

# **CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**LA VILLE DE RIVIÈRE-DU-LOUP**



**ET**

**LE SYNDICAT DES POMPIERS DE LA  
VILLE DE RIVIÈRE-DU-LOUP (CSN)**



**2010 – 2017**

## Table des matières

	Page
Article 1 Buts .....	3
Article 2 Reconnaissance et juridiction .....	3
Article 3 Définition des termes.....	3
Article 4 Régime syndical .....	5
Article 5 Représentation syndicale .....	5
Article 6 Comité de relations de travail .....	6
Article 7 Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage .....	6
Article 8 Mesures disciplinaires .....	7
Article 9 Ancienneté.....	8
Article 10 Horaire de travail.....	9
Article 11 Santé et sécurité .....	10
Article 12 Uniforme et carte d'identité.....	12
Article 13 Formation et perfectionnement.....	13
Article 14 Entraînement .....	13
Article 15 Assurances .....	14
Article 16 Affaires judiciaires .....	14
Article 17 Congés fériés .....	15
Article 18 Indemnité compensatrice tenant lieu de vacances .....	16
Article 19 Jour et détails de la paie .....	16
Article 20 Salaires et classifications.....	17
Article 21 Allocation de repas .....	18
Article 22 Allocation de déplacement .....	18
Article 23 Mouvements de main-d'œuvre .....	19
Article 24 Sécurité d'emploi.....	20
Article 25 Congé sans traitement.....	21
Article 26 Dispositions diverses.....	21
Article 27 Durée de la convention collective.....	22
ANNEXE A - ANCIENNETÉ .....	24
ANNEXE B - ÉCHELLES SALARIALES .....	26

ANNEXE C – CALCUL RÉTROS .....	27
LETTRE D’ENTENTE – Pompiers - 2012-001 .....	28
LETTRE D’ENTENTE – Pompiers - 2012-003 .....	30

## **Article 1 Buts**

- 1.01 La convention collective a pour but d'établir des rapports ordonnés entre la Ville de Rivière-du-Loup et le Syndicat des pompiers de la ville de Rivière-du-Loup (CSN), de déterminer les conditions de travail, et d'établir des mécanismes appropriés pour solutionner les difficultés pouvant survenir.

## **Article 2 Reconnaissance et juridiction**

- 2.01 La Ville de Rivière-du-Loup reconnaît le Syndicat des pompiers de la ville de Rivière-du-Loup comme seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les personnes salariées au sens du Code du travail du Québec couvertes par l'accréditation AQ-2001-0652.
- 2.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations tout en se conformant aux dispositions de la présente convention.
- 2.03 L'employeur et le Syndicat adhèrent aux principes que les personnes salariées sont traitées avec considération et que celles-ci doivent fournir un travail loyal et honnête.
- 2.04 En devenant pompier, la personne salariée assujettie à la présente convention s'engage à prendre tous les moyens raisonnables pour contribuer à la sécurité et à la prévention des incendies, ainsi qu'à la préservation et au sauvetage des personnes en danger.
- 2.05 Toute entente particulière entre une personne salariée et l'employeur n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.
- 2.06 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle, en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne seraient aucunement affectées par cette nullité.
- 2.07 Aux fins d'interprétation, et à moins que le contexte ne s'y oppose, le genre masculin inclut le genre féminin, et le singulier inclut le pluriel.

## **Article 3 Définition des termes**

- 3.01 Pour l'interprétation de la présente convention collective, les mots qui suivent ont le sens et la signification mentionnés au présent article.
- 3.02 **Directeur** : le directeur et chef des opérations du Service de sécurité incendie ainsi que ses représentants désignés.
- 3.03 **Employeur** : la Ville de Rivière-du-Loup.

- 3.04 **Entraînement** : période planifiée et supervisée lors de laquelle les personnes salariées mettent en pratique des connaissances ou approfondissent des notions théoriques relatives aux interventions.
- 3.05 **Grief** : mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 3.06 **Heure d'appel** : heure de transmission inscrite à la carte de la centrale d'appels.
- 3.07 **Intervention** : activité (incluant notamment les services de premier répondant offerts par la Ville de Rivière-du-Loup selon les ententes convenues avec le Ministère de la santé ou l'un de ses organismes mandataires) débutant par l'heure d'appel et se terminant lors du départ des personnes salariées suivant la remise de l'équipement en condition et/ou la permission du directeur. Le débriefage et la rédaction des rapports requis font partie intégrante de l'intervention.
- 3.08 **Lieutenant** : personne salariée ayant la responsabilité de la supervision d'un groupe ou d'un peloton, nommé par l'employeur selon les prescriptions de l'article 23.
- 3.09 **Lieutenant de garde** : lieutenant dont le peloton est en garde selon l'horaire établi.
- 3.10 **Lieutenant en devoir** : lieutenant de garde en caserne.
- 3.11 **Officier de santé et de sécurité au travail** : désigne tout officier qui a complété et réussi la formation nécessaire et qui a été mandaté pour agir à ce titre.
- 3.12 **Peloton** : signifie un groupe de personne salariées sous la responsabilité d'un officier d'intervention.
- 3.13 **Pompier** : personne salariée au sens du Code du travail, à temps partiel, assujettie au certificat d'accréditation.
- 3.14 **Pompier à l'essai** : personne salariée qui n'a pas complété une période d'essai minimale de 12 mois de service continu et incluant au moins 6 mois suivant la date où il a réussi le niveau de formation minimum prescrit par la loi. Pendant sa période d'essai, le pompier à l'essai ne peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Il n'est sujet à aucune des clauses de la convention autres que les clauses salaires, congés fériés, et celles où il est expressément nommé. Cette personne ne peut déposer sa candidature à un poste supérieur.
- 3.15 **Pompier en devoir** : personne salariée qui est affectée à la caserne.
- 3.16 **Syndicat** : le Syndicat des pompiers de la Ville de Rivière-du-Loup (CSN).

#### **Article 4 Régime syndical**

- 4.01 Toute personne salariée doit, comme condition d'embauche et de maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat pour la durée de la convention collective. Toutefois, l'employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention, de renvoyer une personne salariée pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre cette personne salariée comme membre, ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs.
- 4.02 L'employeur transmet par écrit au Syndicat, le nom, prénom, adresse et date d'embauche de toute personne salariée membre de l'accréditation, ainsi que le statut qui lui est accordé dès son embauche.
- 4.03 L'employeur retient sur la paie de chaque personne salariée la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et fait remise intégrale des sommes perçues mensuellement au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant. Tout changement de la cotisation syndicale doit être signalé par écrit, au bureau du Service des ressources humaines, au moins 15 jours avant l'entrée en vigueur de son application.
- 4.04 Le Syndicat peut afficher ses avis relatifs aux affaires syndicales sur les tableaux de la caserne prévus à cet effet. Tout autre affichage doit être approuvé par le directeur avant d'être affiché.

#### **Article 5 Représentation syndicale**

- 5.01 Toute personne salariée peut être accompagnée d'un représentant syndical lors d'une convocation par le directeur pour tout sujet relatif à la convention collective. La présente disposition n'a pas pour effet de limiter les relations normales entre l'employeur et les personnes salariées.
- 5.02 Les représentants syndicaux peuvent s'adjoindre un conseiller syndical pour participer à toutes les réunions entre les représentants syndicaux et ceux de l'employeur pour toutes matières ayant trait à la convention collective.
- 5.03 Les dates et heures des réunions sont déterminées par l'employeur après consultation auprès du Syndicat, et en tenant compte des obligations des représentants syndicaux à l'égard de leur employeur régulier, le cas échéant.
- 5.04 Le Syndicat doit informer par écrit le directeur et le Service des ressources humaines du nom des représentants désignés par le Syndicat dans un délai de 30 jours suivant leur nomination.
- 5.05 La présence de 2 représentants du Syndicat est nécessaire lors des rencontres de négociation, ou lors de l'audition d'un différend.
- 5.06 La présence d'un représentant du Syndicat est nécessaire lors de l'audition d'un grief.

