** en ce qui concerne les dispositions prévues aux paragraphes précédents.

30.05 Lorsque l'Employé a des limitations fonctionnelles permanentes déterminées par la **C.N.E.S.S.T.** à la suite d'une lésion professionnelle survenue alors qu'il était à l'emploi de la Ville, l'Employeur et le Syndicat s'engagent, de concert, avec la **C.N.E.S.S.T.**, à tenter de trouver une solution permettant à l'Employé d'être réintégré dans un autre travail au sein de l'unité de négociation, sans aucune forme de discrimination.

**ARTICLE 31 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

31.01 Les parties conviennent de créer un comité de relations de travail. Ce comité a pour but de maintenir des relations harmonieuses entre les Employés, le Syndicat et l'Employeur. Ce comité est formé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur. **Au besoin, chaque partie se réserve le droit de s'adjoindre une (1) ressource externe supplémentaire.**

31.02 Le mandat du comité est de discuter et de tenter de régler toute question concernant les relations de travail et de tout problème d'application de la convention collective.

31.03 Le comité se rencontre à intervalles réguliers ou à la demande de l'une ou l'autre des parties.

**ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES**

32.01 Cas d'incapacité

Il est loisible de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaires et de travail différentes de celles prévues aux présentes pour les Employés victimes de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou toute autre cause. Il doit en pareil cas y avoir entente écrite entre l'Employeur, l'Employé et le Syndicat.

32.02 Réduction des avantages durant une absence

L'Employé permanent qui est absent du travail pour une période supérieure à six (6) mois consécutifs voit les heures de congé férié, de congé mobile, d'absence pour maladie ou accident et de vacances incluant la prime de vacances auxquelles il aurait droit réduites proportionnellement à la durée de l'absence. Dans le cas de lésion professionnelle, la même règle s'applique sauf en ce qui concerne les vacances où cette règle s'applique après douze (12) mois d'invalidité.

Congé paternité

L'Employé permanent qui se prévaut de son congé paternité de trois (3) ou cinq (5) semaines ne subit aucune réduction de ses heures de fériés, mobiles, maladies, quarante-troisième 43<sup>e</sup> heure et de vacances.

Congé parental (4<sup>e</sup> ou 6<sup>e</sup> semaine et plus)

L'Employé permanent qui est en congé parental voit les heures de congé férié, de la quarante-troisième (43<sup>e</sup>) heure, de congé mobile, d'absence pour maladie ou accident auxquelles il aurait droit réduites proportionnellement dès le début de l'absence. En ce qui concerne les vacances et primes de vacances, celles-ci sont réduites proportionnellement à la durée de l'absence seulement après une période de six (6) mois d'absence.

Congé maternité

L'Employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée maximum de dix-huit (18) semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Après avoir remis à l'Employeur le préavis de départ prévu au présent article, elle peut quitter en tout temps à partir de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

L'Employée doit fournir, dès que possible, un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

L'Employée doit donner un préavis écrit au directeur, au moins trois (3) semaines avant la date du début de son congé de maternité. Cet avis précise la date de son départ pour son congé et la date prévue de retour. S'il n'a pas été fourni auparavant, le certificat prévu au paragraphe précédent doit accompagner le préavis.

Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste de la nécessité pour l'Employée de cesser de travailler dans un délai moindre.

À partir de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, l'Employeur peut exiger de l'Employée qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de continuer à exercer ses fonctions.

L'Employée permanente ayant complété au moins un (1) an de service continu au moment de son départ en congé de maternité bénéficie, pour chaque semaine de son congé de maternité, d'une indemnité équivalant à la différence entre son salaire régulier (excluant sa participation en pourcentage (%) au régime de régime de retraite) et la prestation de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la Loi sur l'assurance parentale ou, le cas échéant, en vertu de toute autre loi applicable.

En aucun cas, au cours de toute semaine, la somme de l'indemnité, des prestations reçues en vertu du régime applicable et de toute autre rémunération touchée par l'Employée ne peuvent être supérieures au calcul prévu au paragraphe à précédent; si la somme est plus élevée, l'indemnité prévue au présent article est réduite en conséquence.

Le salaire régulier équivaut, aux fins de l'application du présent article, au salaire correspondant au poste détenu par l'Employée au moment de son départ en congé et non pas au salaire de tout poste ou fonction qu'elle peut occuper temporairement à ce moment.

Le paiement de l'indemnité prévue au paragraphe 6 est conditionnel à ce que l'Employée régulière soit admissible au régime québécois d'assurance parentale ou, le cas échéant, à tout autre régime qui le remplace et qu'elle ait effectué les démarches pour obtenir les prestations de maternité.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'Employée a droit à une prolongation, sans salaire, de son congé de maternité équivalente à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la date de l'accouchement.

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, l'Employée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, conformément à l'article 81.5.1 de la Loi sur les normes du travail.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement (fausse-couche naturelle ou provoquée légalement, accouchement d'un enfant mort-né) l'Employée a droit à un congé de maternité, sans salaire, n'excédant pas trois (3) semaines après la date de l'événement, à moins que le certificat médical n'atteste le besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse, l'Employée a droit à un congé de maternité, sans salaire, d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

Dans de tels cas, l'Employée doit, aussitôt que possible, remettre un avis écrit accompagné d'un certificat médical informant l'Employeur de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail.

Durant son congé de maternité, l'Employée permanente continue d'accumuler son ancienneté, ses congés fériés, ses congés de maladie, ses congés mobiles, sa quarante-troisième (43<sup>e</sup>) heure et ses vacances.

L'Employée peut maintenir, durant son congé de maternité, sa participation aux régimes d'assurances collectives en acquittant ses primes et cotisations; dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

À l'expiration de son congé de maternité, l'Employée doit produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

Le retour au travail après un congé de maternité s'effectue conformément aux dispositions de l'article 81.15.1 de la Loi sur les normes du travail.

L'Employée qui, sans raison valable, ne se présente pas au travail à la date prévue de son retour au travail est présumée avoir démissionné.

32.03 Lieu de résidence

**Tout Employé doit avoir son domicile principal sur le territoire de la Ville de Saguenay ou à une distance maximale de cinquante (50) kilomètres à parcourir via une voie carrossable à l'année d'une des casernes du service incendie de la Ville de Saguenay.**

32.04 L'Employeur rembourse la moitié des frais d'entraînement et d'inscription à un centre d'activité physique d'un Employé permanent.

