

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA VILLE DE SAINTE-JULIE



SAINTE-JULIE

et

L'ASSOCIATION DES POMPIERS DE SAINTE-JULIE

(SCFP – Section locale 5134)



1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2017

*Dans ce document, la forme masculine désigne, lorsqu'il y a lieu,
aussi bien les femmes que les hommes.
L'emploi du masculin a pour but de faciliter la lecture du texte.*

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	BUT.....	3
Article 2	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	3
Article 3	DISCRIMINATION	3
Article 4	DÉFINITION DES TERMES	3
Article 5	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	5
Article 6	RÉGIME SYNDICAL.....	6
Article 7	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF OU DE PLAINTE.....	6
Article 8	MESURES DISCIPLINAIRES	7
Article 9	ANCIENNETÉ	8
Article 10	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	9
Article 11	AFFECTATION.....	9
Article 12	RÉPARTITION DU TRAVAIL.....	11
Article 13	SANTÉ ET SÉCURITÉ	12
Article 14	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	13
Article 15	ASSURANCE.....	14
Article 16	PROMOTION ET FONCTION SUPÉRIEURE	14
Article 17	AFFAIRES JUDICIAIRES	15
Article 18	DISPOSITIONS DIVERSES.....	15
Article 19	SITUATION D'URGENCE.....	16
Article 20	COMITÉS DE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET D'ACHATS.....	16
Article 21	JOURS FÉRIÉS.....	17
Article 22	VACANCES	17
Article 23	ALLOCATION DE REPAS	18
Article 24	TÉLÉAVERTISSEUR ET CARTE D'IDENTITÉ.....	18
Article 25	UNIFORME	19
Article 26	JOUR DE PAIE	19
Article 27	AUTRE AFFECTATION	19
Article 28	SALAIRES	19
Article 29	DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL	20
Annexe A	LISTE D'ANCIENNETÉ.....	21
Annexe B	TAUX HORAIRE.....	22
Annexe C	POMPIER À TEMPS PARTIEL DÉTENANT UN EMPLOI RÉGULIER À LA VILLE DE SAINTE-JULIE.....	23
Annexe D	POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS AU SERVICE DE LA VILLE DE SAINTE-JULIE OCCUPANT LE POSTE DE POMPIER	24
Annexe E	PRIME DE DÉPART (REER).....	25
Lettre d'entente # 1	26
Lettre d'entente # 2	27
Lettre d'entente # 3	28
Lettre d'entente # 4	29

ARTICLE 1 BUT

1.01 Les conditions de travail prévues aux présentes ont pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville de Sainte-Julie et ses pompiers représentés par l'Association des pompiers de Sainte-Julie (SCFP - Section locale 5134), d'établir, de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun et de régler selon les dispositions de la présente convention collective les mésententes qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 2.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par le certificat d'accréditation syndicale émis conformément aux dispositions du Code du travail de la province de Québec en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5134. La Ville reconnaît l'Association des pompiers de Sainte-Julie (SCFP - Section locale 5134) comme le représentant unique et exclusif de tous ses pompiers.
- 2.02 L'Association reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, tout en se conformant à ses obligations. Les fonctions usuelles de la direction sont du ressort de la Ville et ses fonctions comprennent, mais sans s'y limiter :
- a) Le droit de gérer la Ville et d'en diriger les opérations;
 - b) Le droit de limiter, suspendre ou cesser certaines opérations;
 - c) Le droit de créer des fonctions et d'en fixer la teneur;
 - d) Le droit d'embaucher et de diriger la main-d'œuvre.
- 2.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective et portant sur des articles contenus dans celle-ci, n'est valide à moins qu'elle fasse l'objet d'une entente écrite entre la Ville et l'Association.

ARTICLE 3 DISCRIMINATION

3.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, ni discrimination par la Ville, l'Association ou leur représentant respectif, contre un employé à cause de sa race, de sa croyance, de son âge, de son sexe, de sa langue, de son origine sociale, de sa nationalité, de ses opinions politiques ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît les présentes dispositions ou la loi, et les deux parties devant s'opposer à toute telle discrimination lorsqu'elle devient évidente.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

- 4.01
- a) *Employeur ou Ville* : ces termes signifient la Ville de Sainte-Julie.
 - b) *Directeur* : ce terme signifie le directeur du Service de sécurité incendie ou son représentant désigné.
 - c) *Association* : ce terme signifie l'Association des pompiers de Sainte-Julie.(SCFP-Section locale 5134).
 - d) *SSI* : cette abréviation signifie le Service de sécurité incendie de la Ville de Sainte-Julie.

- e) *Pompier* : ce terme signifie tout pompier à temps partiel régulier, lieutenant et pompier éligible salarié de la Ville de Sainte-Julie qui a complété sa période d'essai à la satisfaction de la Ville.
- f) *Appel* : sans que cette liste ne soit exhaustive, tout événement où la vie et la propriété peuvent être en danger et qui requiert une intervention rapide des pompiers tels que :
- *incendie;*
 - *système d'alarme en opération;*
 - *inondation;*
 - *reconnaissance ou recherche;*
 - *sauvetage;*
 - *désincarcération;*
 - *accident d'automobile;*
 - *appel de prévention;*
 - *épandage d'absorbant.*
- g) *Lieutenant* : ce terme signifie tout pompier titulaire du grade de lieutenant et qui a, à sa charge une équipe de pompiers. Il assure alors le commandement des opérations en l'absence d'un supérieur hiérarchique.
- h) *Pompier éligible* : ce terme désigne tout pompier qui est en mesure d'occuper la fonction de lieutenant lors de l'absence d'un lieutenant ou, à la demande expresse du directeur, du lieutenant ou tout autre supérieur.
- i) *Officier* : ce terme signifie tout pompier titulaire du grade de lieutenant.
- j) *Équipe* : ce terme signifie une équipe composée au minimum d'un (1) lieutenant, d'un (1) pompier éligible et de huit (8) pompiers.
- k) *Période d'essai* : ce terme signifie la période de douze (12) mois à partir de laquelle un salarié est embauché à titre de pompier. Cette période permet à la Ville d'évaluer le pompier. Cette période peut être prolongée après entente entre les parties.
- l) *Pompier à l'essai* : ce terme signifie tout pompier embauché et qui n'a pas terminé sa période d'essai.
- m) *Pompier-recrue* : ce terme signifie tout pompier embauché et qui n'a pas terminé sa formation de pompier tel que requis par la réglementation en vigueur.
- n) *Fonction supérieure* : ce terme signifie tout pompier qui occupe temporairement un poste comportant des responsabilités supérieures.
- o) *Formateur* : ce terme signifie une personne qui a été sélectionnée par la direction pour donner une partie de cours.
- p) *Plainte ou grief* : ce terme signifie une mécontentement relative à l'interprétation ou l'application des présentes dispositions.

ARTICLE 5 REPRÉSENTATION SYNDICALE

5.01 L'exécutif de l'Association, dûment mandaté, participera aux rencontres spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées :

- a) Pour l'audition d'une plainte;
- b) Rencontre avec l'employeur;
- c) Rencontre du comité paritaire de santé et sécurité au travail;
- d) Rencontre du comité de relations professionnelles;
- e) Rencontre du comité paritaire des achats.

Il est entendu que les heures ainsi passées pour les points a) et b) sont non rémunérées, sauf si le pompier avait effectué du travail à titre de pompier ou s'il n'avait pas été absent pour des fins d'activités autorisées de l'Association.

Les représentants de l'Association peuvent s'adjoindre un conseiller syndical pour participer à toute réunion entre les représentants de l'Association et ceux de l'employeur.

