

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-5425

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-9121

EMPLOYEUR RÉGIE PORTNEUVOISE DE PROTECTION INCENDIE 194, ROUTE 138 , CAP-SANTÉ QC G0A 1L0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE RÉGIE PORTNEUVOISE - SCFP 7153 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL (QUÉBEC) H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2022-11-17	Nombre de salariés visés : 36	Date début : 2022-11-17
Date dépôt : 2023-03-29		Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2023-05-02
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA RÉGIE PORTNEUVOISE DE PROTECTION INCENDIE

ci-après désignée « la Régie »



ET

LE SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC

SECTION LOCALE RÉGIE PORTNEUVOISE – SCFP 7153

ci-après désigné « le Syndicat »



2023-2027

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
ARTICLE 3 DISCRIMINATION	3
ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES	4
ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL	5
ARTICLE 6 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES	5
ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	6
ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES	7
ARTICLE 9 ANCIENNETÉ.....	7
ARTICLE 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	8
ARTICLE 11 PLANCHER D'EFFICACITÉ DU SERVICE.....	9
ARTICLE 12 SANTÉ ET SÉCURITÉ	10
ARTICLE 13 AFFAIRES JUDICIAIRES	12
ARTICLE 14 ASSURANCES.....	12
ARTICLE 15 DISPOSITIONS DIVERSES	13
ARTICLE 16 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	14
ARTICLE 17 SALAIRES	15
ARTICLE 18 VACANCES	19
ARTICLE 19 POMPIERS EN PROBATION	19
ARTICLE 20 POMPIER RÉPUTÉ TEMPS PLEIN	20
ARTICLE 21 AFFECTATION EN FONCTION SUPÉRIEURE.....	21
ARTICLE 22 CONGÉ SANS SOLDE.....	21
ARTICLE 23 POMPIER EN DEVOIR ET EN MESURE D'URGENCE.....	22
ARTICLE 24 GARDE EXTERNE.....	22
ARTICLE 25 RÉTROACTIVITÉ.....	24
ARTICLE 26 CÉDULE DE TRAVAIL ET RAPPEL DE PERSONNEL.....	24
ARTICLE 27 TERRITOIRE	25
ARTICLE 28 DURÉE ET RENOUVELLEMENT	25

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

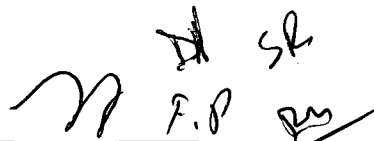
Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Régie et ses employés, d'assurer de part et d'autre, un rendement loyal et honnête, la protection de la personne et de la propriété et aussi d'établir des conditions qui rendent justice à tous tant pour les deux parties que pour la collectivité

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La Régie reconnaît le Syndicat comme le seul négociateur et mandataire de tous les pompiers assujettis à l'accréditation émise par le bureau du Commissaire général du travail, en date du 9 décembre 1988.
- 2.02 L'Association reconnaît qu'il est du ressort de la Régie d'administrer et de gérer ses affaires en conformité avec ses obligations.
- 2.03 L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique représentant de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation numéro AQ-1003-9121.
- 2.04 La convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale.
- 2.05 Aucune entente impliquant un syndiqué n'est valable à moins d'être approuvée et signée par le syndicat.
- 2.06 Les personnes en dehors de l'unité d'accréditation ne peuvent effectuer du travail normalement ou pouvant être fait ou accompli par des pompiers.

ARTICLE 3 DISCRIMINATION

La Régie et le Syndicat s'engagent à ne faire aucune distinction à l'égard des employés que ce soit en raison de la race, de la couleur, du sexe, de la nationalité, de la langue, des convictions religieuses, des convictions politiques, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de l'âge (sauf prévu par la loi), de la condition sociale, d'un moyen de pallier un handicap ou d'un handicap, conformément à la charte des droits et libertés de la personne.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'M', 'F.P.', and other illegible marks.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

- 4.01 Dans la présente convention collective, à moins que le contenu ne s'y oppose, les expressions ou termes suivants signifient :
- a) Le mot « Régie » désigne la Régie portneuvoise de protection incendie
 - b) Le mot "Association" désigne l'Association des pompiers de la Régie
 - c) Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec « Syndicat » désigne le syndicat des pompiers et pompières de la Régie.
 - d) Le mot « Grief » signifie toute mésentente relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention collective survenant entre la Régie et un ou des membres du Syndicat.
 - e) Le mot « Employeur » signifie la Régie portneuvoise de protection incendie.
 - f) Le mot « Ancienneté » signifie et comprend la durée du service reconnu du pompier en années, en mois et en jours au sein service de la prévention des incendies des villes partenaires de la Régie.
 - g) Le mot « Appel » désigne toute intervention d'urgence. Il couvre la période qui débute au moment où est donnée l'alarme et se termine avec le départ des pompiers de la caserne après leur retour et la remise en condition de l'équipement.
 - h) Les échéances ci-après citées se calculent toujours en jours de calendrier.
 - i) Les mots « travaux commandés » désignent les travaux, autres que les interventions, pratiques, formation.
 - j) Le mot « pompier temps plein » désigne un pompier qui occupe un poste avec horaire récurrent de plus de vingt-et-une (21) heures et garantie par une lettre d'entente ou un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.
 - k) Le mot « pompier temps partiel » désigne un pompier embauché par résolution de la régie et cumulant six (6) mois de services continus.
 - l) Le mot « Recrue » désigne le pompier qui ne cumule pas six (6) mois de services continus ou en voie d'obtenir son « pompier 1 ».

F.P. ^{SH} Rm M SA

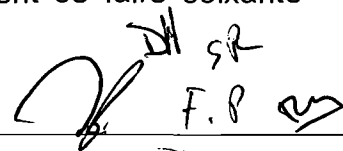
- m) Le mot « Période de probation » désigne la période requise pour être considéré pompier temps partiel.
- n) Le mot « Permanence » désigne le pompier qui a terminé sa probation.
- o) Le mot « En devoir » signifie la période à l'horaire d'un pompier en caserne.
- p) Le mot « pompier en formation » désigne le pompier n'ayant pas complété la formation de pompier 1.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout pompier doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, devenir, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.
- 5.02 La Régie transmet par écrit, au Syndicat, les nom, prénom, adresse, date d'entrée en fonction de tout nouvel employé ainsi que le statut qui lui est accordé dès son embauche.
- 5.03 L'Employeur retient à chaque période d'un mois, sur le salaire gagné de chaque employé, la retenue syndicale fixée par le Syndicat et en transmet la somme intégrale ainsi perçue, de façon générale, au cours de la troisième semaine suivant chaque période d'un mois, accompagnée du nom de chaque employé ainsi que du montant prélevé.
- 5.04 Le syndicat a le droit d'afficher des avis relatifs aux affaires syndicales sur les tableaux, des casernes, réservés à cet effet. Les avis doivent être signés par un représentant syndical et ne pas être préjudiciables à l'Employeur.
- 5.05 L'employeur et le syndicat se rencontrent au besoin lors d'un comité de relation de travail.
- 5.06 Les membres du comité de relation de travail sont rémunérés selon les taux de pompier en devoir.