32.05 L'entretien ménager des casernes est effectué par les pompiers affectés à cette caserne.

**ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE, RÉTROACTIVITÉ ET INTÉGRATION DANS L'ÉCHELLE DE SALAIRE**

Durée

33.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature et se termine le **31 décembre 2026**.

**33.02 Les mesures transitoires sont présentées à l'annexe C.**

Dispositions diverses

33.03 Les dispositions de la présente convention s'appliquent jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou d'une sentence arbitrale en tenant lieu.

33.04 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAGUENAY, le 2024-01-22

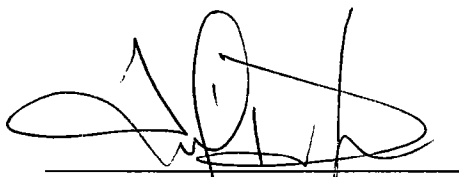
VILLE DE SAGUENAY

LE SYNDICAT DES POMPIERS ET  
POMPIÈRES DU QUÉBEC,  
SECTION LOCALE - SCFP 7171

↳ SAGUENAY JLP DG

PAR :

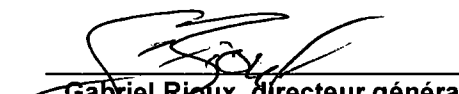
PAR :



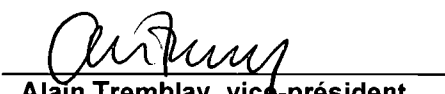
Julie Dufour, mairesse



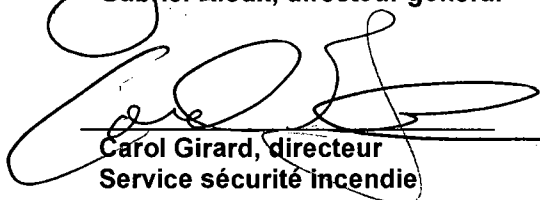
David Girard, président



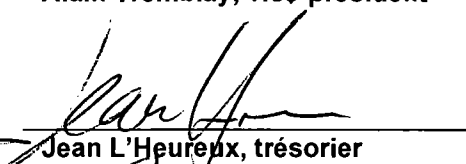
Gabriel Rioux, directeur général



Alain Tremblay, vice-président



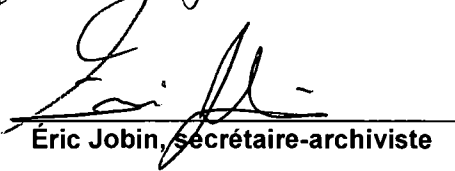
Carol Girard, directeur  
Service sécurité incendie



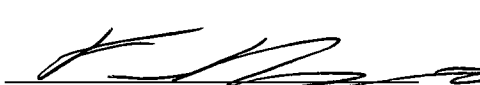
Jean L'Heureux, trésorier



Eric Morin, directeur adjoint  
Service sécurité incendie



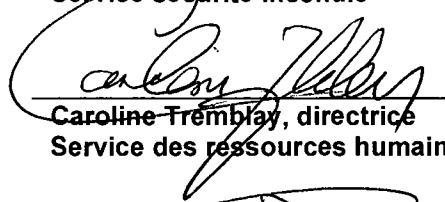
Eric Jobin, secrétaire-archiviste



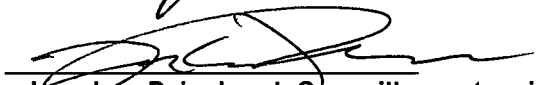
Francis Desjardins, chef de division  
Service sécurité incendie



Simon Gravel, délégué syndical



Caroline Tremblay, directrice  
Service des ressources humaines



Jean-Luc Painchaud, Conseiller partenaire d'affaires  
Services des ressources humaines

**ANNEXE « A »**  
**Liste d'ancienneté des pompiers permanents**

Rang	Nom	Service continu (date d'embauche)	Date d'ancienneté
1		1993-08-02	1995-03-26
2		1998-03-02	1998-09-25
3		1998-03-02	1998-11-17
4		1998-03-02	1998-12-15
5		1998-03-02	1999-01-19
6		1996-04-20	1999-10-17
7		1999-09-13	2000-03-18
8		1999-09-13	2000-06-20
9		1996-12-04	2002-02-18
10		1996-04-20	2002-02-18
11		1991-12-02	2002-02-18
12		1996-05-04	2003-10-08
13		1996-04-20	2006-04-24
14		2001-03-16	2006-04-24
15		2001-07-09	2006-04-24
16		2001-07-09	2006-04-24
17		2001-07-09	2006-04-24
18		1990-05-28	2006-04-24
19		2002-06-30	2006-04-24
20		2001-07-03	2007-01-01
21		1989-02-27	2007-01-01
22		2004-06-20	2007-01-01
23		1994-02-20	2007-01-01
24		1989-02-27	2007-01-01
25		1998-09-23	2007-01-01
26		2002-06-30	2007-01-01
27		2003-10-14	2007-01-01
28		2002-06-30	2007-01-01
29		2003-10-27	2007-01-01
30		2004-06-20	2007-07-01
31		2006-06-12	2007-07-01
32		2006-06-26	2007-07-01
33		2004-06-20	2007-07-01
34		2003-10-14	2007-07-01
35		2004-06-20	2007-07-01
36		2004-06-20	2007-07-01
37		2002-06-30	2007-07-01
38		2004-06-20	2007-07-01

**Ville de Saguenay – et - Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saguenay – SCLFP  
7171**

39		2004-06-20	2008-02-26
40		2004-06-20	2009-06-22
41		2006-06-12	2009-06-22
42		2006-06-26	2009-09-25
43		2006-06-12	2010-09-20
44		2004-06-20	2010-09-20
45		2007-06-27	2010-09-20
46		2004-06-20	2010-09-20
47		2009-06-30	2011-06-06
48		2007-06-27	2011-11-28
48		2007-06-27	2011-11-28
49		2012-02-06	2012-03-20
50		2012-02-07	2012-03-20
51		2007-04-23	2012-07-30
52		2012-11-12	2012-11-12
53		2006-06-26	2012-12-17
54		2007-06-27	2012-12-16
55		2007-06-27	2012-12-16
56		2007-06-27	2012-12-16
57		2003-10-14	2012-12-16
58		2006-06-26	2012-12-17
59		2007-06-27	2013-05-29
60		2002-06-30	2013-12-16
61		2007-06-27	2013-12-16
62		2013-12-16	2013-12-16
63		2007-06-27	2013-12-16
64		2007-06-27	2013-12-16
65		2004-06-20	2013-12-16
66		2007-06-27	2013-12-16
67		2007-06-27	2013-12-16
68		2009-06-30	2015-02-01
69		2009-06-30	2015-11-09
70		2009-06-30	2016-07-05
71		2016-08-08	2016-08-08
72		2009-06-30	2016-09-28
73		2009-06-30	2016-10-26
74		2011-06-13	2017-04-26
75		2011-06-13	2017-04-26
76		2011-06-13	2017-09-28
77		2011-07-14	2017-10-28
78		2011-06-13	2017-11-25
79		2011-06-13	2018-07-01
80		2019-05-13	2019-05-13
81		2019-05-13	2019-05-13