5.02 Sur avis préalable au directeur, la Ville accepte de mettre ses facilités à la disposition de l'Association aux fins de tenir leurs réunions.

5.03 Convocation d'un pompier par l'employeur

Pour toute rencontre relative à l'administration des présentes dispositions, tout membre de l'Association a le droit d'être accompagné d'un délégué de l'Association lors d'une convocation avec un représentant de l'employeur. La présente n'a pas pour effet de limiter les relations normales entre la Ville et ses pompiers.

5.04 Les dates et heures des réunions sont déterminées par l'employeur après consultation avec l'Association et en tenant compte des obligations des représentants de l'Association à l'égard de leur employeur régulier, le cas échéant.

5.05 Affichage

La Ville reconnaît à l'Association le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant, aux endroits approuvés par la Ville, et également de faire circuler tout matériel d'information qu'elle jugera nécessaire pourvu que sa source soit clairement indiquée.

5.06 Accès à la propriété de la Ville

La Ville s'engage à accorder entrée libre à la caserne aux représentants du syndicat aux fins de s'entretenir avec les membres de l'Association, et ce, en tout temps jugé à propos par l'Association et après avoir obtenu l'autorisation du directeur ou de son représentant; cette autorisation ne peut être refusée sans motif sérieux.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Conditions du régime syndical

Tout pompier doit, comme condition d'embauche et de maintien de ses conditions de travail, être et demeurer membre de l'Association pour toute la durée de la convention collective. La Ville n'est pas tenue de ce qui précède, de congédier un pompier parce que l'Association l'a expulsé de ses rangs.

6.02 Nouveau pompier

La Ville transmet par écrit, à l'Association, les nom, prénom, adresse et date d'entrée en service de tout nouveau pompier ainsi que le statut qui lui a été accordé au moment de son embauche.

6.03 Cotisation syndicale

- a) La Ville s'engage, à déduire de la paie de chaque pompier régi par la présente convention collective, la cotisation syndicale fixée par l'Association, et à remettre lesdites déductions au trésorier de l'Association par transfert bancaire dans le compte de l'Association lors du paiement de chaque paie;
- b) Une copie attestée de la résolution fixant la cotisation syndicale est remise par l'Association à l'employeur;

La Ville s'engage à fournir à l'Association un état de compte mensuel des cotisations syndicales déduites de chaque pompier.

6.04 Courrier postal

Tout courrier entrant ou avis écrit adressé à l'Association est remis dans le pigeonnier de l'Association prévu à cet effet.

6.05 Liste des membres des différents comités

L'Association fournit à l'employeur, le nom des membres de l'exécutif syndical ainsi que les noms des membres qui siègent à différents comités.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF OU DE PLAINTE

7.01 Généralités

- a) Lorsqu'un pompier soumet un grief ou une plainte, il est dans son droit de se faire accompagner à toutes les étapes du processus par un représentant de l'Association;
- b) Un pompier ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait d'être impliqué dans une plainte ou un grief.

7.02 Première étape : Le grief ou la plainte que l'Association ou la Ville juge à propos de formuler, est soumis par écrit au Service des ressources humaines avec copie au directeur. Ledit grief doit être soumis dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'événement ou la connaissance de l'événement qui a suscité le grief ou la plainte.

Toutefois, un grief en matière de harcèlement psychologique doit être soumis dans les quatre-vingt-dix (90) jours.

Deuxième étape : Les parties se rencontrent dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief. La partie qui reçoit le grief doit donner sa réponse à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables de la date qui suit la rencontre mentionnée au paragraphe précédent ou à défaut de rencontre, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la date du dépôt du grief.

- 7.03 Tout grief ou toute plainte qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions de la procédure peut être soumis à l'arbitrage.
- 7.04 La partie qui désire référer un cas à l'arbitrage en fait la demande par écrit, avec copie à l'autre partie, dans un délai de vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant l'expiration du dernier délai mentionné au paragraphe précédent.
- 7.05 Les arbitres seront choisis entre les parties. À défaut d'entente, l'arbitre sera nommé par le Ministre.
- 7.06 Dans la mesure du possible, les auditions auront lieu à l'Hôtel de Ville de Sainte-Julie.
- 7.07 Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et les dépenses de l'arbitre.
- 7.08 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 7.09 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective et pour les griefs au sujet des conditions de travail non prévues à la convention, les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité en aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 7.10 En matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 7.11 Le défaut de présenter un grief dans les délais prévus à la convention, entraîne la déchéance du grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus aux paragraphes précédents pourront être prolongés sur demande et avec le consentement des deux (2) parties, la Ville et l'Association.
- 7.12 Une erreur technique dans la présentation ou dans la soumission écrite d'un grief, ne l'invalide pas.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Sanction disciplinaire

Dans le cas où la Ville impose une mesure disciplinaire, elle se doit d'aviser quarante-huit (48) heures à l'avance, par écrit, le pompier sanctionné. Une copie de cette sanction sera également transmise à l'Association.

8.02 Sanction disciplinaire immédiate

Dans le cas où un acte posé par un pompier justifierait une sanction disciplinaire immédiate, la Ville doit aviser, par écrit, le pompier sanctionné quarante-huit (48) heures suivant la sanction. Une copie de cette sanction sera également transmise à l'Association.

- 8.03 Lorsque l'employeur convoque un pompier pour toute mesure disciplinaire, celui-ci a le droit d'être accompagné d'un représentant de l'Association et d'exiger que cette rencontre soit à l'extérieur de ses heures ouvrables de son emploi principal. Le pompier sera alors rémunéré pour la durée de la rencontre, minimum une (1) heure si aucune mesure disciplinaire n'est remise.

- 8.04 Le pompier qui désire obtenir des renseignements contenus dans son dossier personnel en fait la demande au directeur du Service des ressources humaines de la Ville.
- 8.05 Un rapport disciplinaire de plus de douze (12) mois ne peut-être utilisé contre un pompier dans l'imposition de nouvelles sanctions disciplinaires.
- 8.06 Lorsqu'un pompier est appelé à comparaître devant les autorités municipales pour répondre à une accusation contre lui ou aux fins d'enquête, il en est avisé soixante-douze (72) heures à l'avance et on lui remettra, par écrit, les motifs de cette convocation et, le cas échéant, la nature et les éléments de l'accusation portée contre lui. Une copie de la convocation sera également transmise à l'Association.
- 8.07 Aucune mesure disciplinaire n'est imposée à un pompier après soixante (60) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de cet événement par la Ville.
- 8.08 Aucune annotation d'avertissement ne peut-être versée au dossier d'un pompier sans que celui-ci n'en ait été avisé par écrit. Copie de tout avis sera transmise à l'Association.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 Période d'essai

Au terme d'une période d'essai, le pompier est confirmé dans ses fonctions et obtient le statut de pompier à temps partiel régulier.

9.02 Ancienneté

Aux fins d'application des présentes dispositions, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et jours travaillés par un pompier au sein du Service de sécurité incendie de Sainte-Julie, et ce, à partir du moment où il a été engagé comme pompier en période d'essai.

Pour les pompiers embauchés simultanément, l'ordre d'ancienneté sera établi par tirage au sort.

9.03 Les absences suivantes sont reconnues par la présente convention et n'interrompent d'aucune manière l'accumulation de l'ancienneté d'un pompier :

- i) Absence, avec ou sans traitement, causée par maladie, accident, suspension administrative et suspension disciplinaire;
- ii) Absence pour un congé parental suivant les textes et modalités de la *Loi sur les normes du travail*;
- iii) Absence, avec ou sans traitement, pour un motif valable autorisé par la Ville;
- iv) Absence par le fait d'être retenu au travail dans le cadre de son emploi régulier extérieur;
- v) Absence par le fait d'être en vacances de son emploi extérieur et en ayant pris soin d'aviser son supérieur immédiat de la période d'absence.