- 5.07 La participation des représentants syndicaux aux éléments prévus au présent article n'est pas rémunérée par l'employeur.

## **Article 6 Comité de relations de travail**

- 6.01 Dans les 30 jours de la signature de la convention collective, les parties forment le comité de relations de travail. Ce comité est formé de 2 représentants non rémunérés désignés par les personnes salariées et de 2 représentants désignés par l'employeur.
- 6.02 Le comité se rencontre dans les cinq (5) jours de la demande de l'une des parties, ou dans tout autre délai convenu entre elles. Les parties peuvent s'adjoindre une ou des personnes-ressources externes pour les supporter dans leurs travaux, chacune des parties doit toutefois en informer l'autre au moins 24 heures avant la tenue de la rencontre. Les réunions se tiennent à des heures telles que les personnes salariées devant y assister ne subissent aucune perte de traitement à leur emploi régulier. La convocation comprend l'ordre du jour et doit parvenir à tous les membres du comité.
- 6.03 Le comité de relations de travail a comme mandat de traiter de toute question concernant l'application de la convention collective, des relations de travail, de toute question ayant trait aux conditions de travail des personnes salariées, ainsi que de tout autre sujet que les parties jugent pertinent de traiter.
- 6.04 Un compte rendu est rédigé pour chacune des rencontres par l'une ou l'autre des parties selon ce qui est convenu en début de réunion. Une copie est expédiée à l'autre partie par courrier électronique à l'adresse convenue entre les parties dès que celui-ci est rédigé, et ce, à l'intérieur d'un délai maximum de 30 jours suivant la rencontre.

## **Article 7 Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage**

- 7.01 Toute mécontentement relative à l'interprétation, à l'application ou à la violation des termes de la convention collective peut être soumise et traitée de la façon suivante, dans les trente (30) jours du fait qui lui a donné naissance ou de sa connaissance. C'est le désir mutuel des parties aux présentes de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles, toute mécontentement relative à l'application ou à l'interprétation de cette convention.
- 7.02 La personne salariée doit, au préalable, avoir discuté du problème avec le directeur dans une rencontre officielle. Elle peut, à cette occasion, être accompagnée par un représentant syndical.
- 7.03 Suivant la rencontre prévue à l'article 7.02 et à défaut d'entente, le grief écrit est présenté au représentant de l'employeur ou au comité de relations de travail (CRT). Il est déposé à l'employeur et discuté par les parties.

- 7.04 À la rencontre du comité de relations de travail, si les parties n'arrivent pas à une solution satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief soit porté à l'arbitrage, et ce, dans un délai de soixante (60) jours.
- 7.05 Les délais prévus sont des délais de rigueur. Toutefois, les parties peuvent, moyennant un consentement écrit, convenir de les suspendre ou de les prolonger afin de permettre l'étude de certains cas particuliers.
- 7.06 Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou de l'ensemble des personnes salariées.
- 7.07 Tout grief référé à l'arbitrage est soumis à un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'entente, nommé par le ministre du Travail.
- 7.08 L'arbitre ne peut modifier ou amender la convention collective en vigueur. La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.
- 7.09 En matière disciplinaire ou de renvoi, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la mesure disciplinaire, et maintenir le renvoi ou ordonner la réinstallation de la personne salariée et de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que la personne salariée a pu gagner ailleurs.
- 7.10 Les honoraires de l'arbitre sont payés en parts égales par l'employeur et le Syndicat.
- 7.11 Lorsque la présence d'une personne salariée est requise à l'audition d'un grief devant l'arbitre à la demande de l'employeur, celui-ci compense la personne salariée pour la perte de son salaire principal relative à son témoignage pour tout le temps requis à la cour. À cet effet, la personne salariée doit produire une pièce justificative permettant d'établir la compensation requise.

## **Article 8 Mesures disciplinaires**

- 8.01 Lorsqu'une personne salariée est appelé à comparaître devant un comité de discipline ou devant l'employeur pour répondre à une accusation logée contre elle ou aux fins d'enquête, elle en est avisé 48 heures à l'avance et on lui remet par écrit les motifs de cette convocation et, le cas échéant, la nature et les éléments qui lui sont reprochés. La personne salariée peut renoncer à cet avis. Rien dans le présent article ne doit être interprété comme limitant le pouvoir de l'employeur d'imposer, sans préavis, un congédiement ou une suspension pour cause juste ou faute lourde qui nécessite une sanction immédiate si le préjudice causé ordonne, par sa nature et sa gravité, une sanction immédiate.
- 8.02 Lorsque l'employeur convoque une personne salariée, pour toute mesure disciplinaire, celle-ci peut être accompagnée d'un représentant syndical.



- 8.03 L'employeur doit aviser la personne salariée par écrit des motifs de la suspension ou du congédiement avant de procéder à une suspension ou un congédiement.
- 8.04 Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'une personne salariée est retirée après 18 mois, à la condition qu'il n'y ait pas eu de récidive de même nature au cours de cette période.
- 8.05 Une personne salariée peut, sur demande, vérifier son dossier personnel après un préavis de 48 heures, un maximum de 4 fois par année et, sur demande, obtenir la photocopie de tout document en faisant partie, pourvu qu'elle en acquitte les frais.

## **Article 9 Ancienneté**

- 9.01 Le droit d'ancienneté s'acquiert après la période d'essai définie à l'article 3.14. Après cette période, l'ancienneté de toute personne salariée compte rétroactivement à partir du premier jour du dernier emploi continu au Service de sécurité incendie de la Ville de Rivière-du-Loup.
- 9.02 La personne salariée perd son ancienneté et son nom est rayé des effectifs dans les cas suivants :
- a) Lorsqu'elle quitte volontairement son emploi;
  - b) Lorsqu'elle est congédiée pour cause juste et suffisante;
  - c) Lorsqu'elle est absente pour maladie autre que les maladies professionnelles et accident du travail pour une période de 24 mois, ou dès que son invalidité totale et permanente est acceptée par la Régie des rentes du Québec, au premier des 2 événements qui survient;
  - d) Lorsqu'elle est absente pour maladies professionnelles et accident du travail pour une période de 24 mois, ou dès qu'il est établi et non contesté qu'elle est définitivement inapte à reprendre le travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, au premier des 2 événements qui survient;
  - e) Lorsqu'elle fait défaut d'atteindre un minimum de 75 % de présence annuelle aux séances d'entraînement, tel que défini à l'article 14.01;
  - f) Lorsqu'elle ne se présente pas au travail après 4 appels consécutifs (sauf en cas de vacances, sur préavis auprès du directeur, pour un maximum de 4 semaines par année) constituant ainsi un départ volontaire sans autre formalité. Pour l'application du présent paragraphe, des appels successifs dans une même période de 24 heures, compte pour un seul appel;
  - g) Si elle n'effectue pas un minimum de 10 heures de garde à l'intérieur d'un cycle de garde de 4 semaines, et ce pour 11 cycles sur 13 au cours d'une même année civile.
- 9.03 La personne salariée accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) Lorsqu'il est absent pour maladie ou accident non relié au travail pour une période de 24 mois;

- b) Lorsqu'il est absent du travail pour accident du travail ou maladie professionnelle jusqu'à ce qu'il soit établi et non contesté qu'il est définitivement inapte à reprendre le travail;
- c) Lors d'une absence autorisée par l'employeur ou prévue par la convention collective à moins d'indications particulières à la convention collective.