**Ville de Saguenay – et - Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saguenay – SCFP  
7171**

82		2019-05-13	2019-05-13
83		2011-06-13	2019-05-27
84		2011-07-04	2019-06-23
85		2011-06-13	2019-09-25
86		2011-06-13	2019-11-27
87		2013-05-06	2020-01-19
88		2013-05-06	2020-02-22
89		2013-05-06	2020-02-22
90		2013-05-06	2020-05-25
91		2013-05-06	2020-07-04
92		2013-05-06	2020-07-24
93		2013-05-06	2022-08-29
94		2013-05-06	2023-08-29
95		2013-06-21	2023-08-29
96		2013-06-21	2023-10-17
97		2013-06-21	2023-10-21
98		2013-05-06	2024-02-04
99		2013-06-21	2024-02-04
100		2013-06-21	2024-02-04
101		2013-06-21	2024-02-04
102		2013-10-08	2024-02-04
103		2013-12-16	2024-02-04
104		2016-05-16	2024-02-04
105		2016-05-16	2024-02-04
106		2016-05-16	2024-02-04
107		2016-05-16	2024-02-04
108		2016-05-16	2024-02-04
109		2016-05-16	2024-02-04
110		2016-05-16	2024-02-04
111		2016-05-16	2024-02-04
112		2016-05-16	2024-02-04
113		2016-06-20	2024-02-04
114		2018-05-28	2024-02-04
115		2018-05-28	2024-02-04
116		2018-05-28	2024-02-04
117		2018-05-28	2024-02-04
118		2018-05-28	2024-02-04
119		2018-05-28	2024-02-04
120		2018-05-28	2024-02-04
121		2018-05-28	2024-02-04
122		2018-05-28	2024-02-04
123		2018-06-29	2024-02-04
124		2018-06-29	2024-02-04

**ANNEXE « B »**  
**Liste des pompiers temporaires**

<b>Ordre</b>	<b>Nom</b>	<b>Date d'embauche</b>
1		2021-05-31
2		2021-05-31
3		2021-05-31
4		2021-05-31
5		2021-05-31
6		2021-05-31
7		2021-05-31

\* Lors du passage à l'annexe A, l'Employé  
se retrouve intégré au dernier rang de cette  
nouvelle liste.

## **ANNEXE « C » Mesures transitoires**

### Application de la convention collective

Considérant la mise en œuvre du nouveau modèle d'affaires intégrant les pompiers réguliers remplaçants à partir du 5 février 2024, c'est également à partir de cette date que seront appliqués les articles de la présente convention collective.

### 5 nouveaux postes de pompier permanent

À partir de la date de la signature de la présente convention collective, cinq (5) employés seront nommés au statut de pompier permanent, soit [REDACTED]. Ils poursuivront leurs affectations reçues à titre de pompier temporaire jusqu'au 4 février 2024 inclusivement. À partir du 5 février, ils seront affectés à leurs nouveaux postes.

Pour la période du 24 janvier au 4 février inclusivement, les quarts de travail des cinq (5) nouveaux postes de pompier permanent seront comblés par des employés temporaires via le processus de remplacement de quart déjà en place.

### Pompiers réguliers remplaçants

Dès le 5 février 2024, une banque unique de congé sera créée temporairement et affectée à chaque pompier régulier remplaçant afin de permettre la prise de congé. Les délais de traitement administratif font en sorte que les banques officielles seront ajustées et effectives le ou vers le 1<sup>er</sup> avril 2024.

À partir du 5 février 2024, pour les pompiers réguliers remplaçants qui auront choisi d'adhérer au programme d'assurances collectives, les montants prélevés sur chaque paie à cet effet seront déterminés en fonction des options choisies. En raison des délais de traitement administratif, jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2024, les montants prélevés seront calculés en référence avec un employé permanent étant déjà un adhérent au programme et avec les options similaires. Le ou vers le 1<sup>er</sup> avril 2024, les montants exacts pour chaque nouvel adhérent seront ajustés de manière officielle.

### Modalités d'application 11.02

Les parties doivent se rencontrer en CRT au mois de février 2024 afin que l'Employeur présente au Syndicat un projet de P.O.N administrative d'application des refus à l'article 11.02. Le syndicat pourra alors faire valoir ses observations à l'Employeur. Suite à ce CRT, l'Employeur présentera une version finale au syndicat de la P.O.N. administrative applicable.