9.04 Un pompier perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- i) S'il est congédié pour cause juste et raisonnable;
- ii) S'il quitte volontairement son emploi;
- iii) Si son absence est injustifiée après un (1) an;
- iv) S'il ne réside plus à Sainte-Julie.

9.05 Dans la période couverte entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, tout pompier qui fait défaut d'atteindre un minimum de quarante pour cent (40 %) de présence lors d'intervention (appel), recevra un avis écrit. S'il n'atteint pas, dans les six (6) mois suivants, ce pourcentage, il perd son ancienneté et son emploi.

Les absences déjà prévues à la convention collective, les absences reliées au travail régulier ainsi que les absences pour raison de force majeure, une fois approuvées par le directeur, sont exclues de la comptabilisation du pourcentage de présence.

9.06 Liste officielle d'ancienneté

La liste officielle d'ancienneté des pompiers du SSI est située à l'annexe A.

9.07 Mise à pied

Dans le cas de mise à pied ou diminution d'effectif, l'employeur tient compte de l'ancienneté, pourvu que le pompier qui demeure au travail rencontre les exigences normales de la fonction.

9.08 Un pompier peut être affecté pour une durée maximale de six (6) mois à un poste cadre du SSI. À la fin de cette affectation, il reprend son poste et les bénéfices afférents sans perdre son ancienneté. La période peut être prolongée au besoin, après entente avec l'Association. Le salarié continue de payer ses cotisations syndicales.

ARTICLE 10 SÉCURITÉ D'EMPLOI

10.01 Poste à temps plein

Advenant la création d'un corps de pompiers ou d'un poste d'officier à temps plein au SSI, la Ville s'engage à offrir ces postes aux pompiers à temps partiel réguliers, membres de l'Association, avant de procéder à un processus d'embauche d'aspirant-pompier à l'externe pourvu que ces derniers possèdent les qualifications requises pour l'emploi, ou sont en voie de les obtenir selon les dispositions de la Loi sur la sécurité incendie.

10.02 Regroupement, cession et fusion

Dans l'éventualité d'un regroupement, d'une cession, d'une fusion, de l'intégration ou de la régionalisation du SSI avec toute autre organisation ou service similaire, la Ville consultera l'Association en cours de processus afin de maintenir l'emploi et les conditions de travail contenues dans la présente convention et de favoriser l'intégration de l'ensemble des pompiers dans la nouvelle organisation.

ARTICLE 11 AFFECTATION

11.01 *Équipe en devoir* : signifie la période durant laquelle une équipe est en disponibilité et réponds aux appels sans pour autant qu'un membre de l'équipe soit tenu de demeurer sur le territoire de la Ville. Advenant un manque d'effectif, les autres équipes sont appelées à tour de rôle, au besoin.

Ces équipes en devoir sont formées à intervenir de jour, de soir et de nuit. L'horaire de ces équipes se fera de la façon suivante :

- a) Semaine 1 : équipe 1 en devoir à compter du jeudi 16 h jusqu'au jeudi suivant à 16 h ;
- b) Semaine 2 : équipe 3 en devoir à compter du jeudi 16 h jusqu'au jeudi suivant à 16 h ;
- c) Semaine 3 : équipe 2 en devoir à compter du jeudi 16 h jusqu'au jeudi suivant à 16 h ;
- d) Semaine 4 : équipe 4 en devoir à compter du jeudi 16 h jusqu'au jeudi suivant à 16 h.

Après la 4^e semaine, nous revenons à la semaine 1 et ainsi de suite.

11.02 Équipe de garde externe est composée d'un lieutenant (1) et de trois pompiers (3). L'ordre de sélection est établi selon la directive du SSI en place afin de garder un minimum de personnel de l'équipe en devoir dans les limites de la Ville pour répondre aux appels.

L'horaire de garde externe correspond à toutes plages horaires à l'extérieur des plages horaires de garde interne.

Il y aura une garde externe toute la semaine, soit de sept (7) jours couvrant toute la journée (24 heures) durant les jours fériés, la période estivale du 3^e jeudi de juin au 3^e jeudi de septembre, la période des fêtes de la dernière semaine du mois de décembre et la première semaine du mois de janvier. Pour la période estivale et celle de la période des fêtes, l'équipe de garde externe verra à faire la vérification des appareils et des équipements. Ils seront alors rémunérés pour deux (2) heures.

Il sera alors interdit aux membres de l'équipe de garde externe de quitter les limites de la Ville durant leur période de garde. Cependant, un pompier peut se faire remplacer par un autre pompier pour une période délimitée ou pour toute la durée de sa période de garde. Il doit alors en aviser son lieutenant de garde.

11.03 Équipe de garde interne

L'équipe de garde interne est composée d'un (1) lieutenant et de trois (3) pompiers. L'affectation des pompiers sur l'horaire de garde interne sera effectuée selon la directive du SSI;

L'horaire de garde interne est du lundi au vendredi de 16 h à 21 h pour la période du 3^e jeudi de septembre au 3^e jeudi de juin.

L'attribution des horaires de garde interne se fera sur une base volontaire selon les disponibilités fournies par chaque pompier.

Rémunération

Le lieutenant en devoir durant la semaine de garde interne sera rémunéré deux (2) heures afin de planifier et organiser les affectations requises pour le bon déroulement.

Pour chaque heure effectuée en garde interne, les pompiers seront rémunérés selon le taux horaire de l'annexe B de la présente convention collective.

Pour tout appel reçu avant 16 h, tout pompier qui répond à l'appel sera rémunéré selon l'article 28.01 de la présente convention collective.

Le pompier cédulé pour effectuer de la garde interne qui répond à un appel avant 16 h pour lequel l'intervention se poursuit après 16 h sera traité comme suit :

- ✓ rémunération selon l'article 28.01 de la convention collective de travail;
- ✓ son quart de travail de garde interne débutera une fois l'intervention terminée et dès qu'il sera disposé à débiter son quart de travail.

Tout pompier en garde interne qui doit terminer une intervention au-delà de 21 h, sera rémunéré en temps continu pour le temps travaillé au taux horaire applicable, et ce, jusqu'à sa libération par l'officier responsable.

Remplacement

La procédure de remplacement entre pompiers est autorisée entre 16 h et 18 h, tout pompier :

- ✓ qui se fait remplacer et qui répond à un appel, recevra le paiement de trois (3) heures et son quart de travail de garde interne débutera une fois l'intervention terminée et dès qu'il sera disposé à débiter son quart de travail;
- ✓ qui effectue un remplacement sera rémunéré pour toutes heures effectivement travaillées, et ce, de façon continue. Étant considéré de garde, il ne sera donc pas assujéti au paiement de trois (3) heures pour avoir répondu à un appel. Son quart de travail se terminera dès sa libération par l'officier responsable.

Par être « disposé », les parties conviennent que l'employé porte son uniforme, se présente et est prêt à débiter son quart de travail en garde interne.

11.04 Officier en garde externe de semaine

Lorsqu'une équipe est dans sa semaine de devoir, l'officier de cette équipe doit être disponible à effectuer de la garde externe, selon les besoins du SSI. Il devra alors demeurer à l'intérieur des limites de la Ville. Cependant, un officier peut se faire remplacer par un autre officier pour une période délimitée ou pour toute la durée de la période visée. Il doit alors en aviser son supérieur immédiat.