9.04 La liste officielle d'ancienneté est mise à jour une fois par année en date du 31 décembre et remise au syndicat au plus tard le dernier jour du mois de février suivant.

## **Article 10 Horaire de travail**

- 10.01 Un service de garde en caserne est en fonction et le format de « l'horaire pompier temps plein du Québec » est utilisé. L'employeur peut modifier ce format suivant un préavis de trente jours au syndicat. L'horaire de travail est établi en fonction de la directive générale permanente à cet effet.
- 10.02 Tout travail, autre qu'une intervention, doit être divisé entre les personnes salariées aussi équitablement que possible, sans tenir compte des pelotons, selon la disponibilité, les compétences, et ce, par ordre d'ancienneté, le tout à l'intérieur d'un cycle de garde de 4 semaines.
- 10.03 Lors d'un appel nécessitant une intervention, la centrale d'urgence appelle le personnel de garde en caserne par le système de communication prévu à cette fin.
- 10.04 Lors de rappel de personnel supplémentaire, l'employeur rappelle le ou les pelotons nécessaires sur le système de communication prévu à cette fin. Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut rappeler du personnel par unité si la nature du travail à effectuer est demandé par du personnel cadre de la Ville de Rivière-du-Loup par l'intermédiaire du directeur de Service de sécurité incendie.
- 10.05 Les parties conviennent que l'employeur ne peut être tenu responsable d'une erreur de répartition commise par la centrale d'appels.
- 10.06 L'employeur maintient un minimum de 336 heures de garde par semaine réparties selon les besoins de la direction. À compter du 8 juillet 2012, ce nombre d'heures passe à 504 heures, réparties selon les besoins de la direction mais de façon à ce que 3 personnes salariées soient prévues à l'horaire en permanence afin de garantir qu'il y a toujours 4 intervenants (personnes salariées et cadres) sur les lieux d'une intervention incendie.
- 10.07 La présence d'une personne salariée en garde ne peut être planifiée dans l'horaire plus de 34 heures par période de 7 jours selon « l'horaire pompier temps plein du Québec » ou de tout autre format d'horaire établi en fonction de l'article 10.01.
- 10.08 Les personnes salariées qui effectuent de la garde de nuit ont le droit de se coucher entre 22 h 00 et 7 h 00, sauf s'ils doivent répondre à une intervention ou à une

demande de la direction. À tel événement, elles sont rémunérées pour la durée de l'intervention ou du travail commandé selon le taux applicable prévu à l'annexe B - échelles salariales.

- 10.09 Une personne salariée peut elle-même, suivant une raison valable, faire un échange de quart de garde en caserne avec une autre personne salariée. Elle doit le faire en tenant compte des compétences et de la formation requise pour occuper le poste pour lequel elle est inscrite à l'horaire.
- 10.10 Lorsqu'une personne salariée se fait remplacer en vertu des articles 10.09, elle doit en informer le directeur dès que le nom du remplaçant est connu.
- 10.11 En cas d'urgence, la personne salariée qui ne peut se présenter pour un quart de travail planifié doit aviser le directeur qui voit à combler la période de temps en conséquence. Le directeur peut alors demander à une ou des personnes salariées du quart précédent de demeurer au travail jusqu'à ce qu'un remplaçant soit trouvé. Le directeur accorde le quart de travail à la première personne salariée qui l'accepte sans aucune restriction s'il reste moins d'une heure avant le début du quart de travail.
- 10.12 Une personne salariée ne peut effectuer de temps supplémentaire sans l'autorisation expresse de l'employeur.
- 10.13 Durant la période de garde en caserne, la personne salariée doit effectuer le travail demandé par le directeur.

## **Article 11 Santé et sécurité**

- 11.01 Les parties s'engagent mutuellement à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, et à promouvoir la sécurité et la santé des personnes salariées.
- 11.02 L'employeur accepte d'inclure une personne salariée à titre de représentant de la santé et sécurité au travail dans le comité existant à la Ville de Rivière-du-Loup.
- 11.03 Le représentant du Syndicat convoqué à une réunion du comité de santé et de sécurité est rémunéré pour la durée de cette réunion et selon le taux prévu pour le travail commandé à l'annexe B.
- 11.04 Lorsqu'un examen est exigé par l'employeur, celui-ci en assume les coûts. L'employeur rémunère la personne salariée selon le taux horaire prévu pour le travail commandé à l'annexe B pour le temps nécessaire audit examen et au transport pour se rendre et revenir du lieu de l'examen. De plus, la personne salariée a droit au remboursement de ses frais de déplacement conformément à la politique en vigueur à cet effet à la Ville de Rivière-du-Loup.

- 11.05 Dans le cas où, à la suite de cet examen médical, l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'une personne salariée, cette dernière peut exiger que son médecin personnel soumette ses propres constatations au médecin désigné par la ville.
- 11.06 Si, après consultation entre le médecin de la personne salariée et celui de l'employeur, il y a désaccord quant aux résultats finaux, la personne salariée a droit de demander l'arbitrage médical devant un arbitre-médecin choisi d'un commun accord par le médecin de l'employeur et le médecin de la personne salariée. À défaut d'entente, l'arbitre-médecin est nommé par le ministre du Travail.
- 11.07 Les honoraires de l'arbitre-médecin sont payés en parts égales par l'employeur et le Syndicat.
- 11.08 Les personnes salariées sont équipées d'une façon sécuritaire et hygiénique. L'employeur fournit, à chaque personne salariée, l'équipement suivant :
- a) Un habit de combat 2 pièces;
  - b) Un casque de pompier muni d'une visière protectrice;
  - c) Deux paires de gants protecteurs;
  - d) Une paire de bottes;
  - e) Une paire de chaussettes type « Bama »;
  - f) Une cagoule;
  - g) Un téléavertisseur;
  - h) Une lampe;
  - i) Un outil « RIC ».
- 11.09 Les équipements mentionnés à l'article 11.08 doivent être conformes aux normes applicables.
- 11.10 L'employeur a la responsabilité du bon fonctionnement du téléavertisseur. Toutefois, la personne salariée doit collaborer lorsque le téléavertisseur est défectueux pour le déposer et le récupérer auprès de l'employeur.
- 11.11 Les équipements fournis par l'employeur demeurent sa propriété et sont remplacés au besoin au jugement du directeur.
- 11.12 Toute personne salariée qui quitte son emploi doit remettre tout l'équipement fourni par l'employeur dans un délai de 2 semaines suivant son départ.
- 11.13 Une trousse de premiers soins est disponible à la caserne et dans tous les véhicules du Service de sécurité incendie.
- 11.14 L'employeur s'engage à maintenir à l'intérieur de la caserne un endroit de détente pour les personnes salariées comprenant les commodités appropriées, soit une cuisinière, un four à micro-ondes, un réfrigérateur, un téléviseur et des lits.

## **Article 12 Uniforme et carte d'identité**

12.01 Des pièces d'uniforme sont fournies par la Ville selon le système suivant :

- a) lors de son embauche, la personne salariée a droit aux pièces d'uniforme suivantes :
  - 2 paires de bas de laine « blue black »;
  - 1 casquette (facultative);
  - 1 ceinture;
  - 2 chemises à manches courtes « blue black »;
  - 2 chemises à manches longues « blue black »;
  - 1 cravate;
  - 1 manteau d'hiver (3 saisons);
  - 2 pantalons de travail « blue black »;
  - 1 paire de souliers de sécurité ou de bottes de sécurité (en fonction de la tâche);
  - 2 T-shirt « blue black »;
  - 1 ensemble de sport (t-shirt, pantalon court et espadrilles);
- b) Rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2012, la personne salariée cumule l'équivalent d'un demi-point (.5) par heure de garde, d'entraînement ou de travail commandé payée au cours de l'année;
- c) La valeur en points de chaque pièce d'uniforme ou d'équipement, excluant l'habit de combat incendie et le casque, est égal au prix payé par le Service de sécurité incendie incluant les taxes applicables. Un point égal un dollar;
- d) La personne salariée reçoit, sans frais, lors d'une promotion, les pièces d'uniformes requise à l'identification du rang et du grade pertinent.
- e) les points ne sont pas échangeables avec un autre salarié et ne peuvent jamais être monnayés.