**ANNEXE « D »**  
**Échelle générale de salaires pour les années 2022-2026**

			2,25%	2,50%	1,00%	2,50%	1,00%	2,50%	2,00%	2,50%	2,50%	
			2021	2022	2023		2024		2025		2026	
			2021-01-01	2022-01-01	2023-01-01	2023-07-01	2024-01-01	2024-07-01	2025-01-01	2025-07-01	2026-01-01	2026-07-01
<b>Inspecteur - 35 heures semaine</b>												
0 - 11 mois	01	60%	41 762,39 \$	42 702,04 \$	43 769,59 \$	44 207,29 \$	45 312,47 \$	45 765,59 \$	46 909,73 \$	47 847,93 \$	49 044,13 \$	50 270,23 \$
12 - 23 mois	02	65%	45 242,59 \$	46 260,55 \$	47 417,06 \$	47 891,23 \$	49 088,51 \$	49 579,39 \$	50 818,88 \$	51 835,26 \$	53 131,14 \$	54 459,42 \$
24 - 35 mois	03	70%	48 722,79 \$	49 819,05 \$	51 064,52 \$	51 575,17 \$	52 864,55 \$	53 393,19 \$	54 728,02 \$	55 822,59 \$	57 218,15 \$	58 648,60 \$
36 - 47 mois	04	75%	52 202,99 \$	53 377,55 \$	54 711,99 \$	55 259,11 \$	56 640,59 \$	57 206,99 \$	58 637,17 \$	59 809,91 \$	61 305,16 \$	62 837,79 \$
48 - 59 mois	05	80%	55 683,18 \$	56 936,06 \$	58 359,46 \$	58 943,05 \$	60 416,82 \$	61 020,79 \$	62 546,31 \$	63 797,24 \$	65 392,17 \$	67 026,98 \$
60 - 71 mois	06	90%	62 643,58 \$	64 053,06 \$	65 654,39 \$	66 310,93 \$	67 968,70 \$	68 648,39 \$	70 364,60 \$	71 771,90 \$	73 566,19 \$	75 405,35 \$
72 mois +	07	100%	69 603,98 \$	71 170,07 \$	72 949,32 \$	73 678,81 \$	75 520,78 \$	76 275,99 \$	78 182,89 \$	79 746,55 \$	81 740,21 \$	83 783,72 \$
<b>Pompier</b>												
0 - 11 mois	01	60%	50 114,87 \$	51 242,46 \$	52 523,52 \$	53 048,75 \$	54 374,97 \$	54 918,72 \$	56 291,69 \$	57 417,52 \$	58 852,96 \$	60 324,29 \$
12 - 23 mois	02	65%	54 291,11 \$	55 512,67 \$	56 900,48 \$	57 469,48 \$	58 906,22 \$	59 495,28 \$	60 982,66 \$	62 202,32 \$	63 757,38 \$	65 351,31 \$
24 - 35 mois	03	70%	58 467,35 \$	59 782,87 \$	61 277,44 \$	61 890,21 \$	63 437,47 \$	64 071,84 \$	65 673,64 \$	66 987,11 \$	68 661,79 \$	70 378,34 \$
36 - 47 mois	04	75%	62 643,59 \$	64 053,08 \$	65 654,40 \$	66 310,94 \$	67 968,71 \$	68 648,40 \$	70 364,61 \$	71 771,90 \$	73 566,20 \$	75 405,36 \$
48 - 59 mois	05	80%	66 819,83 \$	68 323,28 \$	70 031,36 \$	70 731,67 \$	72 499,56 \$	73 224,96 \$	75 055,58 \$	76 556,70 \$	78 470,62 \$	80 432,38 \$
60 - 71 mois	06	90%	75 172,31 \$	76 863,69 \$	78 785,28 \$	79 573,13 \$	81 562,46 \$	82 378,08 \$	84 437,53 \$	86 126,28 \$	88 279,44 \$	90 486,43 \$
72 mois +	07	100%	83 524,79 \$	85 404,10 \$	87 539,20 \$	88 414,59 \$	90 624,95 \$	91 531,20 \$	93 819,48 \$	95 695,87 \$	98 088,27 \$	100 540,48 \$
<b>Inspecteur - enquêteur (105%)</b>												
0 - 11 mois	01	60%	52 620,62 \$	53 804,58 \$	55 149,70 \$	55 701,19 \$	57 093,72 \$	57 664,66 \$	59 106,27 \$	60 288,40 \$	61 795,61 \$	63 340,50 \$
12 - 23 mois	02	65%	57 005,67 \$	58 288,30 \$	59 745,50 \$	60 342,96 \$	61 851,53 \$	62 470,04 \$	64 031,79 \$	65 312,43 \$	66 945,24 \$	68 618,88 \$
24 - 35 mois	03	70%	61 390,72 \$	62 772,01 \$	64 341,31 \$	64 984,72 \$	66 609,34 \$	67 275,43 \$	68 957,32 \$	70 336,46 \$	72 094,88 \$	73 897,25 \$
36 - 47 mois	04	75%	65 775,77 \$	67 255,73 \$	68 937,12 \$	69 626,49 \$	71 367,15 \$	72 080,82 \$	73 882,84 \$	75 360,50 \$	77 244,51 \$	79 175,63 \$
48 - 59 mois	05	80%	70 160,82 \$	71 739,44 \$	73 532,93 \$	74 268,26 \$	76 124,96 \$	76 886,21 \$	78 808,36 \$	80 384,53 \$	82 394,14 \$	84 454,00 \$
60 - 71 mois	06	90%	78 930,93 \$	80 706,87 \$	82 724,54 \$	83 551,79 \$	85 640,58 \$	86 496,98 \$	88 659,41 \$	90 432,59 \$	92 693,41 \$	95 010,75 \$
72 mois +	07	100%	87 701,03 \$	89 674,30 \$	91 916,16 \$	92 835,32 \$	95 156,20 \$	96 107,76 \$	98 510,45 \$	100 460,66 \$	102 992,68 \$	105 567,50 \$
<b>Lieutenant-interim (105%)</b>												
0 - 11 mois	01	60%	52 620,62 \$	53 804,58 \$	55 149,70 \$	55 701,19 \$	57 093,72 \$	57 664,66 \$	59 106,27 \$	60 288,40 \$	61 795,61 \$	63 340,50 \$
12 - 23 mois	02	65%	57 005,67 \$	58 288,30 \$	59 745,50 \$	60 342,96 \$	61 851,53 \$	62 470,04 \$	64 031,79 \$	65 312,43 \$	66 945,24 \$	68 618,88 \$
24 - 35 mois	03	70%	61 390,72 \$	62 772,01 \$	64 341,31 \$	64 984,72 \$	66 609,34 \$	67 275,43 \$	68 957,32 \$	70 336,46 \$	72 094,88 \$	73 897,25 \$
36 - 47 mois	04	75%	65 775,77 \$	67 255,73 \$	68 937,12 \$	69 626,49 \$	71 367,15 \$	72 080,82 \$	73 882,84 \$	75 360,50 \$	77 244,51 \$	79 175,63 \$
48 - 59 mois	05	80%	70 160,82 \$	71 739,44 \$	73 532,93 \$	74 268,26 \$	76 124,96 \$	76 886,21 \$	78 808,36 \$	80 384,53 \$	82 394,14 \$	84 454,00 \$
60 - 71 mois	06	90%	78 930,93 \$	80 706,87 \$	82 724,54 \$	83 551,79 \$	85 640,58 \$	86 496,98 \$	88 659,41 \$	90 432,59 \$	92 693,41 \$	95 010,75 \$
72 mois +	07	100%	87 701,03 \$	89 674,30 \$	91 916,16 \$	92 835,32 \$	95 156,20 \$	96 107,76 \$	98 510,45 \$	100 460,66 \$	102 992,68 \$	105 567,50 \$
<b>Lieutenant (110%)</b>												
0 - 11 mois	01	60%	55 126,36 \$	56 366,71 \$	57 775,87 \$	58 353,63 \$	59 812,47 \$	60 410,59 \$	61 920,86 \$	63 159,28 \$	64 738,26 \$	66 356,72 \$
12 - 23 mois	02	65%	59 720,23 \$	61 063,93 \$	62 590,53 \$	63 216,43 \$	64 796,84 \$	65 444,81 \$	67 080,93 \$	68 422,55 \$	70 133,12 \$	71 886,44 \$
24 - 35 mois	03	70%	64 314,09 \$	65 761,16 \$	67 405,18 \$	68 079,24 \$	69 781,22 \$	70 479,02 \$	72 241,00 \$	73 685,82 \$	75 527,97 \$	77 416,17 \$
36 - 47 mois	04	75%	68 907,95 \$	70 458,38 \$	72 219,24 \$	72 942,04 \$	74 765,59 \$	75 513,24 \$	77 401,07 \$	78 949,10 \$	80 922,83 \$	82 945,90 \$
48 - 59 mois	05	80%	73 501,82 \$	75 155,61 \$	77 034,50 \$	77 804,84 \$	79 749,96 \$	80 547,46 \$	82 561,14 \$	84 212,37 \$	86 317,68 \$	88 475,62 \$
60 - 71 mois	06	90%	82 689,54 \$	84 550,06 \$	86 663,81 \$	87 530,45 \$	89 718,71 \$	90 615,89 \$	92 881,29 \$	94 738,91 \$	97 107,39 \$	99 535,08 \$
72 mois +	07	100%	91 877,27 \$	93 944,51 \$	96 293,12 \$	97 256,05 \$	99 687,45 \$	100 684,32 \$	103 201,43 \$	105 265,46 \$	107 897,10 \$	110 594,53 \$