ARTICLE 6 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

- 6.01 Les représentants du Syndicat peuvent s'adjoindre d'un conseiller syndical pour participer à toutes les réunions entre les représentants du Syndicat et ceux de l'Employeur. Lors des rencontres, les convocations doivent se faire soixante-douze (72) heures à l'avance.



Handwritten signature and initials, including "SR" and "F.P.", with a checkmark.

- 6.02 Pour toutes les matières ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation avec un représentant de la Régie. La présente n'a pas pour effet de limiter les relations normales entre la Régie et ses employés. Lors des rencontres, les convocations doivent se faire soixante-douze (72) heures à l'avance.
- 6.03 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.
- 6.04 Le Syndicat doit désigner, à la signature de l'entente, les représentants prévus à l'article 6.01 et avertir la Régie des changements. Lesdits représentants seront au nombre de trois (3) syndiqués.
- 6.05 Les membres du comité de négociation sont rémunérés selon les taux de pompier en devoir.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 7.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes de régler, équitablement et dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application ou à l'interprétation de cette convention.
- 7.02 Le Syndicat doit donner l'opportunité à l'Employeur de régler le problème avant de déposer un grief conformément à la procédure prévue à l'article 7.03 et suivant de la convention.
- 7.03 Tout grief devra faire l'objet d'une plainte écrite du comité de grief du Syndicat et être remis au directeur de la Régie dans les trente (30) jours de l'événement qui lui donne naissance.
- 7.04 Le directeur de la Régie devra répondre par écrit dans les quinze (15) jours suivants la réception du grief.
- 7.05 Advenant l'impossibilité pour le Directeur général de recevoir ou de donner suite au grief dans le délai requis, celui-ci est transmis directement à l'Adjointe.
- 7.06 Advenant l'application de l'article 7.05, le Directeur général a trente (30) jours suivant le dépôt de la plainte pour faire connaître sa décision par écrit.
- 7.07 Nonobstant toute disposition contraire, tout grief, relatif aux salaires, à la suspension et/ou congédiement d'un ou de plusieurs salariés assujettis à la présente convention, sera transmis directement au Directeur général. La Régie statuera sur le grief dans les trente (30) jours de son dépôt par un avis écrit au Syndicat.

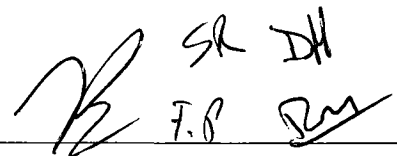
- 7.08 Si le Syndicat juge que la décision rendue dans un grief porté selon la clause 7.07 est insatisfaisante ou à défaut de réponse dans le délai imparti, une partie peut soumettre le litige à l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivent l'expiration des délais prévus à l'article 7.07.
- 7.09 Un arbitre est nommé avec l'accord écrit des deux parties. À défaut d'entente, l'arbitre est nommé par le ministre du Travail ou son représentant.
- 7.10 Les parties défraient les honoraires de l'arbitre à parts égales.
- 7.11 La Régie pourra nommer toute personne pour la représenter.
- 7.12 L'arbitre est lié par les dispositions de la convention collective et n'a pas autorité pour l'amender, la modifier ou pour y ajouter ou y changer quoi que ce soit.
- 7.13 Les représentants, témoins dont la présence est requise lors d'une audition devant l'arbitre, sont libérés par l'Employeur et rémunérés au taux de pompier en devoir.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 Lorsque l'Employeur convoque un pompier pour toute mesure disciplinaire, celui-ci doit être accompagné d'un représentant syndical. Il sera avisé par écrit quarante-huit (48) heures à l'avance et les motifs de cette convocation lui seront indiqués. Le syndicat reçoit sans délai une copie de l'avis.
- 8.02 Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un pompier sera retirée après douze (12) mois à la condition qu'il n'y ait pas eu de récidive au cours de cette période.
- 8.03 Tout pompier a le droit de consulter son dossier, et ce, pendant les heures régulières d'ouverture des bureaux de l'Employeur, après avoir pris rendez-vous.
- 8.04 Le pompier peut être accompagné d'un représentant syndical lorsque l'Employeur le convoque pour tout motif pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire ou administrative.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 Un pompier perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) S'il est congédié pour cause juste et raisonnable;
 - b) S'il quitte volontairement son emploi;



- c) S'il est absent pour une durée excédant trois (3) mois de calendrier, et dont l'absence n'est pas reliée à un congé pour formation, perfectionnement dans son emploi ou un congé sans solde approuvé par la direction;
- d) S'il est mis à pied pour une période excédant six (6) mois consécutifs.
- e) S'il fait défaut de se présenter au travail après un rappel par courrier certifié ou recommandé à sa dernière adresse connue par l'Employeur et si après avoir été rappelé au travail par écrit, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ledit rappel par courriel, courrier certifié ou recommandé.

9.02 La liste officielle d'ancienneté sera jointe à la présente convention collective en ANNEXE A

ARTICLE 10 MOUVEMENT DE PERSONNEL

10.01 Dans le cas de promotion ou de poste vacant, l'Employeur transmet par courriel une copie de l'avis d'affichage à chacun des pompiers et l'Employeur procède à l'affichage sur les tableaux dans les casernes, et ce, pour une période de quinze (15) jours ouvrables.

Tous pompiers intéressés doivent soumettre, par écrit, leur candidature à l'Employeur.

L'avis est réputé valablement transmis s'il est envoyé à la dernière adresse connue.

Si, à la suite d'un affichage de poste, aucun pompier de la Régie ne pose sa candidature ou ne rencontre les exigences du poste, l'Employeur peut avoir recours au recrutement externe pour combler ledit poste.

10.02 Les candidats retenus pourront être requis de se soumettre à un examen verbal et/ou écrit selon les normes et exigences du ministère en vigueur et sous la supervision d'un instructeur qualifié. En cas de compétence égale, l'ancienneté prime dans la mesure où le candidat remplit les exigences normales de la tâche et possède les qualifications requises.

