

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-0624

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-3144

<p><b>EMPLOYEUR</b></p> <p>VILLE DE CHÂTEAU-RICHER              8006, AVENUE ROYALE              CHÂTEAU-RICHER QC G0A 1N0</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>		
<p><b>ASSOCIATION</b></p> <p>SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE CHÂTEAU-RICHER - SFCP 7173</p> <p>565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST,              BUREAU 7100              MONTRÉAL (QUÉBEC) H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p><b>TIERS</b></p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE</p> <p>5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200              QUÉBEC QC G2J 1P8</p>		
<p>Date signature : 2023-10-18</p> <p>Date dépôt : 2023-10-20</p>	<p>Nombre de salariés visés : 17</p>	<p>Date début : 2020-01-01</p> <p>Date d'expiration : 2024-12-31</p>

Remarque :

Claudia Michel  
 Préposé(e) à l'émission

2023-10-30  
 Date

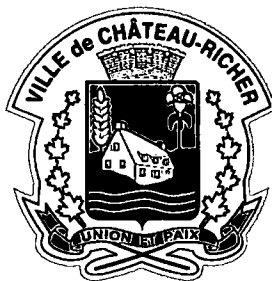
**Registre des documents en relations du travail**

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

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

# CONVENTION COLLECTIVE

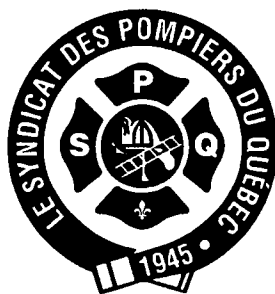
Entre



**LA VILLE DE CHÂTEAU-RICHER**

ci-après désignée « la Ville »

et



**LE SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC,  
SECTION LOCALE CHÂTEAU-RICHER - SCFP 7173**

ci-après désigné « le Syndicat »

**2020 – 2024**

## **TABLES DES MATIÈRES**

<b>ARTICLE 1 – DÉFINITIONS</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 2 – BUT DE LA CONVENTION</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 4 – DISCRIMINATION</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 6 – REPRÉSENTATION SYNDICALE</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 7 – PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 8 – MESURES DISCIPLAINES</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 10 – POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 11 – HEURES DE TRAVAIL</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 12 – SANTÉ ET SÉCURITÉ</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 13 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 14 – ASSURANCES</b>	<b>11</b>
<b>ARTICLE 15 – CONGÉ SANS SOLDE</b>	<b>11</b>
<b>ARTICLE 16 – AFFAIRES JUDICIAIRES</b>	<b>11</b>
<b>ARTICLE 17 – SALAIRE, CLASSIFICATION ET PAIE</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 18 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 19 – JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS</b>	<b>14</b>
<b>ARTICLE 20 – VACANCES</b>	<b>14</b>
<b>ARTICLE 21 – VÊTEMENTS, ÉQUIPEMENTS OU UNIFORMES</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 22 – DISPOSITIONS DIVERSES</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 23 – SÉCURITÉ D'EMPLOI</b>	<b>16</b>
<b>ARTICLE 24 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 25 – RÉTROACTIVITÉ</b>	<b>17</b>
<b>ANNEXE « A » – CLASSIFICATION ET SALAIRES</b>	<b>19</b>
<b>ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETÉ DES POMPIERS</b>	<b>20</b>

## ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

### **1.01 ANCIENNETÉ**

Tel que définie à l'article 9 de la convention.

### **1.02 CLASSIFICATION**

L'une ou l'autre des classifications apparaissant à l'annexe 'A' de la convention, et toute autre classification pouvant être créée par l'Employeur.

### **1.03 CONVENTION**

La présente convention signée par les parties.

### **1.04 L'EMPLOYEUR**

La Ville de Château Richer, ses représentants et le directeur du Service de sécurité incendie.

### **1.05 SYNDICAT**

Désigne le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Château-Richer.

### **1.06 GRIEF**

Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.

### **1.07 PÉRIODE DE PROBATION**

La période de probation à laquelle un pompier nouvellement embauché est soumis pour devenir un pompier régulier.

### **1.08 POMPIER**

Désigne tout pompier de la Ville de Château-Richer assujetti au Certificat d'accréditation syndicale. Tout salarié couvert par le Certificat d'accréditation émis en date du 7 mars 2012.

### **1.09 POMPIER RÉGULIER**

Le pompier qui a complété sa période de probation.

### **1.10 POMPIER EN PROBATION**

Le pompier qui n'a pas terminé la période de probation prévue à l'article 9.02

### **1.11 APPEL**

Désigne toute intervention d'urgence ou autre évènement qui nécessite un déplacement.