12.02 Les pièces d'uniforme qui n'étaient pas fournies avant la signature de la présente convention seront disponibles et distribuées à toutes les personnes salariées dans un délai maximum de 3 mois suivant la signature par les parties.

12.03 Lorsque la perte, le vol ou le bris d'une pièce d'uniforme survient autrement qu'au cours ou à l'occasion de son travail de pompier, la personne salariée est tenu de payer le coût de remplacement.

12.04 Il est strictement défendu à la personne salariée de revendre toute pièce d'uniforme puisqu'elle est et demeure la propriété de l'employeur. Toute personne salariée qui quitte le Service doit retourner ses pièces d'uniforme à l'employeur dans un délai de 2 semaines. À défaut, l'employeur retient sur son salaire les montants équivalant aux articles non retournés.

12.05 La personne salariée doit porter la tenue vestimentaire fournie par la Ville de Rivière-du-Loup sans altération, modification ou ajout lors d'activités en lien avec

ses fonctions. Le port des pièces d'uniforme en dehors des heures de travail ou de formation est interdit.

12.06 L'employeur fournit, à ses frais, à la personne salariée, une carte d'identité avec photo l'identifiant à titre de membre du Service de sécurité incendie de la Ville de Rivière-du-Loup. Cette carte est et demeure la propriété de l'employeur. La personne salariée doit collaborer à la prise de photo.

12.07 L'employeur fournit à toutes les personnes salariées un casier pour ranger leurs effets personnels.

### **Article 13 Formation et perfectionnement**

13.01 Toutes les personnes salariées sont dans l'obligation de prendre part à toutes les séances de formation et de perfectionnement requises par le directeur.

13.02 L'employeur s'engage à offrir les cours de formation et de perfectionnement prescrits par la législation applicable à la Ville de Rivière-du-Loup.

13.03 Toute personne salariée qui participe à une formation obligatoire est rémunérée au taux formation prévu à l'annexe B. Le temps de déplacement, à l'extérieur de la ville, est rémunéré au même taux horaire, selon le nombre de kilomètres parcourus, 100 kilomètres étant équivalant à une heure.

13.04 En cas d'échec ou d'absence, la personne salariée doit reprendre la formation à ses frais (inscription, déplacement, subsistance), et l'employeur ne verse pas de rémunération pour la reprise.

13.05 L'horaire de formation est déterminé par l'employeur.

13.06 La politique de remboursement des frais de formation et de perfectionnement en vigueur à la Ville de Rivière-du-Loup est applicable aux personnes salariées régies par la présente convention.

13.07 Les cours de formation sont dispensés par un instructeur qualifié par un organisme reconnu.

### **Article 14 Entraînement**

14.01 L'employeur détermine les besoins d'entraînement et la personne salariée doit participer à un minimum de 75 % des entraînements planifiés au cours d'une année civile.

14.02 Une personne salariée absente à 4 entraînements consécutifs (sauf en cas de vacances, sur préavis préalable auprès du directeur, pour un maximum de 4 semaines par année) est considérée avoir remis sa démission.

- 14.03 Toute personne salariée qui ne peut se présenter aux périodes d'entraînement prévues pour son peloton doit se joindre à un autre peloton, s'il y a lieu, afin d'acquérir telle compétence selon le même rythme que les autres membres de son peloton.
- 14.04 Les entraînements sont généralement dispensés par un capitaine ou un instructeur qualifié.

## **Article 15 Assurances**

- 15.01 Les personnes salariées bénéficient d'une assurance invalidité d'un montant de 100 000 \$ pour blessure ou décès dans l'exercice de leurs fonctions, la prime étant payée en totalité par l'employeur.
- 15.02 Toute personne admissible, qui n'est pas couverte par un régime d'assurance collective chez son principal employeur doit participer au régime d'assurance collective en vigueur. Le paiement des primes est assumé en totalité par la personne salariée. Les primes sont prélevées à chaque paie de cette dernière. En l'absence de temps travaillé durant un mois ou pour une plus longue période, la personne salariée doit rembourser la prime à l'employeur par un autre mode de paiement convenu entre la personne salariée et l'employeur.
- 15.03 L'employeur s'engage à remettre au Syndicat une copie du contrat d'assurance dès que celui-ci en fait demande écrite.
- 15.04 L'employeur défraie un montant équivalant à la franchise de l'assurance du véhicule personnel pour un maximum de 500 \$ avec pièces justificatives à une personne salariée qui a un accident avec son véhicule personnel en se rendant à la caserne ou sur les lieux d'intervention lors d'un appel d'urgence, sauf en cas de négligence ou faute grossière de la part de la personne salariée. Le Code de la sécurité routière du Québec doit être respecté. Le montant est versé uniquement si la compagnie d'assurances ne couvre pas la franchise.

## **Article 16 Affaires judiciaires**

- 16.01 L'employeur assume à ses frais la défense de la personne salariée qui est poursuivie en raison d'événements survenus dans l'exercice de ses fonctions et convient d'indemniser la personne salariée de toute condamnation résultant d'une telle poursuite à la condition expresse que les actes reprochés ne constituent pas une violation de la loi ou une faute lourde. S'il s'agit d'une poursuite pénale, l'employeur ne paie que les frais de défense.
- 16.02 Aux fins du présent article, l'employeur se réserve le choix du ou des procureur(s) devant représenter la personne salariée poursuivie.

- 16.03 La personne salariée peut adjoindre à ses frais son(ses) propre(s) procureur(s) à celui (ceux) choisi(s) par l'employeur. Dans un tel cas, le(s) procureur(s) de la personne salariée agit(ssent) à titre de conseil au(x) procureur(s) de l'employeur qui a(ont) la responsabilité exclusive du dossier.
- 16.04 Lorsqu'une personne salariée est appelée à témoigner devant une cour régulière de justice relativement à des faits dont elle a eu connaissance dans l'exercice des fonctions qui lui sont attribuées en vertu de la présente convention, l'employeur lui verse, sur présentation des pièces justificatives, la différence entre l'indemnité ou les honoraires qu'elle reçoit à titre de témoin et le salaire perdu à son emploi régulier ou son salaire de personne salariée au taux du travail commandé, selon le plus rémunérateur des deux.

## **Article 17 Congés fériés**

- 17.01 L'employeur accorde aux personnes salariées régies par la présente convention, les jours de fête chômés et payés suivants :
- a) Le jour de l'An
  - b) Le lendemain du jour de l'An
  - c) La Fête de Pâques
  - d) La Journée nationale des Patriotes
  - e) La fête nationale du Québec
  - f) La fête du Canada
  - g) La fête du Travail
  - h) Le jour de l'Action de grâce
  - i) Le jour de Noël
  - j) Le lendemain du jour de Noël
  - k) La veille du Jour de l'An
- 17.02 À compter de la signature de la présente convention collective, l'employeur accorde aux personnes salariées régies par la présente convention, les jours de fête chômés et payés suivants :
- a) Le jour de l'An
  - b) Le lendemain du jour de l'An
  - c) Le Vendredi Saint
  - d) Le Jour de Pâques
  - e) La Journée nationale des Patriotes
  - f) La fête nationale du Québec
  - g) La fête du Canada
  - h) La fête du Travail
  - i) Le jour de l'Action de grâce
  - j) La Veille de Noël



- k) Le jour de Noël
- l) Le lendemain du jour de Noël
- m) La veille du Jour de l'An

17.03 La personne salariée devant travailler durant les jours fériés mentionnés au présent article est rémunérée au taux horaire applicable majoré de 50 %.