10.03 Le pompier qui change de statut à la suite de l'obtention d'un nouveau poste est soumis à une période d'essai d'une durée de six (6) mois au cours de laquelle il peut décider de réintégrer son ancien poste. La Régie peut également le réintégrer dans son ancien poste si la période d'essai est jugée non satisfaisante.

Toute période d'absence de plus de huit (8) jours ouvrables consécutifs s'additionne à la période prévue de six (6) mois.

- 10.04 Lorsque la Régie décide d'effectuer une mise à pied, le pompier ayant le moins d'ancienneté est mis à pied selon le statut d'affectation, selon les besoins de la Régie et selon l'attrition.
- 10.05 Dans le cas de mise à pied par l'Employeur et s'il y a réembauchage, l'Employeur s'engage à tenir compte de l'ancienneté pourvu que le pompier concerné puisse remplir les exigences normales de la tâche et possède les qualifications requises. S'il y a plus d'un an entre la date de mise à pied et son réembauchage, le pompier devra passer et réussir un examen conformément à l'article 10.02, et ce, à la demande de l'Employeur.
- 10.06 Dans le cas de fusion, régionalisation, intégration, régie intermunicipale ou toutes autres opérations similaires, l'Employeur s'engage à préserver l'emploi et toutes les autres conditions de travail des pompiers couverts par la présente convention.
- 10.07 Processus de sélection

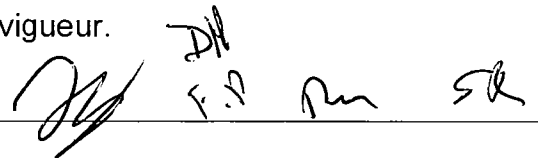
La Régie s'engage à compléter le processus de sélection suivant la période d'affichage comprenant les évaluations ou test requis pour le poste en soixante (60) jours.

ARTICLE 11 PLANCHER D'EFFICACITÉ DU SERVICE

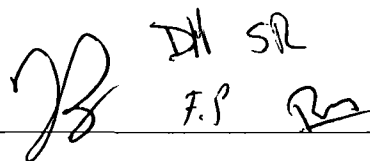
- 11.01 L'Employeur s'engage à maintenir un effectif qu'il juge efficient, soit un minimum de trente-deux (32) pompiers syndiqués, et à combler tout poste vacant dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'ouverture d'un poste ou le départ d'un pompier.
- 11.02 Advenant la création d'un corps permanent de pompiers, les membres du Syndicat ont priorité par ancienneté sur toute autre personne venant de l'extérieur, à la condition que ces derniers puissent remplir les exigences de l'emploi.
- 11.03 Seuls les employés de la Régie peuvent utiliser les véhicules, les équipements et la caserne du Service des incendies lors d'un combat d'incendie. Si une demande du Service des Travaux publics est émise pour l'utilisation d'un véhicule, celui-ci devra être conduit et opéré par un membre du Service des incendies. Dans le cas d'un besoin d'entretien dans un garage externe, seul un pompier pourra conduire le véhicule.

ARTICLE 12 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 12.01 Les parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents de travail et promouvoir la sécurité et la santé au travail. À la suite de tout accident survenant à un pompier de la Régie dans le cours normal de son emploi, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à analyser conjointement le rapport d'enquête et à trouver des solutions qui devront être soumises au conseil municipal. Cette analyse devra avoir lieu lors de la pratique suivant l'accident.
- 12.02 Un comité SST est mis en place, celui-ci est paritaire et se rencontre selon les besoins. Le comité paritaire est dissocié de celui des autres accréditations. Les membres du comité SST sont rémunérés selon les taux de pompier en devoir.
- 12.03 Le Syndicat peut soumettre par écrit à l'Employeur toute question relative à l'application de la loi ou des règlements concernant la santé et la sécurité au travail sans droit de grief.
- 12.04 Les pompiers en période d'essai ou permanent qui effectuent du travail en caserne sur une base régulière sont équipés de façon sécuritaire et en respectant la politique vestimentaire en vigueur.
- 12.05 L'employeur fournit les pièces d'équipement suivantes :
- ◆ Un (1) habit de combat d'incendie (bunker)
 - ◆ Un (1) casque de pompier muni d'une visière protectrice
 - ◆ Une (1) lampe personnelle
 - ◆ Deux (2) paires de gants protecteurs
 - ◆ Un (1) couvre-tout (salopette)
 - ◆ Une (1) ceinture avec clef de boyau
 - ◆ Une (1) cagoule antiparticules 1851
 - ◆ Une (1) paire de lunettes de sécurités avec protecteurs latéraux (résistance aux impacts à haute vitesse)
 - ◆ Une (1) paire de bottes de sécurités
- 12.06 Tout pompier est responsable de son équipement et lorsqu'il se retire du Service des incendies, il doit remettre tous les équipements fournis en bon état compte tenu d'une utilisation normale, et ce, dans les dix (10) jours suivant la signification verbale ou écrite de son retrait du Service.
- 12.07 Tout pompier, lorsqu'il travaille pour l'Employeur, doit être habillé avec l'équipement fourni et selon la politique vestimentaire en vigueur.



- 12.08 Tous les équipements mentionnés ci-dessus peuvent être changés au besoin. Les vêtements seront changés sur retour des anciens équipements.
- 12.09 Advenant un accident de travail survenant à un pompier dans le cadre de son emploi et que celui-ci a une rémunération plus élevée à son travail régulier :
- a) La Régie s'engage à verser une compensation basée sur la différence entre le salaire net régulier gagné chez l'employeur habituel et la compensation nette qui sera versée par la CNESST, et ce, pour les quatorze (14) premiers jours d'accident.
 - b) Le salaire net régulier sera calculé sur le taux horaire en vigueur à temps simple (maximum 40\$) et sur une semaine de travail n'excédant pas 40 heures. La Régie s'engage à verser une compensation basée sur la différence entre le salaire net régulier gagné chez l'employeur habituel et la compensation nette qui sera versée par la CNESST, et ce, pour les quatorze (14) premiers jours d'accident.
- 12.10 Tout pompier qui est en congé de maladie ou d'accident de travail par son emploi chez tout autre Employeur doit en avvertir dès que possible la Régie. Le pompier se trouve en disponibilité sans perte de ses droits sauf sa rémunération. Le pompier doit fournir la preuve qu'il peut réintégrer le Service.
- 12.11 L'Employeur peut, à ses frais et en tout temps, exiger qu'un employé subisse un examen médical dispensé par un médecin reconnu par les deux parties.
- Le rapport du médecin est accepté par les deux parties et ne peut donner lieu à un droit d'appel.
- 12.12 L'employeur s'engage à procurer à tous les pompiers devant les recevoir les vaccins contre l'Hépatite B et le tétanos et à en défrayer les coûts
- Le pompier, à son choix, accepte ou refuse ledit vaccin et dégage l'Employeur de toute responsabilité découlant de son choix.
- 12.13 Un comité paritaire employeur-syndicat est mis en place afin de sélectionner les équipements ou vêtements à privilégier. Le comité doit aviser les salariés dans les quarante-huit (48) heures l'ajout d'une nouvelle pièce d'équipement. Les membres du comité paritaire employeur-syndicat sont rémunérés selon les taux de pompier en devoir.