ARTICLE 12 RÉPARTITION DU TRAVAIL

12.01 Généralités

Tout travail de pompier effectué à la demande expresse de la Ville, autre qu'un appel, est attribué selon la liste en vigueur. Cette liste est établie en fonction du nombre d'heure effectué, en débutant par celui qui en a le moins (ordre croissant).

12.02 Priorité d'appel

Lors d'un appel durant la période de garde externe, la Ville communique avec l'équipe complète de pompiers en devoir. Durant la période de garde interne, l'équipe en garde interne répondra seule aux appels non catégorisés, le tout selon la directive établie. L'appel doit être transmis sur les téléavertisseurs fournis à cet effet ou tout autre moyen de communication choisi par l'employeur.

12.03 Entraide avec d'autres municipalités

Tout appel d'entraide devra générer un appel d'équipe. Pour le choix des pompiers, l'équipe de garde sera mobilisée en priorité.

12.04 Affectation d'un travail autre que combat

Lorsqu'un pompier a débuté l'affectation d'une tâche à l'extérieur de sa période de garde interne autre que celui de combat, formation ou pratique, la Ville s'engage à le rémunérer pour un minimum de trois (3) heures au taux horaire prévu à l'annexe B. Cependant, il est dans le droit de l'employeur de faire travailler le pompier, les trois (3) heures rémunérées.

ARTICLE 13 SANTÉ ET SÉCURITÉ

13.01 Comité de santé et sécurité

Les parties s'engagent mutuellement à coopérer pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des pompiers. À cette fin, la Ville et l'Association conviennent de former un comité consultatif de sécurité constitué de deux (2) membres de l'Association et de deux (2) représentants de l'employeur. Les membres de l'Association convoqués à une réunion du comité sont rémunérés pour la durée de la rencontre, et ce, selon le taux de l'annexe B. Le comité de santé et sécurité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties, et ce, au moins deux (2) fois par année et son mandat consiste à :

- a) Analyser les causes et circonstances des accidents survenus au cours des mois précédents;
- b) Discuter des causes d'accidents;
- c) Recommander au directeur toute mesure permettant de réduire ou d'éliminer les risques d'occurrence ou de récurrence d'accidents ou de récidives, de même que toute mesure permettant d'en réduire les impacts pour les pompiers.

13.02 Pièces d'équipement

- a) Les pompiers sont équipés d'une façon sécuritaire et hygiénique. L'employeur fournira les pièces d'équipement à chaque pompier.
 - i) Deux (2) vêtements de protection de deux (2) pièces type « bunker suit »;
 - ii) Un (1) casque de pompier muni d'une visière protectrice et un (1) serre-tête type « ratchet » deux (2) protège oreille et jugulaire ainsi qu'un (1) insigne indiquant la Ville et le numéro matricule du pompier;
 - iii) Deux (2) paires de gants protecteurs;
 - iv) Une (1) paire de bottes avec bout renforcé et protège-tibia;
 - v) Deux (2) paires de chaussettes de type « bama »;
 - vi) Une (1) ceinture avec tricoises;
 - vii) Une (1) salopette avec bande réfléchissante et logo de la Ville;
 - viii) Une (1) cagoule de protection thermique nomex;
 - ix) Une (1) lampe de poche.
- b) Toutes les pièces d'équipement fournies doivent être de qualité reconnue par un organisme habilité. Les pièces d'équipement seront remplacées en échange de l'article brisé;
- c) Toutes les pièces d'équipement demeurent la propriété de la Ville et aucun pompier n'a le droit de les modifier, les prêter, les donner, les vendre, les échanger ou les utiliser pour des fins autres que le travail. Lors de son départ, le pompier doit remettre à la Ville toutes les pièces de vêtements ou d'équipement fournies, qu'il a en sa possession. La présente disposition s'applique également à l'article 25 « uniforme ».

13.03 Accident de travail

Le pompier victime d'une lésion professionnelle, dans le sens de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, reçoit à compter du jour de l'accident, le montant prévu par la CSST et également son plein salaire brut basé sur son emploi régulier jusqu'à un montant annuel de 75 000 \$.

13.04 Transport

Dans le cas d'accident de travail, la Ville s'engage à donner les premiers soins au blessé et à le faire transporter, à ses frais, à l'hôpital ou chez le médecin et à le payer pour la balance de sa journée de travail. La Ville s'engage à assurer ou à défrayer le retour de ce pompier à son domicile.

13.05 Nettoyage d'équipement de combat

La Ville s'engage à faire effectuer au besoin et à ses frais, le nettoyage d'équipement de combat (selon les directives du fabricant ou de la norme NFPA 1500, 1581, 1771) pour les équipements souillés par différents contaminants. Ils devront être décontaminés dans les plus brefs délais.

13.06 Aide psychologique

La Ville met à la disposition de chaque pompier, des mesures d'aide, après une intervention qui nécessite un debriefing psychologique avec un professionnel. La Ville organise une séance dans les plus brefs délais selon la disponibilité des intervenants.

13.07 Secouriste en milieu de travail

La Ville s'engage à former un minimum de trois (3) pompiers sur chaque équipe comme secouristes en milieu de travail.

ARTICLE 14 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

14.01 Remboursement des frais de cours

La Ville favorise la participation des pompiers à des cours de formation. Les cours doivent être pertinents au travail accompli par les pompiers, approuvés par le directeur et sont remboursés à cent pour cent (100 %) pourvu qu'il y ait réussite. Le refus d'un tel cours n'est pas sujet à plainte.

Cependant, le pompier ayant bénéficié d'un remboursement de frais de cours et qui quitte le SSI dans les deux (2) ans du paiement dudit cours de formation doit rembourser à la Ville les sommes ainsi versées.

14.02 Formation et entraînement du personnel

La Ville procède annuellement à l'entraînement de son personnel selon les exigences du schéma de couverture de risques. Les heures ainsi passées sont rémunérées suivant le taux prévu à cet effet aux présentes dispositions.

La présence à l'entraînement est obligatoire, sauf en cas de force majeure. De plus, l'employeur doit informer tout le personnel à l'avance des dates, des heures et des endroits des périodes d'entraînement. Dans la mesure du possible, l'horaire des cours est transmis trente (30) jours à l'avance.

Lorsqu'un pompier est en formation exigée par le SSI, à l'extérieur des limites de la Ville, les frais de déplacement sont remboursés selon la politique en vigueur à la Ville.

14.03 Formateurs accrédités

La Ville s'engage à favoriser les formateurs accrédités du SSI pour dispenser l'entraînement et le perfectionnement à l'ensemble du personnel.

ARTICLE 15 ASSURANCE

15.01 Assurance invalidité et assurance vie

Le pompier bénéficie d'une assurance invalidité et d'une assurance vie de deux cent mille dollars (200 000 \$) en cas de décès ou de mutilation dans l'exercice de ses fonctions, et ce, aux frais de la Ville. Une copie du contrat d'assurance devra être fournie à l'Association.

15.02 Frais de déplacement

Pour compenser l'utilisation de son véhicule personnel pour se rendre à la caserne suite à un appel. La Ville remboursera en frais de déplacement, à compter de la signature, une allocation de dix dollars (10 \$) par appel.

15.03 Assurance responsabilité

Pour tenir lieu de toute assurance responsabilité pour les pompiers qui se servent de leur véhicule personnel pour se rendre à la caserne suite à un appel. La Ville verse à chacun des pompiers un montant de cent cinq dollars (105 \$) par année.