**NOTE : La progression d'échelon s'appliquant pour les pompiers permanents s'applique également pour toutes les fonctions couvertes par cette convention collective.**

**ANNEXE « E »**  
**Horaire de 42 heures en moyenne par semaine à 4 équipes**

Équipe	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
JOUR	10	10	10	10	Libre	libre	libre	40
NUIT	libre	libre	libre	14	14	14	libre	42
JOUR	libre	libre	libre	libre	10	10	10/14	44
NUIT	14	14	14	libre	libre	libre	libre	42

Le système requiert quatre (4) équipes, soit: 1, 2, 3, 4

Cet horaire indique les jours ou nuits travaillés par l'équipe 1.

Quand l'équipe 1 est en congé, une des trois autres équipes est en devoir.

**ANNEXE « F »**  
**Autorisation de retenue syndicale volontaire,**  
**personnelle et irrévocable**

Je, soussigné(e), \_\_\_\_\_  
autorise, par la présente, la Ville de Saguenay à déduire sur ma paie la somme de  
\_\_\_\_\_ dollars (\_\_\_\_\_ \$) par semaine pour la remettre au Syndicat des pompiers  
du Québec section locale Saguenay – **SCFP 7171**, conformément aux dispositions de la  
convention collective intervenue entre la Ville de Saguenay et le Syndicat des pompiers du  
Québec, section locale Saguenay – **SCFP 7171**.

Telles déductions sont faites à compter du \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_ .

Cette autorisation est irrévocable pour la durée de la convention.

Fait en trois exemplaires, pour la Ville de Saguenay, le Syndicat et l'Employé, au bureau du  
personnel de la Ville, lors de l'engagement.

Employé(e) \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

**ANNEXE « G »  
Régime d'assurance collective**

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**LA VILLE DE SAGUENAY**

**ET**

**LE SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC  
SECTION LOCALE SAGUENAY – SCFP 7171**

**Objet :** Régime d'assurance collective

**ATTENDU QU'UN** groupe de travail a été constitué afin de procéder à l'harmonisation des régimes d'assurances collectives des Employés de Ville de Saguenay;

**ATTENDU QUE** les parties impliquées ont convenu de plusieurs principes qui doivent être respectés dans le cadre de la mise en place du nouveau régime d'assurance ;

**ATTENDU QUE** le nouveau régime entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016;

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

**1. Type et contenu du régime**

Le régime est de type flexible et comprend un régime de base obligatoire (avec possibilité d'exemption pour les soins médicaux de la part de l'Employé s'il prouve qu'il est assuré de façon équivalente par un autre régime) et des options au choix de l'Employé selon certaines conditions.

Le régime de base comprend de l'assurance vie pour l'adhérent et ses personnes à charge, de l'assurance en cas de mort ou de mutilation par accident pour l'adhérent, de l'invalidité de courte et de longue durée et de l'assurance maladie.

Pour les fins du présent texte, l'assurance maladie comprend les soins médicaux, les soins paramédicaux et l'assurance voyage.

Les options disponibles, au choix de l'Employé, concernent l'assurance vie facultative, l'invalidité de longue durée, l'assurance maladie et les soins dentaires.

En ce qui concerne l'assurance vie optionnelle, l'Employé pouvait obtenir une assurance vie optionnelle égale à une fois son salaire, sans preuve de bonne

santé et au taux du groupe, au moment de la création du régime flexible en 2006. L'Employé qui détient cette protection peut l'annuler, mais une fois ce changement effectué, il est irrévocable. L'assurance vie facultative (en option) peut quant à elle être prise ou annulée à tout moment pendant les périodes de réadhésions.

Le contenu précis du régime (base et options) est décrit en annexe à la présente.

## **2. Partage des coûts entre les Employés et la Ville**

Le partage des coûts est établi de la façon suivante :

La contribution de la Ville est dorénavant exprimée comme suit :

- Si l'Employé choisit la base en assurance maladie ou s'exempte de l'assurance maladie: 87 % du coût de l'assurance vie pour l'adhérent et ses personnes à charge, de l'assurance en cas de mort ou de mutilation par accident, de l'invalidité de courte et de longue durée et de la protection de base en assurance maladie.
- Si l'Employé choisit l'option 1 en assurance maladie: 70 % du coût de l'assurance vie pour l'adhérent et ses personnes à charge, de l'assurance en cas de mort ou de mutilation par accident, de l'invalidité de courte et de longue durée et de l'option 1 en assurance maladie.
- Si l'Employé choisit l'option 2 en assurance maladie: 55 % du coût de l'assurance vie pour l'adhérent et ses personnes à charge, de l'assurance en cas de mort ou de mutilation par accident, de l'invalidité de courte et de longue durée et de l'option 2 en assurance maladie.