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature, and the initials "DH SR", "F.P", and "Rm".

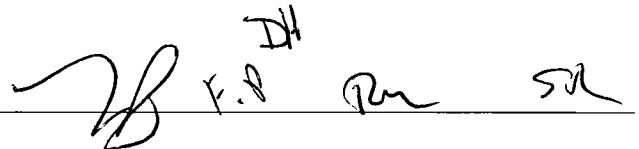
ARTICLE 13 AFFAIRES JUDICIAIRES

- 13.01 Dans le cas où un pompier est poursuivi par un tiers, par suite d'actes professionnels accomplis dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur assigne un procureur pour assurer la défense pleine et entière du pompier. Les coûts de cette défense seront entièrement assumés par l'Employeur sauf dans le cas de faute lourde.
- 13.02 Pour le présent article, sans se substituer à la décision d'un tribunal compétent, la « FAUTE LOURDE » est définie comme suit :
- a) Un acte criminel ou frauduleux portant préjudice à l'Employeur ou à un tiers;
 - b) Un ou des dommages causés de propos délibéré à moins qu'ils n'aient été faits dans le but de protéger des personnes ou des biens;
 - c) Une ou des réclamations découlant de libelle ou de la diffamation;
 - d) Une ou des réclamations résultant de la malhonnêteté ou de la mauvaise foi;
 - e) Une ou des réclamations résultant de tous gains, profits ou avantages obtenus et qui sont interdits par la loi.
- 13.03 Le pompier a le droit d'adjoindre à ses frais son propre procureur à celui choisi par l'Employeur.
- 13.04 Lorsqu'un pompier est appelé à témoigner, à la demande de l'Employeur, devant une cour régulière de justice, relativement à des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur lui verse alors, 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.

Pour les déplacements, repas ou toutes autres dépenses, l'Employeur applique la politique de remboursement des dépenses en vigueur pour dédommager le salarié.

ARTICLE 14 ASSURANCES

- 14.01 Les pompiers bénéficient d'une assurance invalidité et d'une assurance-vie d'un montant de deux cent mille dollars (200 000,00 \$) pour blessure ou décès dans l'exercice de leur fonction. Le coût de cette assurance est défrayé par l'Employeur. Une copie de l'avenant ou de la police d'assurance est transmise au Syndicat.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, initials 'F.P.' in the center, and other initials on the right.

14.02 La Régie couvre le déductible de l'assurance du véhicule d'un pompier qui a un accident pour se rendre sur les lieux d'un incendie ou à la caserne, et ce lors d'un appel d'urgence. Le montant remboursé est selon le déductible de l'assuré et jusqu'à concurrence de cinq cents dollars (500,00\$) par accident, et ce, sur présentation de preuve justificative. Le rapport d'accident de la police et les pièces justificatives devront être fournis à l'Employeur.

ARTICLE 15 DISPOSITIONS DIVERSES

15.01 La caserne est réservée aux pompiers en devoir et aux travaux relatifs à la protection contre les incendies. Cependant, sur autorisation spécifique de l'Employeur et suivant les modalités qu'il détermine, la caserne peut être utilisée à d'autres fins par les pompiers.

15.02 Les annexes et lettres d'entente, le cas échéant, font partie intégrante de la convention collective.

15.03 Toute disposition des présentes qui est et/ou devient en contradiction avec la législation fédérale ou provinciale, est nulle sans toutefois affecter la validité des autres dispositions de la présente convention.

15.04 Tous les pompiers doivent fournir à l'Employeur, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent le changement, toute nouvelle adresse et nouveau numéro de téléphone.

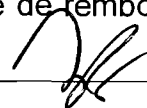
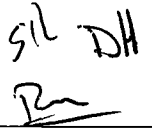
15.05 L'Employeur doit fournir à chacun des pompiers un téléavertisseur « Paget » en bon état et le code de la boîte à clé pour l'accès à la caserne. De plus, le pompier peut avoir sur son téléavertisseur, un numéro personnel. Le coût relatif à ce numéro personnel sera défrayé par l'Employeur.

En cas de mauvais fonctionnement de l'appareil, l'Employeur a quarante-huit (48) heures pour le remplacer, et ce durant les heures d'affaires.

15.06 Nonobstant l'article 15.05, l'Employeur se réserve le droit de modifier son système de communications, et ce, en tout temps après consultation auprès du Syndicat.

15.07 Les pompiers de la Régie peuvent travailler comme pompier pour un autre service d'incendie. Cependant, si le pompier répond à un appel du service de la Régie en premier lieu, ce dernier est prioritaire jusqu'au moment où il pourra disposer, en accord avec le directeur général ou son remplaçant.

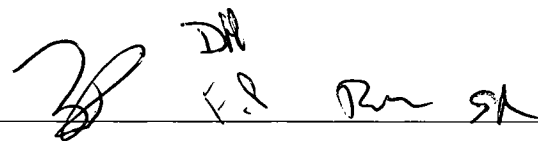
15.08 Les pompiers bénéficient de la possibilité de remboursement d'activités sportives jusqu'à concurrence d'un montant de deux-cent-cinquante dollars (250.00\$) maximum par année pour les activités prévues à la politique de remboursement des activités sportives.

 F.P.  sil DH

- 15.09 L'employeur s'engage à initier toute démarche d'assistance psychologique à la demande d'un salarié.
- 15.10 Lorsqu'il y a de la garde lors mesures d'urgence, un minimum de quatre (4) pompiers soit un (1) lieutenant et trois (3) pompiers syndiqués sont affectés à ces tâches.
- 15.11 La Régie octroie un montant pour couvrir les frais de participation des pompiers à un Festival des pompiers du comté de Portneuf.
- Le montant sera défrayé directement par la Régie au Festival des pompiers jusqu'à un maximum de cinq-cents dollars (500.00\$).
- 15.12 Dans la possibilité où le pompier devrait se rendre sur les lieux d'une intervention ou à une caserne différente que sa caserne attitrée, chaque pompier a la responsabilité de transporter son équipement dans un sac prévu à cet effet.