### **Article 18 Indemnité compensatrice tenant lieu de vacances**

18.01 Toute personne salariée a droit, à titre d'indemnité compensatrice tenant lieu de vacances annuelles, au pourcentage de son salaire selon le tableau ci-après :

De 0 an à moins de 5 ans d'ancienneté	4 % du salaire régulier gagné
De 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté	6 % du salaire régulier gagné
De 10 ans et plus d'ancienneté	8 % du salaire régulier gagné

18.02 L'indemnité est cumulée durant toute l'année et versée entre le 1<sup>er</sup> et le 15 décembre de la même année.

18.03 Nonobstant l'article 18.02, l'indemnité compensatrice pour tenir lieu de vacances peut être versée à toute personne qui en fait la demande par écrit auprès du Service des ressources humaines. L'indemnité est versée à chaque paie à compter de la date de réception de la demande et l'article 18.02 ne s'applique pas pour la personne salariée qui a déposé une telle demande. Dans l'éventualité où cette personne salariée décide de revenir à l'application de l'article 18.02, cette décision est effective à la date de réception d'une demande écrite en ce sens déposée auprès du Service des ressources humaines et le paragraphe 18.02 s'applique à nouveau à compter de cette date avec les adaptations nécessaires.

### **Article 19 Jour et détails de la paie**

19.01 La paie est déposée à l'institution bancaire désignée tous les 2 jeudis. Si ce jeudi est un jour férié, la paie est déposée la veille.

19.02 La période de paie début le dimanche à 00 h 01 et se termine à 24 h 00 le 2<sup>e</sup> samedi suivant.

19.03 Un talon de paie est remis sous enveloppe scellée à chaque personne salariée ou transmis de façon électronique selon le choix de la personne salariée.

19.04 Un relevé d'heures hebdomadaires est remis sur demande par la secrétaire de direction.

## **Article 20 Salaires et classifications**

- 20.01 La personne salariée reçoit le taux horaire régulier du salaire prévu à l'annexe B pour chaque heure de travail effectuée à la demande de l'employeur et en fonction de l'activité réalisée, avec un minimum de 3 heures.
- 20.02 La personne salariée en garde en caserne reçoit le salaire horaire prévu à l'annexe B. Lorsque cette personne est appelée en intervention, elle est rémunérée au taux d'intervention pour le temps réel à partir de l'heure d'appel jusqu'à la remise en condition de l'équipement utilisé pour l'intervention, et ce, avec un minimum de 1 heure, toute partie d'heure étant complétée à l'unité.
- 20.03 Lorsqu'une personne salariée est appelée à des fins d'intervention sur les lieux d'un sinistre, un minimum de 3 heures lui est rémunéré selon le taux horaire applicable. La durée du travail débute par l'heure d'appel et se termine lors du départ des personnes salariées suivant la remise de l'équipement en condition et la permission du directeur. Le débriefage et la rédaction des rapports requis font partie intégrante de l'intervention.
- 20.04 Nonobstant les prescriptions de l'article 20.03, la personne salariée qui arrive sur les lieux d'un sinistre plus de 30 minutes après l'heure d'appel est rémunérée à compter de son arrivée sur les lieux du sinistre.
- 20.05 Nonobstant les prescriptions de l'article 20.03, si le débriefage est reporté, la personne salariée qui est rappelée pour y participer est rémunérée minimalement pour une période de 2 heures au taux de l'intervention.
- 20.06 Dans l'éventualité où une personne salariée obtient l'autorisation du directeur, à la suite d'une demande en ce sens, de quitter à l'intérieur de la période prévue à l'article 20.03, elle est alors rémunérée pour le temps réel où elle était présente.
- 20.07 En aucun moment la personne salariée ne peut recevoir de façon simultanée ou concurrente une double rémunération pour le travail effectué à titre d'officier ou de pompier.
- 20.08 Une personne salariée (recrue) qui n'a pas complété et réussi l'examen de la section 1 de la formation pompier de l'École nationale des pompiers du Québec est autorisée à se présenter sur les lieux d'une intervention et est rémunérée au taux de formation prévu à l'annexe B pour le temps effectué avec un minimum de 1 heure. À cet effet, elle reçoit un téléavertisseur.
- 20.09 Aucune rémunération ni allocation de déplacement n'est versée à la personne salariée pour la prise des mesures pour l'habit de combat incendie par le fournisseur accrédité;

## **Article 21 Allocation de repas**

- 21.01 À compter de la signature de la présente convention, l'employeur verse une allocation de repas de 12 \$ à toute personne salariée présente sur les lieux lors d'un appel d'urgence dont la durée excède 4 heures. Cette allocation est versée pour chaque bloc supplémentaire de 4 heures exécuté en continuité du premier 4 heures d'intervention.
- 21.02 L'employeur doit fournir, sur les lieux d'une intervention qui dure plus de 4 heures, des breuvages chauds et froids ainsi qu'une collation.
- 21.03 À compter de la signature de la présente convention, si une intervention a lieu entre 7 h et 8 h, entre midi et 13 h ou entre 17 h et 18 h, ou si celle-ci chevauche entièrement une de ces périodes, une allocation de repas de 8 \$ pour le déjeuner et de 12 \$ pour le dîner ou le souper s'applique, l'heure d'appel faisant foi du début de l'intervention.
- 21.04 Le repas des personnes salariées en garde à la caserne est aux frais de ces personnes. L'article 21.03 ne s'applique pas aux personnes salariées en garde à la caserne à moins d'intervention de plus de 4 heures ou si leur repas n'est plus comestible en raison d'une intervention.
- 21.05 Si la personne salariée se prévaut d'un repas payé par l'employeur, aucune des compensations prévues au présent article n'est versée.

## **Article 22 Allocation de déplacement**

- 22.01 Lors d'un appel d'urgence, sur un territoire autre que le territoire de la Municipalité de Notre-Dame-du-Portage, les personnes salariées qui doivent se déplacer vers le lieu de l'intervention avec leur véhicule privé, doivent le faire en respectant le Code de la sécurité routière du Québec. Ils ont droit au remboursement de leur frais de déplacement (aller-retour) conformément à la politique en vigueur à la Ville de Rivière-du-Loup. Le point de départ et d'arrivée pour le calcul de cette indemnité est la caserne de la Ville de Rivière-du-Loup.
- 22.02 Lors d'un appel d'urgence sur le territoire de la Municipalité de Notre-Dame-du-Portage, les personnes salariées qui résident sur le territoire de cette municipalité et qui doivent se déplacer vers le lieu de l'intervention avec leur véhicule privé, doivent le faire en respect du Code de la sécurité routière du Québec. Ils ont droit au remboursement de leur frais de déplacement (aller-retour) conformément à la politique en vigueur à la Ville de Rivière-du-Loup. Le point de départ et d'arrivée pour le calcul de cette indemnité est la caserne de Notre-Dame-du-Portage. Pour toute autre personne salariée, l'article 22.01 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