L'Employé, pour sa part, en plus des impôts applicables sur la participation financière de la Ville, là où cela s'applique, doit défrayer la différence entre le coût des garanties du régime de base et la contribution de la Ville et le coût de toute protection optionnelle et/ou facultative.

## **3. Tarification**

Afin de limiter les effets négatifs que peut avoir toute forme d'antisélection sur la tarification des régimes optionnels, il est convenu que la tarification de ces régimes est telle que la relation entre le régime de base et le régime optionnel équivalent est maintenue au fil des années. Dit autrement, toute variation dans la prime en assurance maladie, par exemple, se doit d'être la même tant pour le régime de base que pour le régime optionnel. Il en est de même pour le régime d'assurance invalidité de longue durée.

Il est convenu que les parties peuvent s'entendre sur d'autres modalités si l'expérience du groupe le justifie.

#### **4. Assurance à la retraite**

Pour les Employés qui prennent leur retraite après la signature de la présente convention, le régime prévoit une protection en assurance maladie, en assurance vie et en assurance en cas de mort ou de mutilation par accident à compter de la retraite.

En assurance vie, le montant de base (égal à une (1) fois le salaire) est réduit de moitié au moment de la retraite pour s'établir à 20 000 \$ à compter de 65 ans. Ce montant est en vigueur jusqu'au décès de l'adhérent.

En assurance vie des personnes à charge, une protection égale à 20 000 \$ pour le conjoint et à 10 000 \$ pour chaque enfant à charge est offerte au retraité. Cette protection cesse à 65 ans.

En assurance vie optionnelle (pour ceux qui détiennent cette protection), le montant de base est réduit de moitié au moment de la retraite et se termine à 65 ans.

En assurance en cas de mort ou de mutilation par accident, le montant de base est réduit de moitié au moment de la retraite et se termine à 65 ans.

En assurance maladie, l'Employé ne peut choisir au moment de sa retraite, une protection plus généreuse que celle détenue avant la retraite. Il peut choisir de maintenir ou de diminuer son niveau de protection (si ce niveau a été maintenu pendant 3 ans avant la retraite). Si le retraité désire diminuer ses protections, mais qu'il ne peut le faire parce que le critère du maintien de la protection pour un minimum de trois ans n'a pas été respecté, le retraité pourra alors diminuer ses protections en cours de retraite, dans les 31 jours suivant l'expiration du délai de 3 ans. Ce nouveau niveau de protection devra alors être maintenu jusqu'à la fin de la protection, c'est-à-dire à 65 ans. À 65 ans, la protection se termine normalement. Cependant, la protection pour les médicaments pourra être maintenue par le retraité après 65 ans, moyennant une surprime payable par le retraité.

En assurance soins dentaires, l'Employé détenant cette protection avant la retraite a la possibilité de conserver cette protection à la retraite, mais doit la maintenir jusqu'à 65 ans. L'Employé ayant maintenu cette protection au moins trois ans avant sa retraite peut décider d'annuler cette protection au moment de la retraite. L'Employé peut également terminer cette option en cours de retraite dans les cas où il doit compléter la période obligatoire de trois ans. L'Employé ne détenant pas cette protection avant la retraite ne peut y adhérer au moment de la retraite. Cette protection cesse à 65 ans.

Pour les retraités après le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la prime des régimes d'assurance maladie et d'assurance vie des retraités est partagée entre la Ville et le retraité selon les règles suivantes.

Pour les retraités de **moins de 65 ans**, le partage des coûts est établi de la façon suivante:

- La contribution de la Ville est exprimée comme suit:
  - Si l'Employé choisit la base en assurance maladie ou s'exempte de l'assurance maladie: 94 % du coût de l'assurance vie pour l'adhérent et ses personnes à charge, de l'assurance en cas de mort ou de mutilation par accident et de la protection de base en assurance maladie.
  - Si l'Employé choisit l'option 1 en assurance maladie: 60 % du coût de l'assurance vie pour l'adhérent et ses personnes à charge, de l'assurance en cas de mort ou de mutilation par accident et de l'option 1 en assurance maladie.
  - Si l'Employé choisit l'option 2 en assurance maladie: 40 % du coût de l'assurance vie pour l'adhérent et ses personnes à charge, de l'assurance en cas de mort ou de mutilation par accident et de l'option 2 en assurance maladie.
- l'Employé, pour sa part, en plus des impôts applicables sur la participation financière de la Ville, là où cela s'applique, doit défrayer la différence entre le coût des garanties du régime de base et la contribution de la Ville et le coût de toute protection optionnelle.

Pour les retraités de **65 ans et plus**, le partage des coûts est établi de la façon suivante:

- la contribution de la Ville est exprimée comme suit : 50 % du coût de l'assurance vie pour l'adhérent.
- l'Employé, pour sa part, en plus des impôts applicables sur la participation financière de la Ville, là où cela s'applique, doit défrayer la différence entre le coût des garanties du régime de base et la contribution de la Ville et la surprime applicable s'il choisit de maintenir sa protection pour les médicaments.

Pour les ex-Employés déjà à la retraite qui bénéficiaient d'un régime d'assurance, les couvertures d'assurances collectives applicables jusqu'alors sont globalement maintenues.

Ville de Saguenay – et - Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saguenay – SCLP  
7171