ARTICLE 16 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 16.01 Chaque pompier a accès à la formation continue et au maintien des compétences. La demande de formation doit être soumise et autorisée par l'employeur.
- 16.02 Si plus d'un pompier présente une demande pour une même formation ou si plus d'un pompier est intéressé par l'offre de formation présentée par l'Employeur, un comité de sélection devra être formé. Le comité de sélection devra être formé du Directeur et d'une autre personne. Le comité de sélection aura la responsabilité de sélectionner le candidat par entrevue.
- 16.03 Les cours sont suivis par les participants avec rémunération de la part de l'Employeur au taux formation.
- 16.04 Les pompiers doivent employer le système de covoiturage le plus possible. La Régie paie le déplacement pour le nombre maximal de voitures suivant :
- 1 + partie entière du nombre de pompiers qui suivent le cours divisé par 4.
- 16.05 Les pompiers ont la possibilité d'effectuer cinquante-deux (52) heures de pratique par année avec un minimum de trois (3) heures structurées qui sont rémunérées selon le taux des pratiques. Un minimum de participation de cinquante pour cent (50%) aux dites périodes d'entraînement est exigé. Il est de la responsabilité du salarié de justifier son absence. Il est convenu que toutes absences incluant : maladie, conflit avec l'emploi principal ou toutes autres raisons majeures ne sont pas comptabilisés.



- 16.06 Le pompier qui désire effectuer plus de cinquante-deux (52) heures de pratique doit faire autoriser la pratique par le Directeur général.
- 16.07 La liste des pompiers avec les « modules » et formations reconnues qu'ils ont réussis en date de la signature de la présente convention collective est jointe à cette dernière à l'annexe « B ». Tout pompier a l'obligation de s'assurer que son dossier est à jour.
- 16.08 Le paiement des heures de formation sera fait à la période paie suivant la participation à une formation sur présentation de la feuille de temps.
- 16.09 En cas d'échec à un examen et nécessitant une reprise, seulement les heures de révision à l'examen et de reprise d'examen seront rémunérées.
- 16.10 Un maximum de deux périodes de révision et deux périodes d'examen seront rémunérés pour une même formation.
- 16.11 Le remboursement de frais de repas, déplacement et hébergement sont admissible seulement lors de formation à l'extérieur du territoire et selon la politique de remboursement des dépenses en vigueur.

ARTICLE 17 SALAIRES

17.01 Les salaires sont définis de la façon suivante :

a) Les augmentations salariales suivantes seront accordées selon les années :

- 2023 : 2.5%
- 2024 : 2.5%
- 2025 : 2.5%
- 2026 : 2.5%
- 2027 : 2.5%

b) Les augmentations de salaire du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2027 sont basées sur la charte 2022 suivante :

	2022	
	Pompier	Lieutenant
Taux formation pompier 1	Salaire minimum en vigueur	
Taux formation		
Taux pompier en devoir	25.39 \$	27.38 \$
Taux pratique		
Taux intervention	28.20 \$	30,42 \$
Taux préventionniste temps plein	27.65 \$	-
Taux travaux commandés	22,00 \$	24,49 \$
Taux garde externe*	2.40 \$	

*Voir article 26

c) Du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2027

	2023		2024		2025		2026		2027	
	Pompier	Lieutenant	Pompier	Lieutenant	Pompier	Lieutenant	Pompier	Lieutenant	Pompier	Lieutenant
Taux formation										
Taux pompier en devoir	26.02 \$	28.63 \$	26.67 \$	29.35 \$	27.34 \$	30.08 \$	28.02 \$	30.83 \$	28.72 \$	31.60 \$
Taux pratique										
Taux intervention	28.91 \$	31.80 \$	29.63 \$	32.60 \$	30.37 \$	33.42 \$	31.13 \$	34.26 \$	31.91 \$	35.12 \$
Taux préventionniste temps plein	28.91 \$	-	29.63 \$	-	30.37 \$	-	31.13 \$	-	31.91 \$	-
Taux travaux commandés	22,55 \$	25,10 \$	23,11 \$	25,73 \$	23,69 \$	26,37 \$	24,28 \$	27,03 \$	24,89 \$	27,71 \$
Taux garde externe	-	2.46 \$	-	2.52 \$	-	2.58 \$	-	2.65 \$	-	2.72 \$

- d) Lors d'un appel d'urgence, un minimum de trois (3) heures est payé au pompier.
- e) Le pompier qui se présente après la première heure du début de l'intervention est rémunéré au taux de sa fonction soit pompier ou lieutenant.
- f) Le pompier qui se présente après la première heure du début de l'intervention est rémunéré à partir de son arrivé jusqu'à la fin de l'intervention.
- g) Lors d'une intervention, le taux est majoré à partir de la cinquième (5e) heure à 150%
- h) Une somme additionnelle calculée de la façon suivante sera allouée au pompier qualifié qui remplace un cadre: le minimum entre:
 - 1) Cinq dollars
 - 2) La différence du salaire de l'adjoint et du lieutenant

17.02 Pour tout autre travail effectué à la demande de l'Employeur, autre qu'un appel d'urgence, l'employé est rémunéré au taux horaire de travaux commandés minimum de trois (3) heures.

17.03 En cas d'intervention de plus de trois (3) heures, si ses services sont requis et que le pompier est à son emploi régulier ou en vacances et s'il n'est pas payé lors de son absence, le pompier est rémunéré au taux de son emploi régulier s'il est supérieur aux rémunérations du service d'incendie. Le taux horaire régulier, payé par l'Employeur, ne pourra en aucun cas être considéré supérieur à quarante dollars (40\$). Ce 40.00\$ est indexé selon l'article 17.01.

Tout pompier doit déposer une demande accompagnée d'une lettre de son Employeur certifiant le taux horaire régulier de son emploi ou copie de la convention en vigueur et du non-paiement de son absence. La Régie se réserve le droit de vérifier auprès de l'Employeur en cas de doute sérieux.

Toute demande doit être présentée à l'Employeur dans un délai de deux (2) semaines suivant l'intervention.

S'il est payé par son Employeur régulier, il reçoit le traitement régulièrement payé au pompier compte tenu de sa classification.

- 17.04 Toutes les quatre (4) heures, lors d'un appel d'urgence, l'Employeur procure à ses frais la nourriture aux pompiers.