## **Article 23 Mouvements de main-d'œuvre**

- 23.01 Tout poste régulier vacant, régi par la convention, que l'employeur désire combler, fait l'objet d'un avis à cet effet, affiché par l'employeur dans la caserne pendant 15 jours civils. L'avis prévu au présent paragraphe est soumis au syndicat pour consultation. Le poste de lieutenant laissé vacant doit être comblé à l'intérieur d'une période de 120 jours.
- 23.02 L'employeur établit les qualifications et exigences requises du poste vacant qui doivent être en relation avec celui-ci.
- 23.03 Toutes les personnes salariées intéressées doivent soumettre leur candidature par écrit au Service des ressources humaines au plus tard à la date limite mentionnée à l'avis prévu à l'article 23.01.
- 23.04 Dans les cas de promotion, l'employeur attribue le poste couvert par la présente convention à la personne salariée qui a le plus de compétences pour remplir les exigences du poste concerné. Le processus est établi par l'employeur après consultation du syndicat. Au terme du processus, s'il y a égalité, le poste est attribué à la personne salariée cumulant le plus d'ancienneté. Si le processus interne est improductif, l'employeur peut pourvoir le poste par des candidatures externes.
- 23.05 La personne salariée qui obtient une promotion peut demander de reprendre son ancien poste durant sa période d'essai, sans préjudice à ses droits acquis dans son ancien poste.
- 23.06 Une personne salariée qui change de poste ou qui obtient une promotion est soumise à une période d'essai d'un an. Durant la période d'essai, l'employeur peut retourner la personne salariée à son ancien poste sans préjudice à ses droits acquis dans celui-ci. Dans une telle éventualité, cette personne n'a pas droit à la procédure de grief.
- 23.07 Une personne salariée qui se voit nommer à un poste-cadre par la Ville de Rivière-du-Loup doit quitter immédiatement les fonctions qu'elle occupe à l'intérieur de l'accréditation syndicale et maintient son ancienneté pour une période maximale de 12 mois à compter de sa date de nomination. Dans l'éventualité où cette personne salariée n'est pas confirmée à ce poste durant la période de probation ou à la fin de celle-ci, ou si elle décide de renoncer à cette nomination, elle peut retourner à son ancien poste sans préjudice à ses droits acquis dans celui-ci, pourvu que ce retour s'effectue à l'intérieur d'une période de 12 mois à compter de sa date de nomination.
- 23.08 L'employeur peut permettre à des étudiants d'effectuer un stage visant à compléter leur formation professionnelle dans le cadre de leur programme d'études. Il va de soi qu'un stagiaire ne peut remplacer une personne salariée régulière.

## **Article 24 Sécurité d'emploi**

- 24.01 Advenant la création d'un corps permanent de pompiers à temps plein, la personne salariée membre du Syndicat a priorité par ancienneté pourvu qu'elle possède les compétences pour remplir les exigences de l'emploi concerné au moment de la création de ce poste permanent à temps plein en fonction des critères fixés par l'employeur. Par la suite, l'employeur peut procéder à l'embauche de personnes salariées provenant de l'extérieur de l'unité d'accréditation.
- 24.02 L'employeur s'engage, s'il initie, décide, réalise et participe à un projet de fusion, d'annexion volontaire, d'échange de services, de réorganisation, d'intégration régionale ou autres opérations similaires, à faire les représentations nécessaires, dans les limites de sa juridiction, en vue du maintien de l'emploi des personnes salariées couvertes par la présente accréditation, et ce, pourvu que ces derniers rencontrent les exigences requises à la suite de ce changement.
- 24.03 C'est le devoir de la personne salariée d'aviser sans délai l'employeur lorsqu'il y a suspension de son permis de conduire. La personne salariée qui perd son permis de conduire voit son lien d'emploi maintenu pendant une période de 12 mois si la perte du permis est temporaire. Durant cette période, la personne salariée doit assister aux périodes d'entraînement et de formation s'il y a lieu. Elle peut également se présenter aux interventions d'urgence dans le cas où elle peut assurer son transport sur les lieux. Elle ne peut pas être affecté à de la garde en caserne. En aucune occasion durant la période de révocation de son permis de conduire, la personne salariée ne peut conduire un véhicule appartenant à l'employeur.
- 24.04 La personne salariée doit informer l'employeur de tout changement dans sa condition de nature à avoir une incidence sur sa capacité à effectuer ses tâches, ou mettre en péril son intégrité physique ou sa sécurité, ou celles de ses collègues. La personne salariée doit aviser sans délai l'employeur s'il devient inapte à exercer ses fonctions.
- 24.05 Toute personne salariée doit fournir, au Service des ressources humaines, dans les 48 heures, tout nouveau numéro de téléphone et toute nouvelle adresse lorsqu'il y a un changement. Si la personne salariée néglige de le faire, l'employeur n'est pas responsable s'il s'avère incapable d'entrer en communication avec elle.
- 24.06 Toute personne salariée doit, à titre de condition au maintien de son emploi, avoir sa résidence principale dans un rayon de 10 kilomètres de la caserne de la Ville de Rivière-du-Loup à l'exception des personnes salariées qui n'y demeurent pas à la date de la signature de la convention collective s'échelonnant du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2009.
- 24.07 Nonobstant le paragraphe 24.06, les parties conviennent que les personnes salariées demeurant sur le territoire de la Municipalité de Notre-Dame-du-Portage respectent également la condition de maintien en emploi.

## **Article 25 Congé sans traitement**

- 25.01 Une personne salariée peut demander un congé sans traitement à l'employeur, celui-ci ayant une totale discrétion d'accepter ou de refuser la demande. Cependant, lorsque la demande de congé sans traitement est justifiée par le fait que la personne salariée ou un membre de sa famille immédiate (conjoint ou enfant) souffre d'une maladie personnelle, ou que la personne salariée doit s'absenter pour des raisons professionnelles, l'employeur ne peut refuser la demande pourvu que la personne salariée dépose les pièces ou documents officiels appuyant sa demande.
- 25.02 La demande écrite doit contenir la date de début du congé sans traitement, la durée prévue et les raisons de cette demande.
- 25.03 La durée d'un congé sans traitement ne peut dépasser un an. À l'expiration du congé, si la personne salariée ne réintègre pas son poste, elle est considérée avoir démissionné avec effet à compter de la date prévue de son retour au travail.
- 25.04 Si la personne salariée désire écourter la durée de son congé sans traitement, elle doit en aviser le directeur avec un préavis d'un mois de la date prévue de son retour.
- 25.05 La personne salariée en congé sans traitement maintient son ancienneté, mais cesse de l'accumuler.
- 25.06 Durant son absence, la personne salariée continue de profiter du régime d'assurance collective conditionnellement à ce qu'elle dépose, avant le début du congé, des chèques postdatés en paiement des cotisations à venir pour l'ensemble du congé prévu.
- 25.07 Tout l'équipement et toutes les pièces d'uniforme mis à la disposition de la personne salariée doivent être remis au Service de sécurité incendie au début du congé sans traitement.
- 25.08 À son retour de congé sans traitement, la personne salariée réintègre le poste qu'elle détenait avant son départ après avoir complété un processus de réintégration à convenir avec le directeur.
- 25.09 Durant le processus de réintégration, la personne salariée peut être présente sur les lieux d'une intervention à titre d'observatrice et reçoit le taux de rémunération « formation » de sa classe respective.

## **Article 26 Dispositions diverses**

- 26.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

- 26.02 Les lettres d'entente « pompiers – 2012-001 » et « pompiers 2012-003 » signée entre les parties le 2<sup>e</sup> jour du mois de février deux mil douze demeurent en vigueur et une copie est annexée à la présente convention collective.
- 26.03 Le Syndicat retire, en date de la signature de la présente convention, sans admission, les griefs suivants :
- Grief 104 présenté le 9 mai 2011;
  - Grief 105 présenté le 9 mai 2011;
  - Grief 106 présenté le 30 mai 2011.