15.04 Accident avec son véhicule personnel

Suite à un appel, si un pompier a un accident avec son véhicule personnel en se rendant à la caserne. La Ville s'engage à payer à celui-ci un montant équivalent à la franchise de l'assurance automobile du véhicule, maximum 500 \$ ou les frais de réparations, si ceux-ci s'avéraient inférieurs au montant déductible. Un rapport de déclaration d'accident sera exigé de même que les pièces justificatives des réparations. Cette disposition ne s'applique pas si le pompier est reconnu coupable d'inconduite au moment de l'accident.

ARTICLE 16 PROMOTION ET FONCTION SUPÉRIEURE

16.01 Lorsque la Ville désire combler temporairement ou de façon permanente un poste de lieutenant, elle l'offre parmi les pompiers éligibles. L'ordre est établi en fonction de l'ancienneté au poste de pompier éligible.

16.02 Pour tout poste vacant de pompier éligible, le service doit procéder à un affichage d'une durée de quinze (15) jours de calendrier. Tout poste laissé vacant doit être comblé dans les soixante (60) jours suivant sa vacance. Le poste est accordé par ancienneté au candidat ayant réussi toutes les étapes du processus de sélection.

16.03 Tout pompier possédant les préalables, peut poser sa candidature, par écrit, à la direction du Service des ressources humaines à l'intérieur du délai d'affichage.

16.04 Un pompier qui à la suite d'un affichage réussit le processus de qualification demeure admissible pour toute autre nomination de pompier éligible à l'intérieur d'un délai de six (6) mois de la fin de la période d'affichage.

Un pompier qui échoue le processus de qualification devra attendre une période de six (6) mois de la fin de la période d'affichage avant de poser de nouveau sa candidature.

16.05 Les titulaires des postes de lieutenant et pompier éligible sont assujettis à une période d'essai de douze (12) mois travaillés à compter de la date de leur nomination. La période d'essai peut être prolongée au besoin, après entente avec l'Association.

16.06 Fonction supérieure

Le pompier agissant en fonction supérieure est rémunéré selon le taux horaire du poste qu'il occupe.

16.07 Fonction de formateur

La fonction de formateur est considérée comme une fonction spécialisée et une prime de dix pour cent (10 %) est allouée lorsque l'employé pompier agit à ce titre, incluant la préparation des sessions.

ARTICLE 17 AFFAIRES JUDICIAIRES

17.01 Poursuite contre un pompier

Dans tous les cas où un pompier est poursuivi en justice ou est assigné à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une préenquête judiciaire, ou à rencontrer le conseiller juridique de la Ville pour préparer une cause, par suite d'actes ou gestes posés par le fait ou à l'occasion de son travail comme pompier, sauf le cas de faute lourde ou de négligence grossière (réf : CCQ, 1474), la Ville assigne, après consultation avec le pompier concerné, un procureur pour lui assurer une défense pleine et entière, et ce, aux frais de la Ville. De plus, la Ville s'engage à couvrir le salaire perdu à son emploi régulier sur présentation de la preuve du relevé de salaire.

17.02 Procureur

Le pompier a droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par la Ville, son propre procureur.

17.03 Remboursement du salaire régulier perdu

Dans le cas prévu à l'article 17.01, l'employeur verse au pompier, sur présentation de pièces justificatives, la différence entre l'indemnité ou les honoraires qu'il reçoit à titre de témoin et le salaire perdu à son emploi régulier ou le salaire de pompier (taux horaire selon annexe B), le plus rémunérateur des deux, et ce, pourvu qu'il ne reçoive aucune autre rémunération pour la même période. Si le pompier est en congé de son emploi régulier il est alors rémunéré comme pompier au taux horaire selon l'annexe B. Des pièces justificatives devront être fournies.

17.04 Frais de déplacement et allocation de repas

Lorsqu'un pompier est convoqué devant une cour de justice ou commission d'enquête dans le cadre de ses fonctions, la Ville lui accorde des frais de déplacement pour usage de son véhicule personnel, s'il est impossible de lui fournir un véhicule du service pour ce déplacement. Une allocation de repas lui est accordée sur présentation d'un reçu.

ARTICLE 18 DISPOSITIONS DIVERSES

18.01 Annexes et lettres d'entente

Les annexes et lettres d'entente, le cas échéant, font partie intégrante du présent document.

18.02 Législation fédérale et provinciale

Toute disposition des présentes qui devient en contradiction avec la législation fédérale ou provinciale est nulle, sans toutefois affecter la validité des autres dispositions du présent document.

18.03 Commodité à l'intérieur de la caserne

L'employeur s'engage à maintenir à l'intérieur de la caserne un endroit de détente avec les commodités appropriées.

18.04 Absence pour raison médicale

Tout pompier doit informer en fournissant les pièces justificatives, le directeur du service s'il n'est pas en mesure pour des raisons médicales d'accomplir son travail. Pour toute absence de plus de six (6) mois, une expertise médicale peut-être demandée par l'employeur, et ce, à ses frais. Lors de cet examen, le pompier est alors réputé être au travail, il sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures selon le taux prévu à l'annexe B, en plus de ses frais de déplacement.

ARTICLE 19 SITUATION D'URGENCE

19.01 Généralités

Les pompiers peuvent être appelés à faire de la garde interne en caserne lors d'une situation d'urgence décrétée par le directeur ou son représentant. Cette équipe de garde sera alors constituée d'un (1) officier et de trois (3) pompiers. Cette garde est rémunérée selon le taux horaire prévu à l'annexe B, pour un minimum de trois (3) heures. L'ordre de rappel se fera selon la procédure établie par le SSI.

19.02 Conditions particulières

Lors de conditions particulières pouvant influencer le délai d'intervention des pompiers pour se rendre à la caserne lors d'appel, une équipe de garde constituée d'un (1) officier et trois (3) pompiers sera rappelée, pour faire de la garde interne en caserne :

- a) Lors d'une alerte de précipitations de neige de plus de vingt-cinq (25) centimètres;
- b) Lors de conditions climatiques extrêmes;
- c) Lors d'événements spéciaux, de parades, tours cyclistes, Halloween, manifestations, etc.

Cette garde est rémunérée selon le taux horaire prévu à l'annexe B pour un minimum de trois (3) heures. L'ordre de rappel se fera selon les dispositions de l'article 11.

19.03 Garde interne en période de garde externe

L'équipe de garde externe peut être appelée à faire de la garde interne. Cette garde est rémunérée selon le taux horaire prévu à l'annexe B.

19.04 Heure supplémentaire

À compter de la trente-septième heure et demie (37,5^e) de service continu, le pompier devra être rémunéré à taux et demi.

ARTICLE 20 COMITÉS DE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET D'ACHATS

20.01 Comité de relations professionnelles

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de relations professionnelles ayant pour but de régler à l'amiable les problèmes qui peuvent survenir au niveau du travail. Le comité est formé de deux (2) membres de l'Association et deux (2) représentants de l'employeur et se réunit à la demande des parties, et au minimum, une fois (1) par période de six (6) mois. Les membres de l'Association convoqués à une réunion du comité sont rémunérés pour la durée de la rencontre, et ce, selon le taux de l'annexe B.

20.02 Comité consultatif pour l'achat d'équipement

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité consultatif pour l'achat d'équipement concernant toutes les pièces servant à la protection du pompier ou pièces de combat incendie. Le comité est formé de deux (2) membres de l'Association et de deux (2) représentants de l'employeur et se réunit à la demande des parties, et au minimum, une (1) fois par période de six (6) mois. Les membres de l'Association convoqués à une réunion du comité sont rémunérés pour la durée de la rencontre, et ce, selon le taux de l'annexe B.