La période de repas se prend suivant les instructions du responsable de façon à ne pas nuire aux opérations.

- 17.05 Tout pompier utilisant son véhicule personnel pour effectuer un travail demandé par l'Employeur recevra une indemnité au kilomètre selon la politique de remboursement des dépenses en vigueur.

Cependant, l'employeur favorise le transport des pompiers avec un ou des véhicules du service en entraide intermunicipale ou aux artères principales.

Lors d'un appel d'urgence, le pompier doit se rendre directement à la caserne pour répondre avec un véhicule d'urgence.

- 17.06 Le pompier, lors d'un appel d'urgence, agissant sur une fonction supérieure est rémunéré selon l'échelon de salaire prévu à l'article 17.01 de la présente convention en autant que le remplacement soit d'au moins une (1) heure.

- 17.07 Advenant le cas où un appel d'urgence est logé avant ou durant les heures de repas mentionné ci-bas, la Régie accorde le montant de repas prévu à la politique de remboursement des dépenses si l'intervention dure plus de quarante-cinq (45) minutes.

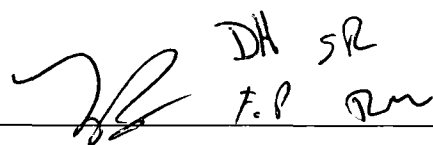
Les heures de repas sont les suivantes :

Déjeuner : 6h30 à 8h00

Dîner : 11h30 à 13h00

Souper : 17h00 à 18h30

Le montant prévu à la politique de remboursement sera versé au pompier directement sur la paie suivant l'intervention.

Handwritten signatures and initials, including "DH SR" and "F.P. RM".

17.08 Le salaire est versé à chaque deux semaines selon le calendrier de paie à la quinzaine.

17.09 Jours fériés

Les pompiers qui travaillent l'un des jours fériés ci-dessous énumérés sont payés en taux supplémentaire, et ce, pour chaque heure travaillée durant cette journée.

- La veille du jour de l'An
- Le jour de l'An
- Le lendemain du jour de l'An
- Le vendredi saint
- Le jour de Pâques
- La fête des Patriotes
- La Saint-Jean-Baptiste
- La fête du Canada
- La fête du Travail
- L'action de grâces
- La veille de Noël
- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël

Pour chaque jour férié et chômé (selon la Loi sur les normes du travail), l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

17.10 Les pompiers, à la suite d'un appel d'urgence, ont une heure pour signer la feuille de présence.

ARTICLE 18 VACANCES

18.01 L'indemnité de vacances est calculée selon la charte suivant:

- 1 à 3 ans : 4%
- 4 à 7 ans : 6%
- 8 à 14 ans : 8%
- 15 et + : 10% plus 0.5% par année supplémentaire jusqu'à concurrence de 2% (total de 12%)

18.02 Le montant des vacances peut être versé sur chaque paie ou accumulé pour paiement au cours de l'année suivante l'année de référence.

18.03 L'indemnité de vacances doit être versée avant la fin de l'année suivante l'année de référence soit le 31 décembre.

18.04 Pour les pompiers ayant une poste temps plein ou sur horaire régulier, l'attribution du choix de vacances sera faite selon l'ancienneté.

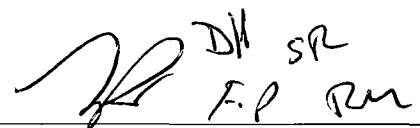
ARTICLE 19 POMPIERS EN PROBATION

19.01 Le pompier en probation désigne le pompier engagé comme tel par la Régie pour une durée de six (6) mois consécutifs dans une période de douze (12) mois.

19.02 Le pompier en probation bénéficie de l'application de la convention collective à l'exception de la procédure d'arbitrage et de griefs lorsque l'Employeur met fin à l'emploi.

19.03 Le pompier en probation doit s'engager à suivre les cours obligatoires permettant d'obtenir la qualification de « pompier 1 » ou toute autre formation exigée par l'employeur.

19.04 Dans le mois qui suit la fin de la probation du pompier, le pompier obtient la liste complète des vêtements prévus à l'article 12 et à la politique vestimentaire de la Régie.



Handwritten signature and initials: A large cursive signature, followed by the initials 'DH SR' and 'F.P. Rm'.

19.05 Promotion

- a) Dans le cas de promotion d'un employé à une fonction en dehors de l'unité d'accréditation, cet employé continue d'accumuler de l'ancienneté pendant une période de six (6) mois.
- b) Au choix de la Régie ou du pompier, ce dernier peut, durant la période prévue au paragraphe a), exercer ses droits d'ancienneté pour réintégrer sa fonction dans l'unité d'accréditation et dans un tel cas, les mouvements de personnel effectués en raison de cette promotion sont réputés temporaires
- c) Sous réserve du paragraphe b), le ou les postes libérés sont comblés selon la procédure d'attribution de poste prévue à l'Article 10

ARTICLE 20 POMPIER RÉPUTÉ TEMPS PLEIN

20.01 La semaine de travail

La semaine de travail est déterminée selon la lettre d'entente ou selon le contrat de travail avec à Régie

20.02 Préavis d'absence

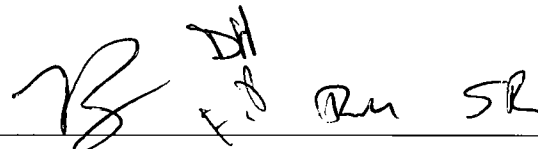
Dans tous les cas d'absence, le pompier doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir le plus tôt possible son supérieur immédiat ou, en cas d'absence un autre représentant de l'employeur.

20.03 Certificat médical

Pour toute période d'absence de trois (3) jours consécutifs ou plus, une preuve justificative attestant de la nature et de la durée de l'absence peut être exigée par l'employeur.

20.04 Bénéfices de retraite

Le pompier réputé temps partiel ou temps plein a accès à un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER), incluant la contribution de l'employeur qui sera égale à celle de l'employé jusqu'à concurrence de 6% du salaire brut.



20.05 Assurances collectives

Le pompier, réputé temps plein, est admissible au régime d'assurances collectives. L'employeur contribuera jusqu'à concurrence de 50% du paiement des primes d'assurances. Si le pompier ne se prévaut pas de la couverture d'assurance maladie, le pourcentage du paiement des primes est modifié en fonction du salaire annuel.