## **Article 27 Durée de la convention collective**

- 27.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2017.
- 27.02 L'employeur fournit gratuitement une copie numérique en format PDF de la convention collective à toutes les personnes salariées.
- 27.03 Les conditions prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou d'une sentence arbitrale y tenant lieu.
- 27.04 Malgré l'article 27.01, les taux de salaire de l'annexe B pour 2012 entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour 2012. Toutefois, les taux « E, TC, PED, GEC 17 h à 7 h » ne sont applicables qu'à compter du 8 juillet 2012. Les taux « E, TC, PED, GEC 7 h à 17 h » sont applicables aux heures réalisées durant le quart de 17 h à 7 h pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 7 juillet 2012 inclusivement.
- 27.05 Pour les années 2010 et 2011, les personnes salariées ont droit au montant forfaitaire spécifié à l'annexe D – « Calcul rétros ».

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention à Rivière-du-Loup, ce 4e jour du mois de juin deux mil douze.

**Ville de Rivière-du-Loup**

(Signé) Michel Morin, maire

(Signé) Denis Lagacé, directeur  
Service des ressources humaines

**Syndicat des pompiers de la Ville de  
Rivière-du-Loup (CSN)**

(Signé) Stéphane Arbour, président

(Signé) Sylvain Arbour

(Signé) Denis Morissette



### **ANNEXE A - ANCIENNETÉ**

CORBIN, Jean	1972-06-23
HODGSON, Roger	1975-08-16
LÉVESQUE, Claude	1975-08-27
VOCELLE, Daniel	1989-06-24
PLOURDE, Martin	1995-02-13
CHÉNARD-GUAY, Christian	2002-09-12
ROCHEFORT, Joël	2003-01-13
OTHOT, Steve	2003-01-13
BERROUARD, Sylvain	2003-01-13
LAVOIE, Yvan	2003-01-13
PIETTE, Michel	2003-02-10
BEAUPRÉ, Yann	2003-02-10
LÉVESQUE, Denis	2003-02-10
DESJARDINS, Luc	2003-02-10
DUMONT, Fernand	2003-02-10
BOUTIN, Frédéric	2003-02-10
CARON, Serge	2003-02-10
ARBOUR, Stéphane	2003-03-17
ARBOUR, Sylvain	2003-09-08
ST-PIERRE, Francis	2003-09-08
SOUCY, Guillaume	2005-03-29
DESJARDINS, David	2005-03-29
LEBEL, Marco	2005-03-29
LAGACÉ, Thierry	2005-03-29
DIONNE, Louis	2005-03-29
SANTERRE, Sébastien	2005-11-14
DUBÉ-DARIS, Frédéric	2005-11-14
RIOUX, Dany	2006-08-14
MORIN, Frédéric	2006-08-14
MORISSETTE, Denis	2007-06-26
PERREAU, Alexandre	2007-06-26
ROY, Jean-Sébastien	2009-04-27
TREMBLAY, Patrick	2009-04-27
SAMSON-THIBAUT, Sébastien	2009-04-27
ASSELIN, Frédéric	2009-04-27
DARAÏCHE, Jonathan	2009-06-23
LÉGER, Maxime	2011-01-25
POTVIN-CÔTÉ, Dominic	2011-01-25
VÉZINA, Mathieu	2011-01-25
LAVOIE, Tommy	2011-01-25
BOUCHARD, Simon	2011-01-25
VIEL, Joan	2011-01-25
SIROIS, Alain	2012-02-14
LAMARRE, Gaston	2012-02-14

BEAULIEU, Carl	2012-02-14
ANCTIL, Carl	2012-02-14
VALLÉE, Martin	2012-02-14
POIRIER, Guy	2012-02-14
SIROIS, Marc-Antoine	2012-02-14
MICHAUD, Vincent	2012-02-14

## **ANNEXE B - ÉCHELLES SALARIALES**

	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Pompier à l'embauche</b>	<b>Sans formation</b>					
Formation	9.90 \$	10.52 \$	10.78 \$	11.10 \$	11.44 \$	11.78 \$
<b>Pompier classe 1</b>	<b>Pompier qui a réussi l'examen de la section 1 de la formation pompier 1 de l'ÉNPNQ</b>					
Intervention	20.43 \$	21.45 \$	21.99 \$	22.65 \$	23.33 \$	24.03 \$
E, TC, PED	14.96 \$	15.71 \$	16.10 \$	16.58 \$	17.08 \$	17.59 \$
Formation	9.90 \$	10.73 \$	11.00 \$	11.32 \$	11.67 \$	12.01 \$
<b>Pompier classe 2</b>	<b>Pompier qui a réussi l'examen de la section 2 de la formation pompier 1 de l'ÉNPNQ</b>					
Intervention	20.84 \$	21.88 \$	22.43 \$	23.10 \$	23.79 \$	24.51 \$
E, TC, PED	15.25 \$	16.02 \$	16.42 \$	16.91 \$	17.42 \$	17.94 \$
Formation	9.90 \$	10.94 \$	11.22 \$	11.55 \$	11.90 \$	12.25 \$
<b>Pompier classe 3</b>	<b>Pompier qui détient minimalement le diplôme pompier 1 émis par l'ÉNPNQ</b>					
Intervention	21.26 \$	22.32 \$	22.88 \$	23.56 \$	24.27 \$	25.00 \$
E, TC, PED, GEC (7 h à 17 h)	15.56 \$	16.34 \$	16.75 \$	17.25 \$	17.77 \$	18.30 \$
E, TC, PED, GEC (17 h à 7 h)	14.65 \$	15.38 \$	15.77 \$	16.24 \$	16.73 \$	17.23 \$
Formation	9.94 \$	11.16 \$	11.44 \$	11.78 \$	12.14 \$	12.50 \$
<b>Lieutenant classe 1</b>	<b>En formation officier 1 de l'ÉNPNQ</b>					
Intervention	22.32 \$	23.44 \$	24.02 \$	24.74 \$	25.48 \$	26.25 \$
E, TC, PED, GEC (7 h à 17 h)	16.34 \$	17.16 \$	17.59 \$	18.11 \$	18.66 \$	19.22 \$
E, TC, PED, GEC (17 h à 7 h)	15.38 \$	16.15 \$	16.56 \$	17.05 \$	17.57 \$	18.09 \$
Formation	9.94 \$	11.16 \$	11.44 \$	11.78 \$	12.14 \$	12.50 \$
<b>Lieutenant classe 2</b>	<b>Pompier qui détient minimalement le diplôme officier 1 de l'ÉNPNQ</b>					
Intervention	23.39 \$	24.55 \$	25.17 \$	25.92 \$	26.70 \$	27.50 \$
E, TC, PED, GEC (7 h à 17 h)	17.12 \$	17.97 \$	18.42 \$	18.97 \$	19.54 \$	20.13 \$
E, TC, PED, GEC (17 h à 7 h)	16.12 \$	16.92 \$	17.34 \$	17.87 \$	18.40 \$	18.95 \$
Formation	9.94 \$	11.16 \$	11.44 \$	11.78 \$	12.14 \$	12.50 \$