ARTICLE 21 JOURS FÉRIÉS

21.01 Les pompiers appelés à travailler l'un des jours fériés énumérés plus bas sont rémunérés suivant le tarif horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %), et ce, pour toutes les heures effectuées ou travaillées. Également, tous les pompiers appelés à être de garde l'un de ces dits jours sont rémunérés suivant le tarif établi, majoré de cinquante pour cent (50 %) :

- la veille du jour de l'An;
- le jour de l'An ;
- le lendemain du jour de l'An ;
- le Vendredi saint ;
- le dimanche de Pâques ;
- le lundi de Pâques ;
- la Journée nationale des patriotes ;
- la fête nationale du Québec;
- la fête du Canada ;
- la fête du Travail ;
- l'Action de grâce ;
- la veille de Noël ;
- le jour de Noël ;
- le lendemain de Noël.

Les pompiers qui ne travaillent pas un jour férié sont assujettis à la Loi des Normes du travail. Ils recevront uniquement pour les congés fériés prévus par la loi, une indemnité égale à 1 / 20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

ARTICLE 22 VACANCES

22.01 Tout pompier a droit à une compensation monétaire pour tenir lieu des vacances :

- a) De 0 à 4 ans de service quatre pour cent (4 %) du salaire gagné;
- b) De 5 à 9 ans de service six pour cent (6 %) du salaire gagné;
- c) De 10 à 14 ans de service huit pour cent (8 %) du salaire gagné;
- d) De 15 ans et plus de service dix pour cent (10 %) du salaire gagné.

Cette somme sera versée en même temps que le paiement du salaire.

ARTICLE 23 ALLOCATION DE REPAS

23.01 Allocation de repas

Lorsqu'un appel dure plus de quatre (4) heures et à toutes les quatre (4) heures consécutives, la Ville s'engage à fournir les repas aux pompiers en devoir pour un montant maximum de douze (12 \$). Dans l'impossibilité de le faire ou lorsque le pompier doit quitter l'intervention après quatre (4) heures sans que la Ville n'ait pu lui fournir de repas, dans ce cas, la Ville rembourse le repas au pompier, sur présentation des pièces justificatives, et ce, jusqu'à concurrence de douze (12 \$).

ARTICLE 24 TÉLÉAVERTISSEUR ET CARTE D'IDENTITÉ

24.01 Téléavertisseur

La Ville doit fournir à chacun des pompiers les équipements de communications nécessaires à sa fonction.

Tous les équipements ou tout autre moyen de communication déterminé par l'employeur doivent être fournis en bon état de fonctionnement.

24.02 Carte d'identité

La Ville fournit, à ses frais, et ce, à tous les pompiers, les articles d'identification personnelle comme membre du SSI suivants :

- a) Un (1) insigne de poche avec numéro de matricule;
- b) Un (1) étui en cuir pour insigne de poche;
- c) Une (1) carte d'identité avec photo. (Cette carte sera renouvelée tous les cinq (5) ans);
- d) Une (1) identification pour le système de dénombrement.

24.03 Carte d'identification de véhicule personnel

La Ville fournit, à ses frais, et ce, à tous les pompiers, une (1) carte d'identification de véhicule personnel du SSI que l'on peut accrocher sur le rétroviseur intérieur du véhicule, avec le numéro matricule du pompier.

ARTICLE 25 UNIFORME

25.01 La Ville fournit à tous les pompiers assujettis aux présentes, les uniformes nécessaires à l'exercice de leur fonction, tels que définis plus bas :

- a) Un (1) képi avec badge;
- b) Trois (3) chemises « blue-black » à manches courtes;
- c) Trois (3) chemises « blue-black » à manches longues;
- d) Une (1) cravate « blue-black »;
- e) Une (1) paire de pantalons de sortie « blue-black »;
- f) Deux (2) paires de pantalons de travail (type cargo) « blue-black »;
- g) Trois (3) t-shirts « blue-black »;
- h) Un (1) chandail de laine « blue-black » avec logo de la Ville;
- i) Une (1) paire de souliers;
- j) Une (1) paire de bottes de travail;
- k) Un (1) manteau d'hiver « blue-black »;
- l) Un (1) manteau printemps/automne « blue-black »;
- m) Une (1) paire de gants doublés;
- n) Une (1) ceinture de cuir.

25.02 Article endommagé

Tout article endommagé ou perdu devra être remplacé à moins de négligence de la part du pompier.

ARTICLE 26 JOUR DE PAIE

26.01 Les pompiers sont rémunérés tous les deux (2) jeudis par virement bancaire dans une institution financière de leur choix, et ce, pour toutes les heures effectuées au cours des deux (2) semaines précédentes.

ARTICLE 27 AUTRE AFFECTATION

27.01 Les pompiers appelés à répondre à toute urgence à l'extérieur des limites de la Ville sont rémunérés selon les modalités prévues à la convention collective.

27.02 Si un pompier, suite à la demande de l'officier en charge, doit demeurer sur les lieux d'un incendie alors qu'il devrait être à son emploi principal, la Ville remboursera la différence entre le salaire de son emploi principal et le salaire du taux de combat. Une preuve du relevé de salaire sera cependant exigée.

ARTICLE 28 SALAIRES

28.01 Rémunération pour appel

Lors d'un appel, le pompier reçoit le taux horaire avec un minimum de trois (3) heures. Le lieutenant ou le pompier éligible responsable de l'intervention reçoit une (1) heure additionnelle pour la rédaction du rapport d'intervention. Le taux horaire est mentionné à l'annexe B. Tout fractionnement d'heure sera arrondi et payé à la demi-heure.

28.02 Prime de garde externe

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pompier	2,66 \$	2,78 \$	2,86 \$	2,93 \$	3,01 \$	3,08 \$
Lieutenant	2,84 \$	2,97 \$	3,06 \$	3,13 \$	3,21 \$	3,29 \$

ARTICLE 29 DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL

29.01 Entrée en vigueur

La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2017.

Les salaires et les primes qui entrent en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2013 devront être payés dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la présente entente.

29.02 Conditions de travail

Les conditions de travail prévues aux présentes continuent à avoir effet jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle convention collective.

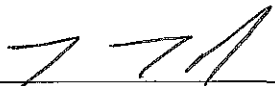
29.03 Copie de la convention collective


Après la signature de la présente convention collective, la Ville s'engage à remettre une (1) copie dudit contrat à chaque pompier.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sainte-Julie ce 15 avril 2013.