ARTICLE 21 AFFECTATION EN FONCTION SUPÉRIEURE

Le pompier désigné par le directeur général pour occuper temporairement un emploi dont le classement est supérieur à celui de son emploi régulier bénéficie, pour la durée de son affectation, du salaire déterminé selon la plus avantageuse des formules suivantes :

- Au salaire prévu du poste qu'il occupe temporairement

Ou

- Si l'application du paragraphe précédent ne peut avoir pour effet de conférer une augmentation salariale supérieure à 5%, il reçoit le salaire correspondant à l'échelle salariale de sa nouvelle classe temporaire qui représente la majoration de plus de 5%. Il ne peut toutefois pas dépasser le maximum de l'échelle salariale de l'emploi occupé temporairement.

ARTICLE 22 CONGÉ SANS SOLDE

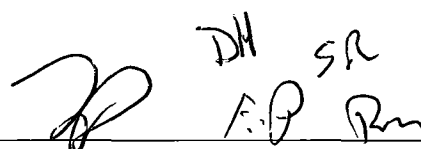
22.01 Sous présentation écrite à la Régie et sous réserve d'approbation du conseil d'administration, le pompier peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois.

La demande doit être présentée par écrit à la Régie et au minimum deux (2) semaines avant la tenue de la séance ordinaire du conseil d'administration pour la présentation.

Dans la mesure où la demande n'est pas présentée dans les délais, elle sera présentée au conseil d'administration à la séance ordinaire suivante.

22.02 Un maximum de deux (2) pompiers réputé temps plein peuvent se prévaloir d'un congé sans solde pendant la même période.

22.03 Un pompier qui veut mettre fin à son congé sans solde peut revenir en avisant la direction 2 semaines avant son retour.



- 22.04 Un maximum d'un (1) congé sans solde peut être demandé par un pompier sur une période de trois (3) ans.

ARTICLE 23 POMPIER EN DEVOIR ET EN MESURE D'URGENCE

- 23.01 Mesure d'urgence exceptionnelle

Le pompier dont la présence est requise en caserne pour un évènement ou une période de crise à la demande de l'employeur est rémunéré selon le taux de pompier en devoir.

Il doit être prêt à répondre aux situations d'urgence ou à faire face à des imprévus.

- 23.02 Pompier en devoir sur semaine

Le pompier en devoir de jour sur semaine est prévu du lundi au vendredi entre 8h00 et midi (12h00) et de 13h00 à 16h00.

Le travail du pompier en devoir sur semaine inclut toute tâche relative à la prévention incluant la prévention domiciliaire, s'effectuant à un ou deux salariés, toute tâche d'entretien des casernes, de l'équipement et des véhicules.

- 23.03 Le pompier en devoir ou en mesure d'urgence qui est appelé pour un appel d'urgence est alors rémunéré dès la réception de l'appel au taux intervention mentionné à l'article 17

- 23.04 Les pompiers en devoirs ou en mesure d'urgence sont appelés en fonction de deux (2) critères : soit l'ancienneté, soit celui qui travaille moins d'heures, tout en tenant compte des champs de compétence et de la disponibilité qui doivent être signifiés selon le processus établi par l'employeur.

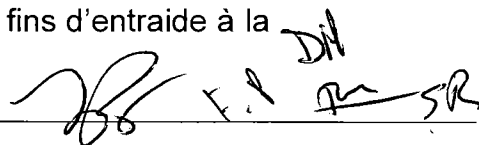
ARTICLE 24 GARDE EXTERNE

- 24.01 La garde externe s'effectue de fin de semaine entre le vendredi 16h00 et le lundi suivant 8h00.


- 24.02 Lors d'un jour férié le vendredi ou le lundi, la garde est prolongée de vingt-quatre (24) heures soit à partir du jeudi 16h00 ou jusqu'au mardi 8h00.

- 24.03 L'officier affecté à la garde externe doit demeurer disponible en vue de répondre à toutes les situations d'urgence ou faire face à des imprévus.

- 24.04 Sauf sous avis contraire du directeur général, la garde externe est effectuée par un officier sur l'ensemble du territoire de la Régie ainsi qu'aux fins d'entraide à la demande d'une autre municipalité.



- 24.05 Il appartient au directeur d'établir et de répartir les périodes de garde requises des officiers pour assumer la responsabilité reliée à la garde.
- 24.06 En se basant sur le registre des appels reçus (type d'appels reçus, nature des interventions et durée des interventions) et sur la compilation des heures effectivement travaillées, le directeur général peut mettre fin aux périodes de garde externe sous avis écrit au syndicat dans les trois premiers mois de l'année de référence (janvier à mars inclusivement)
- 24.07 Dans le même optique que l'article 24.06, le directeur général se réserve le droit de bonifier le service pour certaines périodes plus achalandées.
- 24.08 L'officier de garde dispose d'un véhicule identifié à la Régie dont il prend possession au début de la période de garde et qu'il doit rapporter à la fin de la période de garde.
- 24.09 L'officier de garde doit préserver sa compétence pour être autorisé à la conduite en tout temps et en toute légalité, dans le respect du *Code de la sécurité routière*.
- 24.10 L'officier de garde doit demeurer accessible et disponible en tout temps au moyen d'un téléphone cellulaire fourni par la Régie. Il se doit de répondre à tous les appels téléphoniques durant la période de garde.
- 24.11 L'officier de garde qui doit écourter sa garde en raison de son travail doit aviser le chef de division-opérations et s'assurer d'avoir un remplaçant pour ladite période.
- 24.12 L'officier de garde doit avoir sur lui en tout temps :
- Cellulaire de garde
 - Équipement de combat (EPI) dans le véhicule
 - Radio du service
- 24.13 Lorsque l'officier de garde reçoit un appel téléphonique sur le cellulaire de garde et que celui-ci ne requiert aucun déplacement de sa part, aucune autre rémunération que la prime ne sera versée au pompier.
- 24.14 Lorsqu'un appel nécessite le déplacement l'officier de garde, mais que ce dernier ne répond pas à un appel d'urgence (ex : vérification de feu à ciel ouvert), le pompier de garde sera rémunéré selon le taux d'intervention prévu à l'article 17.
- 24.15 Lorsque l'officier doit se présenter sur les lieux d'un appel pendant la garde, dans le cadre d'une procédure d'urgence, à moins d'avis contraire, il doit se rendre sur les lieux de l'intervention directement avec le véhicule et est rémunéré selon l'article 17.