SOINS MÉDICAUX	PROTECTION DE BASE	OPTIONNEL	OPTIONNEL
<b>MÉDICAMENTS</b> Nécessitant une ordonnance			
Franchise annuelle	750 \$ protection individuelle 975 \$ protection familiale	Aucune	Aucune
Franchise par prescription	Aucune	Médicament générique 0 \$ Médicament breveté ou original 5 \$	Médicament générique 0 \$ Médicament breveté ou original 5 \$
Pourcentage de remboursement	Médicament breveté, original ou générique remboursé à 100 % du coût du médicament générique le moins cher	Médicament breveté, original ou générique remboursé à 80 % du coût du médicament générique le moins cher, jusqu'à 750 \$ / famille, 100 % par la suite	Médicament breveté, original ou générique remboursé à 90 % du coût du médicament générique le moins cher, jusqu'à 500 \$ / famille, 100 % par la suite
Carte de paiement	Direct	Direct	Direct
<b>SOINS DE SANTÉ</b>			
Franchise annuelle	Aucune	Aucune	Aucune
Hospitalisation	100 %, chambre semi-privée	100 %, chambre semi-privée	100 %, chambre privée
Soins infirmiers	10 000 \$ / année	10 000 \$ / année	10 000 \$ / année
Assurance voyage	100 %, maximum 5 000 000 \$ à vie	100 %, maximum 5 000 000 \$ à vie	100 %, maximum 5 000 000 \$ à vie
Assurance annulation de voyage	100 %, maximum 3 000 \$ par sinistre	100 %, maximum 3 000 \$ par sinistre	100 %, maximum 3 000 \$ par sinistre
Autres soins	80 %	80 %	90 %
Maison de convalescence	Chambre semi-privée, maximum de 120 jours / année	Chambre semi-privée, maximum de 120 jours / année	Chambre privée, maximum de 120 jours / année
Injection sclérosante	20 \$ / visite	20 \$ / visite	20 \$ / visite
Vaccin préventif	100 \$ / année	250 \$ / année	350 \$ / année
Chaussures orthopédiques, chaussures profondes, fauteuil roulant, lit d'hôpital, membre artificiel, oeil artificiel, orthèse podiatrique ou support plantaire et stérilet	Couverts	Couverts	Couverts
Prothèse mammaire externe et soutien gorge pour prothèse mammaire	100 \$ par année	100 \$ par année	100 \$ par année
Prothèse auditive	300 \$ / 36 mois	300 \$ / 36 mois	300 \$ / 36 mois
Prothèse capillaire	Maximum viager de 300 \$	Maximum viager de 300 \$	Maximum viager de 300 \$
Glucomètre	250 \$ / 60 mois	250 \$ / 60 mois	250 \$ / 60 mois
BIPAP et CPAP pour l'apnée du sommeil	1 appareil / 60 mois	1 appareil / 60 mois	1 appareil / 60 mois
Neurostimulateur T.E.N.S.	1 000 \$ / 60 mois	1 000 \$ / 60 mois	1 000 \$ / 60 mois
Autres équipements thérapeutiques	Maximum viager de 10 000 \$	Maximum viager de 10 000 \$	Maximum viager de 10 000 \$
Bas de contention	3 paires / année	3 paires / année	3 paires / année
Services diagnostiques (Incluant test d'apnée du sommeil)	500 \$ / année	1 000 \$ / année	2 000 \$ / année
<b>SOINS PARAMÉDICAUX</b>			
Franchise annuelle	Aucune	Aucune	Aucune
Pourcentage de remboursement	80 %	80 %	90 %
Acupuncteur, audiologiste, chiropraticien (incluant les radiographies), diététiste, ergothérapeute, homéopathe (incluant les remèdes homéopathiques), kinésithérapeute, massothérapeute (avec prescription), naturopathe, orthophoniste, orthothérapeute, ostéopathe et podiatre	Non couverts	Maximum combiné : 600 \$ / année	Maximum combiné : 1 200 \$ / année
Physiothérapeute	1 000 \$ / année	1 000 \$ / année	1 000 \$ / année
Psychologue et travailleur social	Maximum combiné : 1 000 \$ / année	Maximum combiné : 1 000 \$ / année	Maximum combiné : 1 000 \$ / année
<b>SOINS DE LA VUE</b>			
Franchise annuelle			Aucune
Pourcentage de remboursement			100 %
Examen de la vue	Non couverts	Non couverts	1 examen / 24 mois
Lunettes et lentilles cornéennes			300 \$ / 24 mois

SOINS DENTAIRES	PROTECTION DE BASE	OPTIONNELLE
Franchise annuelle		25 \$ protection individuelle – 50 \$ protection familiale
Remboursement annuel maximal		1 000 \$
Soins préventifs et de base		80 %
Périodontie, endodontie et prothèses	Aucune protection de base en soins dentaires	80 %
Restaurations majeures		80 %
Examen de rappel (nettoyage, détartrage, application de fluorure)		Un examen / 6 mois
Guide annuel des tarifs		Année courante

<b>INVALIDITÉ</b>		<b>PROTECTION DE BASE</b>	<b>OPTIONNELLE</b>
<b>COURTE DURÉE</b>			
Délai de carence		4 jours ouvrables	
Protection		75 % du revenu	
Maximum hebdomadaire		2 500 \$	Aucune option en invalidité de courte durée
Durée maximale des prestations		26 semaines	
Statut fiscal des prestations		Imposable	
<b>LONGUE DURÉE</b>			
Délai de carence		Invalidité de courte durée	Invalidité de courte durée
Protection		70 % du revenu	70 % du revenu
Maximum mensuel	10 200 \$ (15 000 \$ avec Rapport d'assurabilité)		10 200 \$ (15 000 \$ avec Rapport d'assurabilité)
Indexation		Aucune indexation	Indexation de 2,5 %
Durée maximale des prestations		Jusqu'à 65 ans	Jusqu'à 65 ans
Statut fiscal des prestations		Imposable	Imposable
<b>ASSURANCE VIE<sup>1</sup></b>		<b>PROTECTION DE BASE</b>	<b>OPTIONNELLE</b>
Pour vous		1 fois votre revenu annuel Maximum 750 000 \$, incluant l'assurance vie optionnelle, s'il y a lieu	1 à 4 fois votre revenu annuel Maximum 2 000 000 \$ avec Rapport d'assurabilité, incluant l'assurance vie optionnelle, s'il y a lieu
Pour votre conjoint		20 000 \$	1 à 25 tranches de 10 000 \$
Pour chacun de vos enfants		10 000 \$	1 à 10 tranches de 5 000 \$
Termination		Pour vous, votre conjoint et vos enfants, à votre retraite	Pour vous et vos enfants, à votre retraite ou lorsque vous atteignez 65 ans Pour votre conjoint, lorsqu'il atteint 65 ans, à votre retraite ou lorsque vous atteignez 65 ans
<b>ASSURANCE DÉCÈS OU MUTILATION PAR ACCIDENT (DMA)<sup>1</sup></b>		<b>PROTECTION DE BASE</b>	<b>OPTIONNELLE</b>
Pour vous		1 fois votre revenu annuel	Aucune option en assurance DMA
<b>ASSURANCE MALADIES GRAVES</b>		<b>PROTECTION DE BASE</b>	<b>OPTIONNELLE</b>
Pour vous et votre conjoint			1 à 20 unités de 10 000 \$ Premiers 20 000 \$ sans Rapport d'assurabilité, requis par la suite
Pour chacun de vos enfants		Aucune protection de base en assurance maladies graves	1 à 2 unités de 10 000 \$ Premiers 10 000 \$ sans Rapport d'assurabilité, requis par la suite
Termination			Pour vous et vos enfants, lorsque vous atteignez 65 ans Pour votre conjoint, lorsqu'il atteint 65 ans

<sup>1</sup> Les protections d'assurance vie optionnelle et de DMA optionnelle correspondent à une fois votre revenu annuel, soit également maintenus si vous les détenez présentement.