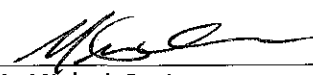
VILLE DE SAINTE-JULIE

**ASSOCIATION DES POMPIERS DE
SAINTE-JULIE (SCFP - Section locale 5134)**

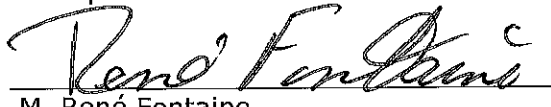

Mme Suzanne Roy,
Mairesse

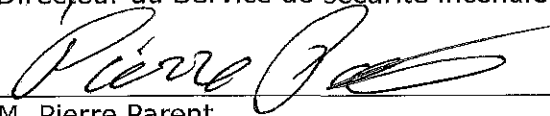

M. Luc Collin,
Président



M. Pierre Bernardin,
Directeur général


M. Michel Carignan,
Vice-président


M. Daniel Perron,
Directeur du Service de sécurité incendie


M. René Fontaine,
Trésorier


M. Pierre Parent,
Directeur du Service des ressources humaines


Mme Carole Bouchard,
Conseillère syndicale, SCFP

ANNEXE A LISTE D'ANCIENNETÉ

NOM		DATE D'ENTRÉE
Carignan	Michel	1986-12-11
Fontaine	Pierre	1988-01-01
Corbin	Guylaine	1990-06-30
Turenne	Jean	1995-12-18
Boutin	Richard	1996-01-15
Fontaine	René	1997-07-03
Collin	Luc	1997-07-07
Gaumont	Pascal	1999-04-12
Pagé	Éric	2001-03-12
Trudel	Patrick	2001-03-19
Rondeau	François	2001-04-02
Lacharité	François	2002-07-08
Dame	Frédéric	2007-02-11
Lefebvre	Steven	2007-02-11
Doré	Sylvain	2007-02-11
Boisvert	Alain	2007-02-11
Patenaude	Mathieu	2007-02-11
Martel	Sylvain	2007-02-11
Ambrosoli	Éric	2007-02-11
Carignan	Nicolas	2007-02-11
Fontaine	Danny	2007-02-11
Leroux	Maxime	2007-02-11
Waked	David	2007-12-06
Leclerc	Benoit	2007-12-06
Brisebois	Mathieu	2007-12-06
Meilleur	Benoit	2008-05-07
Pilote	Olivier	2008-12-03
Bouchard	Éric	2008-12-03
Alain	André	2008-12-03
Lachance	Alain	2009-03-11
Bureau-Gendron	François	2009-03-11
Denis	Maxime	2009-06-04
Laverdière	Martin	2009-06-04
Mercier	Mario	2009-06-04
Fillet	Evans	2010-03-11
Couture	Rémy	2011-04-06
Blanchet	Jasmin	2012-02-08
Tremblay	Tommy	2012-07-05

ANNEXE B TAUX HORAIRE

		1 ^{er} janvier 2013	1 ^{er} janvier 2014 3 %	1 ^{er} janvier 2015 2,5 %	1 ^{er} janvier 2016 2.5 %	1 ^{er} janvier 2017 2.5 %
Pompier	Échelon 1	22,20 \$	22,87 \$	23,44 \$	24,02 \$	24,62 \$
Pompier	Échelon 2	23,35 \$	24,05 \$	24,65 \$	25,27 \$	25,90 \$
Lieutenant		26,89 \$	27,69 \$	28,38 \$	29,09 \$	29,82 \$

Échelon 1 (0 à 999 heures payées)

Échelon 2 (1 000 heures payées)

**ANNEXE C POMPIER À TEMPS PARTIEL DÉTENANT UN EMPLOI RÉGULIER À LA VILLE
DE SAINTE-JULIE**

CONSIDÉRANT que le temps de réponse est vital dans la lutte à l'incendie et par souci d'efficacité, la Ville est disposée à libérer ses employés au service de la Ville de Sainte-Julie agissant à titre de pompier afin de réduire les délais d'intervention lors d'incendie durant la journée sur semaine;

CONSIDÉRANT qu'il peut être intéressant pour certains employés municipaux de faire partie du Service de sécurité incendie de leur Ville;

CONSIDÉRANT que ces employés sont déjà disponibles en fonction sur le territoire et qu'ils peuvent utiliser des communications radio, de l'équipement spécialisé et divers outils leur permettant d'agir très rapidement;

CONSIDÉRANT que ces employés seront retournés à leur tâche régulière dès que l'intervention sera complètement terminée et que l'officier en charge pourra dégager ces pompiers;

LA VILLE autorise les employés agissant à titre de pompier, lorsqu'appelés sur les lieux d'une intervention, à quitter leur poste régulier de travail pour répondre à l'appel.

ANNEXE D POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS AU SERVICE DE LA VILLE DE SAINTE-JULIE OCCUPANT LE POSTE DE POMPIER

BUT

La présente directive vise à établir la position de l'employeur quant à la rémunération d'un employé de la Ville de Sainte-Julie lorsqu'il intervient à l'occasion d'un appel provenant du Service de sécurité incendie.

Un employé qui travaille pour la Ville de Sainte-Julie peut, s'il en manifeste le désir et répond aux critères requis, agir comme pompier. L'employé reconnaît alors que ses conditions habituelles de travail sont modifiées lorsqu'il agit à titre de pompier.

RÉMUNÉRATION

Lorsque l'employé précité intervient à l'occasion d'une demande d'assistance du Service de sécurité incendie en dehors de ses heures régulières de travail, il est alors rémunéré conformément à la présente convention collective.

Nonobstant le paragraphe précédent, les employés de la Ville faisant partie de l'équipe de garde externe reçoivent en plus le paiement prévu pour un appel.

Pour une intervention durant les heures régulières de travail, ledit employé reçoit la rémunération horaire de son poste régulier de travail comme employé au service de la Ville de Sainte-Julie.

Par contre, la Ville s'engage à verser à chaque employé détenant un emploi régulier à la Ville un montant forfaitaire selon le tableau suivant :

Pour l'année 2012 :	1584 \$
Pour l'année 2013 :	1631 \$
Pour l'année 2014 :	1680 \$
Pour l'année 2015 :	1722 \$
Pour l'année 2016 :	1765 \$
Pour l'année 2017 :	1809 \$

L'officier affecté à l'équipe de jour reçoit un montant additionnel de dix pour cent (10 %) du montant annuel forfaitaire prévu à l'annexe.

De plus, l'officier affecté à l'équipe de jour reçoit une (1) heure additionnelle au taux de lieutenant pour la rédaction des rapports des appels d'interventions qui surviennent lors des heures de travail à la Ville.

ANNEXE E PRIME DE DÉPART (REER)

QUE suite à la signature de la présente convention collective, tous les pompiers inscrits sur la liste d'ancienneté recevront un montant correspondant à 75 \$ par année de service avec un maximum de 1 500 \$. Ce montant sera déposé dans un régime enregistré d'épargne retraite (REER).

QU'à compter du 1^{er} janvier 2014, la Ville versera à chaque début d'année, un montant de 2 % du salaire gagné au 31 décembre de l'année précédente dans un compte REER de chaque employé.

Chaque pompier devra fournir les pièces justificatives indiquant le compte où le versement devra être effectué. Le versement sera fait dans les 30 jours.

LETTRE D'ENTENTE # 1

**INTERVENUE
ENTRE
LA VILLE DE SAINTE-JULIE
ET
L'ASSOCIATION DES POMPIERS DE SAINTE-JULIE
(SCFP - Section locale 5134)**

OBJET : Assurance responsabilité

ATTENDU que la Ville de Sainte-Julie doit verser à chacun des pompiers, un montant de cent cinq dollars (105 \$) par année pour tenir lieu de toute assurance responsabilité pour les pompiers qui se servent de leur véhicule personnel pour se rendre sur les lieux suite à un appel;

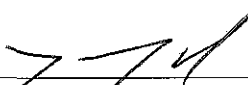
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :


1. QUE le nombre de pompiers au 1^{er} janvier de chaque année soit considéré aux fins de calculs;
2. QU'au lieu de verser le montant à chaque pompier, la Ville verse la somme correspondante du nombre de pompiers multiplié par cent cinq dollars (105 \$) à l'Association des pompiers de Sainte-Julie.

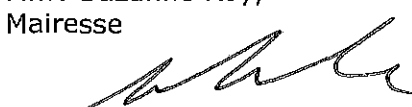
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sainte-Julie ce 15 avril 2013.