 DH SR
F. P. Rm

- 24.16 Pendant la période de garde, le personnel doit être capable de se rendre sur les lieux de l'intervention ou à sa caserne affectée dans un délai raisonnable.
- 24.17 Pendant la période de garde, le personnel doit rester à l'intérieur d'un rayon de quinze (15) kilomètres de son lieu des casernes et être joignable en tout temps pendant toute la durée de la garde.
- 24.18 L'officier ne doit pas sous l'effet de drogues ou d'alcool pendant sa période de garde externe.
- 24.19 Le remplacement de personnel est permis en tout temps. Tout échange de la période de garde avec un collègue doit avoir préalablement autorisé à priori par le chef de division – opérations ou son homologue en son absence.
- 24.20 L'officier de garde qui doit répondre à un appel d'urgence de son employeur régulier devra au préalable se faire remplacer.
- 24.21 Le calendrier de garde est donné aux officiers au moins deux (2) mois avant l'année de référence.

ARTICLE 25 RÉTROACTIVITÉ

La présente convention couvre la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2027.

Celle-ci entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif sauf en ce qui a trait aux salaires qui sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2023.

ARTICLE 26 CÉDULE DE TRAVAIL ET RAPPEL DE PERSONNEL

- 26.01 Lors de la signification de l'absence d'un pompier effectuant du travail en caserne l'horaire sera comblé de la façon suivante :
- lorsque le congé est connu plus de 2 semaines à l'avance : un formulaire sera envoyé et l'attribution sera faite selon l'ancienneté, les pompiers à l'horaire seront contactés par courriel 1 semaine avant le début de la semaine de travail prévu.
 - Lorsque le congé est connu moins de 2 semaines à l'avance : un avis sera envoyé et le premier à manifester sa disponibilité sera à l'horaire.
- 26.02 Lors de travaux commandés, les pompiers sont appelés en fonction de deux (2) critères : soit l'ancienneté, soit celui qui travaille moins d'heures, tout en tenant compte des champs de compétence et de la disponibilité qui doivent être signifiés selon le processus établi par l'employeur.

- 26.03 Pour les travaux commandés urgents, nécessitant une intervention immédiate, un appel à tous est fait et les personnes intéressées doivent signifier leur intérêt en trente (30) minutes. L'attribution de la tâche sera faite selon les critères mentionnés à l'article 26.02.

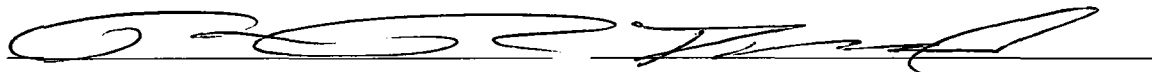
ARTICLE 27 TERRITOIRE

- 27.01 Le pompier réputé temps partiel doit avoir son domicile dans un rayon de dix (10) kilomètres de sa caserne attitrée.
- 27.02 Le pompier qui était réputé temps partiel avant la signature de cette présente convention se prévaut d'une dérogation à l'article 28.01, mais ne déménagera plus loin que de la distance qui sépare son domicile à la signature de la convention et sa caserne d'attache.

ARTICLE 28 DURÉE ET RENOUVELLEMENT

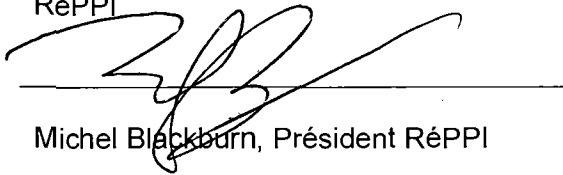
- 28.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et est effective jusqu'au 31 décembre 2027.
- 28.02 Les conditions prévues à la présente convention s'appliquent jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, LE 17 DU MOIS DE novembre
DE L'ANNÉE 2022 À CAP-SANTÉ.



Francis Perron, Directeur général
RéPPI

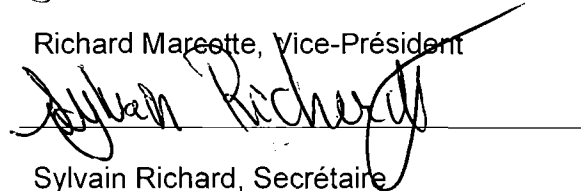
David Hardy, Président



Michel Blackburn, Président RéPPI



Richard Marcotte, Vice-Président



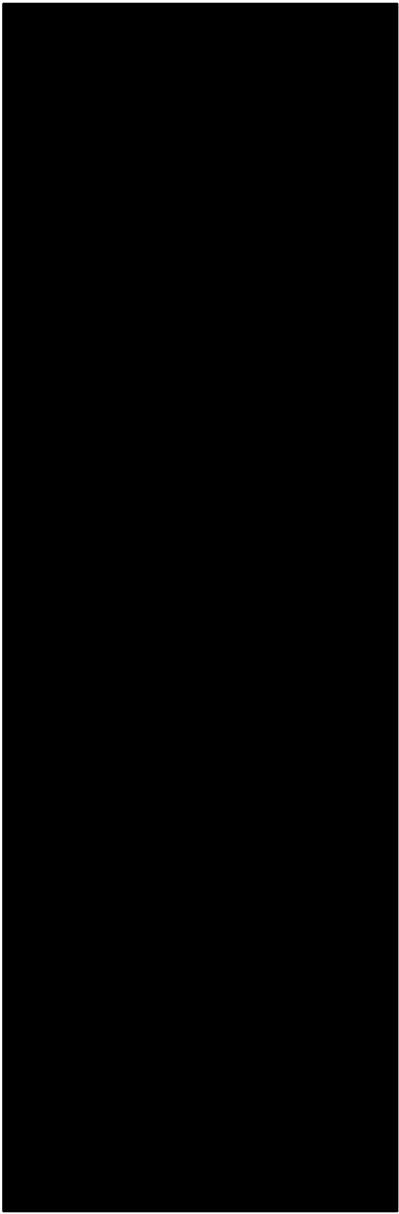
Sylvain Richard, Secrétaire

2023 MAR 29 AM 11:28:21

ANNEXE A – LISTE D’ANCIENNETÉ

NOM

DATE D’ENTRÉE EN FONCTION



- 1996-01-01
- 1996-10-15
- 1997-08-11
- 2000-03-13
- 2004-06-14
- 2005-07-11
- 2005-08-08
- 2006-03-13
- 2006-11-13
- 2011-10-19
- 2012-08-13
- 2012-10-15
- 2013-10-01
- 2013-10-01
- 2014-06-02
- 2015-01-12
- 2012-10-15
- 2015-07-13
- 2016-02-08
- 2016-02-08
- 2017-10-02
- 2018-12-11
- 2018-12-11
- 2019-09-09
- 2020-01-07
- 2015-01-12
- 2020-02-10
- 2020-03-04
- 2020-03-04
- 2020-01-15
- 2020-09-14
- 2020-12-02
- 2022-09-06

DM
SR