**ANNEXE « H »**  
**Modalités de congé sans solde**

**EN APPLICATION DU PARAGRAPHE 20.05 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, IL EST CONVENU ENTRE LA VILLE DE SAGUENAY ET L'EMPLOYÉ DE L'OCTROI D'UN SANS SOLDE AUX CONDITIONS SUIVANTES :**

1) **Durée du congé**

Le congé sans solde prend effet le *(indiquer la date)* et se termine le *(indiquer la date)*. Le retour au travail doit s'effectuer le *(indiquer la date)*

2) **Examen médical**

La Ville peut exiger, à ses frais, un examen médical du pompier lors du départ et du retour de son congé sans solde.

3) **Cotisation syndicale**

Le pompier doit rembourser mensuellement au Syndicat des pompiers, par douze (12) chèques postdatés, les cotisations syndicales courues durant son absence; un reçu des montants ainsi perçus est émis par le Syndicat des pompiers aux fins d'impôts.

4) **Ancienneté**

Les dispositions du paragraphe 12.02 de la convention collective de travail s'appliquent.

5) **Heures supplémentaires**

Nonobstant l'article 15 de la convention collective de travail, la Ville ne peut rappeler en devoir un pompier en congé sans solde. Le présent article ne s'applique pas lors de témoignages prévus à l'article 6 qui suit.

6) **Tribunal ou commissariat des incendies**

Tout pompier requis de témoigner pour le compte de l'Employeur entre 9 h et 17 h, du lundi au vendredi inclusivement, est rémunéré pour cette période au taux de salaire régulier de la fonction qu'il occupait à son départ. Après quarante-deux (42) heures dans la même semaine, le surplus du temps est rémunéré en temps supplémentaire.

7) **Vacances annuelles**

Le pompier conserve les heures de vacances annuelles accumulées à la date de son départ. Au sens du présent article, un congé sans solde interrompt le service continu et il n'y a aucune accumulation de vacances annuelles durant cette période.

À son retour, le pompier a droit, au prorata du nombre d'heures travaillées entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année courante, au nombre d'heures de vacances annuelles stipulées par la convention collective de travail en regard de ses années de service continu.

8) **Congés fériés, congés mobiles et heures d'absence pour maladie ou accident**

Le pompier a droit aux heures de congés fériés, de congés mobiles et aux heures d'absence pour maladie ou accident accumulées à son départ. Le pompier n'a pas droit d'accumuler des heures de congés fériés, de congés mobiles ou d'heures d'absence pour maladie ou accident durant cette période de congé.

9) **Assignment**

Le pompier en congé sans solde renonce à toute assignment y compris l'assignment en fonction supérieure, et ce, pour toute la durée de son congé.

10) **Assurance collective**

Le pompier peut maintenir en vigueur la protection prévue à toutes les garanties de l'assurance collective, sauf celle de l'assurance invalidité long terme, pour la durée de son absence. Le pompier doit acquitter lui-même la totalité de la prime (sa part et la part de l'Employeur), mensuellement et à l'avance, par chèques postdatés, pour les garanties ainsi maintenues.

L'assurance salaire pour la période en court terme de quinze (15) semaines n'est pas applicable durant le congé sans solde.

Nonobstant ce qui précède, le pompier en congé sans solde doit obligatoirement maintenir sa protection d'assurance médicaments et verser la totalité des primes requises pour cette protection (part de l'Employé, part de l'Employeur).

11) **Régime de rentes**

Le régime de rentes des Employés de la Ville de Saguenay ne s'applique pas durant le congé sans solde et la Ville n'est pas tenue de verser sa contribution. Cependant, à titre de contribution volontaire, le pompier en congé sans solde peut verser le montant qu'il aurait cotisé s'il avait été activement au travail et/ou jusqu'au maximum permis par la loi. Ces montants sont payés en totalité ou en paiements différés durant ce congé sans solde. La Ville s'engage à remettre au pompier les relevés d'impôts relatifs aux montants versés.

12) **Formation**

Les dispositions de l'article 17 de la convention collective de travail ne s'appliquent pas durant le congé sans solde.

13) **Uniforme**

Lors du congé sans solde, la Ville n'est pas tenue de fournir au pompier les pièces d'uniforme pour les périodes d'été et d'hiver.

14) **Grief et arbitrage**

Le pompier en congé sans solde conserve son droit de grief conformément à l'article 9 de la convention collective de travail.

15) **Congés familiaux**

Les dispositions de l'article 20 de la convention collective de travail ne s'appliquent pas lors du congé sans solde.

**LETTRE D'ENTENTE # 2024-01  
RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ ORGANISATION DU TRAVAIL**

**Attendu** la mise en application d'une nouvelle convention collective;

**Attendu** l'implantation d'un nouveau modèle de travail comportant notamment de nouveaux statuts et un nouveau mode de fonctionnement;

**Attendu** la volonté des parties de collaborer à la mise en application de ce nouveau modèle de travail;

**Attendu** la volonté des parties de mettre en place un comité organisation du travail, chargé notamment de regarder la faisabilité de l'implantation d'un horaire de type « vingt-quatre (24) heures », et de remettre un rapport aux parties négociantes pour le renouvellement de la prochaine convention collective;

**En conséquence**, les parties conviennent de mettre en place un comité paritaire au moment qu'ils jugent opportun entre le douzième (12<sup>e</sup>) mois et le vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) mois suivant la signature de la convention collective.

**Mandats du comité**

Le comité a pour mandats :

1. De documenter et d'analyser l'impact des divers modes d'organisation du travail, incluant un horaire de type « vingt-quatre (24) heures », sur le service incendie et ses Employés;
2. De collaborer à la recherche de moyens, avec ou sans coût, pour améliorer l'organisation du travail;
3. De faire des recommandations aux parties négociantes notamment quant aux mesures permettant d'améliorer l'organisation du travail, incluant ou non, le cas échéant, un horaire de type « vingt-quatre (24) heures »;
4. De produire un bilan final avant l'échéance de la convention collective.

**Composition du comité**

Le comité est composé de trois (3) représentants pour la partie syndicale et de trois (3) représentants pour la partie patronale. Au besoin, chaque partie peut s'adjoindre une ou des personnes-ressources.

Chaque partie assume les coûts reliés aux démarches entreprises dans le cadre des travaux du présent comité.