VILLE DE SAINTE-JULIE

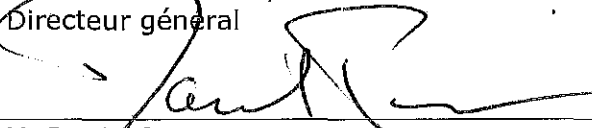
**ASSOCIATION DES POMPIERS DE
SAINTE-JULIE (SCFP - Section locale 5134)**


Mme Suzanne Roy,
Mairesse

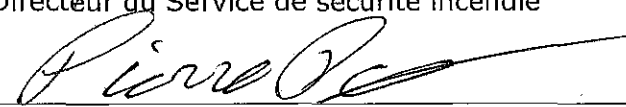

M. Luc Collin,
Président

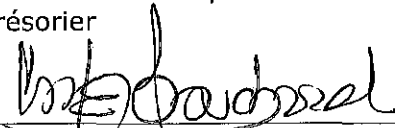

M. Pierre Bernardin,
Directeur général


M. Michel Carignan,
Vice-président


M. Daniel Perron,
Directeur du Service de sécurité incendie


M. René Fontaine,
Trésorier


M. Pierre Parent,
Directeur du Service des ressources humaines


Mme Carole Bouchard,
Conseillère syndicale, SCFP

LETTRE D'ENTENTE # 2

**INTERVENUE
ENTRE
LA VILLE DE SAINTE-JULIE
ET
L'ASSOCIATION DES POMPIERS DE SAINTE-JULIE
(SCFP – Section locale 5134)**

OBJET : Maintenance de la liste d'éligibilité du le poste lieutenant intérimaire

ATTENDU QUE la notion de liste d'éligibilité pour le poste de lieutenant intérimaire ne se retrouve pas dans la présente convention collective;

ATTENDU QUE les parties conviennent de terminer la période d'éligibilité actuellement en vigueur;

ATTENDU QUE cette liste est effective depuis le 12 avril 2011 et concerne les candidatures de messieurs François Lacharité et François Rondeau;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

QUE messieurs François Lacharité et François Rondeau sont qualifiés à agir à titre de pompier éligible, et ce, jusqu'au 12 avril 2014;


QUE tout poste disponible de pompier éligible avant le 12 avril 2014 leur soit attribué, et ce, selon leur ancienneté;

QU'à compter du 13 avril 2014, tout poste de pompier éligible sera comblé selon la procédure établie à l'article 16.00 de la présente convention collective;


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sainte-Julie ce 15 avril 2013.

VILLE DE SAINTE-JULIE


**ASSOCIATION DES POMPIERS DE
SAINTE-JULIE (SCFP – Section locale 5134)**



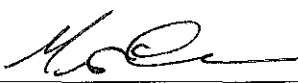
Mme Suzanne Roy,
Mairesse



M. Luc Collin,
Président



M. Pierre Bernardin,
Directeur général



M. Michel Carignan,
Vice-président



M. Daniel Perron,
Directeur du Service de sécurité incendie



M. René Fontaine,
Trésorier



M. Pierre Parent,
Directeur du Service des ressources humaines



Mme Carole Bouchard,
Conseillère syndicale, SCFP

LETTRE D'ENTENTE # 3

**INTERVENUE
ENTRE
LA VILLE DE SAINTE-JULIE
ET
L'ASSOCIATION DES POMPIERS DE SAINTE-JULIE
(SCFP – Section locale 5134)**

OBJET : Heures allouées pour la préparation des horaires de travail

ATTENDU QUE le nombre d'heure payée pour la planification des horaires est établi à l'article 11.03;

ATTENDU QUE le SSI est en attente de l'implantation d'un logiciel visant la gestion de ses opérations;

ATTENDU QU'À l'intérieur de ce logiciel, il y aura une application touchant la planification des horaires;

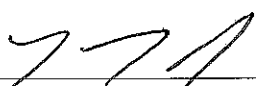
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

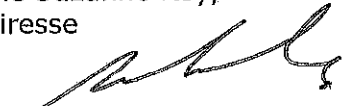
Qu'à la signature de la présente convention collective, le lieutenant en devoir durant la semaine de garde interne sera rémunéré pour trois (3) heures afin de planifier et organiser les affectations requises pour le bon déroulement;

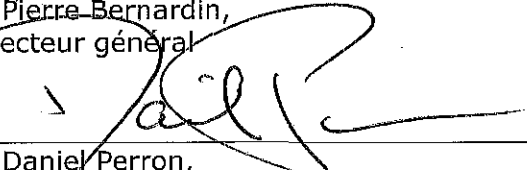
QU'À la suite de l'implantation du logiciel de gestion intégré, le temps alloué aux lieutenants à la confection des horaires sera celui établi à l'article 11.03 soit deux (2) heures;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sainte-Julie ce 15 avril 2013.

VILLE DE SAINTE-JULIE

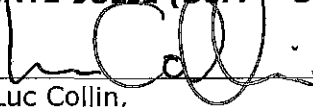

Mme Suzanne Roy,
Mairesse

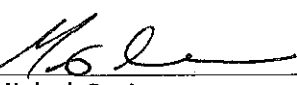

M. Pierre Bernardin,
Directeur général



M. Daniel Perron,
Directeur du Service de sécurité incendie

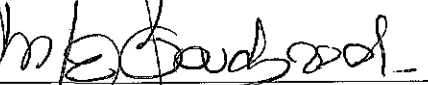

M. Pierre Parent,
Directeur du Service des ressources humaines

**ASSOCIATION DES POMPIERS DE
SAINTE-JULIE (SCFP – Section locale 5134)**


M. Luc Collin,
Président


M. Michel Carignan,
Vice-président


M. René Fontaine,
Trésorier


Mme Carole Bouchard,
Conseillère syndicale, SCFP

LETTRE D'ENTENTE # 4

**INTERVENUE
ENTRE
LA VILLE DE SAINTE-JULIE
ET
L'ASSOCIATION DES POMPIERS DE SAINTE-JULIE
(SCFP – Section locale 5134)**

OBJET : Augmentations salariales

ATTENDU QUE la présente convention collective prendra fin le 31 décembre 2017;

ATTENDU QUE les taux d'augmentation salariale sont ceux apparaissant à l'annexe B;

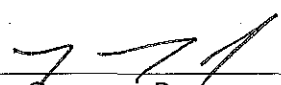
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

QUE les augmentations salariales prévues au 1^{er} janvier 2015; 2016 et 2017 seront versées telles que mentionnées pourvu qu'elles ne soient pas inférieures à celles accordées aux employés syndiqués faisant partie du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1690;

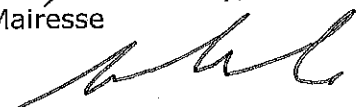
QUE si les augmentations salariales sont inférieures, le taux sera majoré afin que les employés pompiers reçoivent le même pourcentage d'augmentation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sainte-Julie ce 15 avril 2013.

VILLE DE SAINTE-JULIE



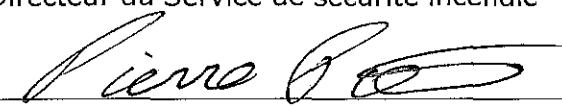
Mme Suzanne Roy,
Mairesse



M. Pierre Bernardin,
Directeur général

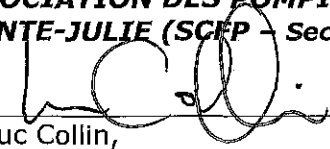


M. Daniel Perron,
Directeur du Service de sécurité incendie



M. Pierre Parent,
Directeur du Service des ressources humaines


**ASSOCIATION DES POMPIERS DE
SAINTE-JULIE (SCFP – Section locale 5134)**



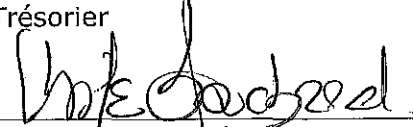
M. Luc Collin,
Président



M. Michel Carignan,
Vice-président



M. René Fontaine,
Trésorier



Mme Carole Bouchard,
Conseillère syndicale, SCFP