**E = entraînement,  
TC = travail commandé,  
PED = pompier en devoir,  
GEC = garde en caserne**

**ANNEXE C – CALCUL RÉTROS**

<b>No employé</b>	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>Total rétro</b>
4001	Arbour	Stéphane	411.64 \$	746.68 \$	1 158.33 \$
4100	Arbour	Sylvain	275.36 \$	444.84 \$	720.21 \$
4101	Asselin	Frédéric	48.26 \$	133.76 \$	182.02 \$
4002	Beaupré	Yann	188.84 \$	129.93 \$	318.77 \$
4007	Berrouard	Sylvain	568.84 \$	1 339.74 \$	1 908.58 \$
4114	Bouchard	Simon	- \$	1 062.29 \$	1 062.29 \$
4004	Boutin	Frédéric	203.84 \$	363.95 \$	567.80 \$
4013	Caron	Serge	392.54 \$	421.86 \$	814.41 \$
4008	Chénard Guay	Christian	321.69 \$	644.40 \$	966.08 \$
4010	Corbin	Jean	613.72 \$	1 139.73 \$	1 753.45 \$
4120	Daraïche	Jonathan	735.35 \$	1 516.07 \$	2 251.43 \$
4026	Desjardins	David	592.04 \$	745.62 \$	1 337.66 \$
4029	Desjardins	Luc	134.86 \$	143.53 \$	278.39 \$
4035	Dionne	Louis	793.44 \$	1 504.82 \$	2 298.25 \$
4125	Dubé-Daris	Frédéric	304.46 \$	617.43 \$	921.89 \$
4027	Dumont	Fernand	383.31 \$	766.19 \$	1 149.50 \$
4055	Hodgson	Roger	930.88 \$	614.94 \$	1 545.82 \$
4065	Lagacé	Thierry	450.24 \$	1 014.25 \$	1 464.49 \$
4069	Lavoie	Yvan	141.15 \$	390.68 \$	531.84 \$
4138	Lavoie	Tommy	- \$	1 137.35 \$	1 137.35 \$
4070	Lebel	Marco	162.24 \$	96.37 \$	258.61 \$
4139	Léger Griglio	Maxime	- \$	928.89 \$	928.89 \$
4075	Lévesque	Claude	121.90 \$	176.92 \$	298.82 \$
4076	Lévesque	Denis	536.06 \$	1 189.57 \$	1 725.62 \$
4157	Morin	Frédéric	366.08 \$	499.58 \$	865.65 \$
4158	Morissette	Denis	420.40 \$	716.10 \$	1 136.49 \$
4078	Othot	Steve	348.15 \$	270.04 \$	618.19 \$
4165	Perreault	Alexandre	432.59 \$	801.05 \$	1 233.64 \$
4082	Piette	Michel	778.42 \$	466.59 \$	1 245.01 \$
4083	Plourde	Martin	559.28 \$	950.07 \$	1 509.36 \$
4168	Potvin Côté	Dominic	- \$	553.23 \$	553.23 \$
4170	Rioux	Dany	363.64 \$	679.30 \$	1 042.93 \$
4086	Rocheport	Joël	523.91 \$	668.62 \$	1 192.53 \$
4172	Roy	Jean-Sébastien	393.93 \$	714.23 \$	1 108.16 \$
4173	Samson Thibault	Sébastien	372.46 \$	1 367.67 \$	1 740.13 \$
4175	Santerre	Sébastien	111.21 \$	656.81 \$	768.02 \$
4096	Soucy	Guillaume	912.08 \$	2 059.04 \$	2 971.13 \$
4087	St-Pierre	Francis	277.11 \$	646.78 \$	923.89 \$
4178	Tremblay	Patrick	320.57 \$	605.75 \$	926.32 \$
4190	Vézina	Mathieu	- \$	1 011.25 \$	1 011.25 \$
4195	Viel	Joan	- \$	734.18 \$	734.18 \$
4090	Vocelle	Daniel	807.76 \$	944.49 \$	1 752.25 \$

**LETTRE D'ENTENTE – Pompiers - 2012-001**

**ENTRE**

**LA VILLE DE RIVIÈRE-DU-LOUP**  
(résolution No : 017-2012)

ci-après l' « **Employeur** »

**ET**

**Le Syndicat des pompiers de la  
Ville de Rivière-du-Loup**

ci-après le « **Syndicat** »

<p><b>Objet : Prolongation de la période de probation de Guillaume Soucy</b></p>
--

**CONSIDÉRANT** que Guillaume Soucy a été embauché au poste de lieutenant le 23 janvier 2011 pour une période d'essai de douze (12) mois;

**CONSIDÉRANT** que deux (2) évaluations de rendement ont été réalisées les 23 mars 2011 et 7 décembre 2011;

**CONSIDÉRANT** que plusieurs aspects du travail réalisé par Guillaume Soucy ne rencontrent pas les exigences en lien avec ce poste;

**CONSIDÉRANT** que lors de deux (2) rencontres d'évaluation, des objectifs spécifiques ont été identifiés;

**CONSIDÉRANT** que la direction du Service de sécurité incendie accepte de permettre à Guillaume Soucy de démontrer qu'il peut atteindre les objectifs établis afin d'occuper le poste de lieutenant;

**CONSIDÉRANT** qu'il est dans l'intérêt commun des parties de conclure la présente entente;

**EN CONSÉQUENCE, de ce qui précède, les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. La période de probation entreprise par monsieur Guillaume Soucy, entreprise le 23 janvier 2011 est prolongée pour une durée de six (6) mois afin de se terminer le 22 juillet 2012;

3. Cette entente fait partie intégrante de la convention collective de travail et la Ville de Rivière-du-Loup s'engage à la déposer au Ministère du Travail selon les dispositions du Code du travail.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Rivière-du-Loup, ce 2e jour du mois de février deux mille douze.

La Ville de Rivière-du-Loup,

Le Syndicat des pompiers du Québec  
Section locale de Rivière-du-Loup,

(signé) Éric Bérubé, directeur  
Service de sécurité incendie

(signé) Stéphane Arbour, président

(signé) Denis Lagacé, directeur  
Service des ressources humaines

(signé) Daniel Vocelle, secrétaire

**LETTRE D'ENTENTE – Pompiers - 2012-003**

**ENTRE**

**LA VILLE DE RIVIÈRE-DU-LOUP**  
(résolution No : 051-2012)

ci-après l' « **Employeur** »

**ET**

**Le Syndicat des pompiers de la  
Ville de Rivière-du-Loup**

ci-après le « **Syndicat** »

<p><b>Objet : Embauche de Maxime Deschênes et Samuel Gagnon</b></p>
---

**CONSIDÉRANT** que Maxime Deschênes et Samuel Gagnon ont entrepris leur formation Pompier 1 le 15 juillet 2011 et qu'ils la termineront au cours de l'hiver 2012 ;

**CONSIDÉRANT** qu'ils ont également entrepris leur formation DEP en septembre 2011 et qu'ils la termineront en décembre 2012;

**CONSIDÉRANT** que les parties viennent d'être informées que l'un des critères de poursuite du DEP en formation continue à l'I.P.I.Q. est à l'effet que le pompier doit être à l'emploi d'un Service de sécurité incendie;

**CONSIDÉRANT** que la Ville de Rivière-du-Loup souhaite offrir à Maxime Deschênes et Samuel Gagnon la possibilité de poursuivre leur DEP;

**EN CONSÉQUENCE, de ce qui précède, les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Maxime Deschênes et Samuel Gagnon sont embauchés à titre d'employé à l'essai à compter de ce jour, jusqu'à la conclusion de leur formation DEP en sécurité incendie au mois de décembre 2012. Après cette date, le lien d'emploi avec la Ville de Rivière-du-Loup est rompu;
3. Le seul rôle de Maxime Deschênes et Samuel Gagnon se limite à réaliser un stage d'observation au Service de sécurité incendie de la Ville de Rivière-du-Loup tout au long de la période couverte par la présente entente;

4. Messieurs Maxime Deschênes et Samuel Gagnon ne sont sujet à aucune des clauses de la convention collective et n'ont droit à aucune rémunération durant la période couverte par la présente entente;
5. Cette entente fait partie intégrante de la convention collective de travail et la Ville de Rivière-du-Loup s'engage à la déposer au Ministère du Travail selon les dispositions du Code du travail.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Rivière-du-Loup, ce 2e jour du mois de février deux mille douze.

La Ville de Rivière-du-Loup,

Le Syndicat des pompiers du Québec  
Section locale de Rivière-du-Loup,

(signé) Éric Bérubé, directeur  
Service de sécurité incendie

(signé) Stéphane Arbour, président

(signé) Denis Lagacé, directeur  
Service des ressources humaines

(signé) Daniel Vocelle, secrétaire