Il couvre la période qui débute au moment où est donnée l'alarme sur les téléavertisseurs et se termine avec le départ des pompiers de la caserne après leur retour et la remise en état de la caserne, des équipements et des véhicules ayant servi à l'intervention.

## **ARTICLE 2 – BUT DE LA CONVENTION**

- 2.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre la ville et ses pompiers représentés par le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Château-Richer.
- 2.02 La forme masculine utilisée dans cette convention collective désigne, s'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.
- 2.03 Le mot pompier dans cette convention collective, désigne tout pompier à temps partiel au sens de la convention collective.
- 2.04 Le but visé par la présente convention est :
- a) de promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes salariées
  - b) d'établir et de maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous et tout en favorisant la productivité.
  - c) de favoriser le règlement de façon équitable, toute plainte ou différend pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat ou les personnes salariées pendant la durée de la présente convention.

## **ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION**

- 3.01 La Ville reconnaît le syndicat comme étant le seul agent négociateur pour représenter tous les pompiers couverts par le Certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations du Travail.
- 3.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de la Ville d'administrer et de gérer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.
- 3.03 La convention s'applique à tous les pompiers couverts par le Certificat d'accréditation
- 3.04 Le pompier en période de probation bénéficie de tous les avantages de la convention collective à l'exception de la procédure de grief si l'Employeur met fin à son emploi.

#### **ARTICLE 4 – DISCRIMINATION**

- 4.01 L'Employeur, ses représentants, le Syndicat et les pompiers ne doivent faire aucune distinction à l'égard de quelque employé que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses, politiques ou syndicales, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou loi, et les deux (2) parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.
- 4.02 Un pompier embauché après le 1er janvier 2005 ne peut travailler pour un autre service d'incendie d'une autre municipalité de La Côte-de-Beaupré sauf si les directeurs incendie en viennent à une entente.

#### **ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL**

- 5.01 Tout pompier doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention collective.
- 5.02 a) La Ville transmet par écrit au Syndicat, le nom, prénom, adresse et date d'entrée de  
tout nouveau salarié ainsi que le statut qui lui est accordé dès son embauche.
- b) L'Employeur ne peut être obligé, en vertu d'une disposition de la convention, de rompre le lien d'emploi d'un salarié pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre un salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs.

Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit et au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année, des renseignements nécessaires, du montant de la cotisation à prélever pour l'année suivante et de l'adresse du Syndicat.

Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, des renseignements nécessaires, du montant de la cotisation à prélever et de l'adresse du Syndicat.

- 5.03 Malgré la clause 5.01, la Ville ne sera pas tenue de congédier un pompier parce que le Syndicat l'a refusé comme membre ou éliminé de ses rangs.

- 5.04 Au cours du mois de janvier de chaque année, L'Employeur remet au Syndicat une liste des pompiers, leur fonction ainsi que leur date d'embauche.
- 5.05 Le Syndicat a le droit d'afficher ses avis relatifs aux affaires syndicales sur les tableaux de la caserne fournis à cet effet. Cependant, tout affichage devra être signé par un délégué syndical et ne pourra porter préjudice à l'Employeur ou à ses représentants.

### ARTICLE 6 – REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 6.01 Un (1) ou deux (2) membres de l'exécutif suivant le cas, dont la présence est nécessaire, peuvent, après autorisation de leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail à la Ville, et ce, pour une période de temps ne dépassant pas deux (2) jours ou quatre (4) demi-journées, sans perte de salaire, le cas échéant, pour du travail couvert par la convention :
- a) Pour la durée de toute rencontre de négociation et de conciliation en vue du renouvellement de la convention collective : Deux (2) membres de l'exécutif.
  - b) Pour la durée de rencontre conjointe convoquée par l'Employeur concernant les relations de travail : Deux (2) membres de l'exécutif.
- 6.02 Les délégués syndicaux peuvent s'adjoindre un conseiller Syndical pour participer à toutes les réunions entre l'exécutif du Syndicat et de ceux de l'Employeur et ce, après préavis donné à L'Employeur dans un délai raisonnable
- 6.03 Lors d'une convocation avec un représentant de l'Employeur, tout membre du Syndicat peut être accompagné par un membre de l'exécutif. La présente n'a pas pour effet de limiter les relations normales entre la Ville et ses employés.
- 6.04 Les dates et heures des réunions sont déterminées par l'Employeur après consultation avec le Syndicat et en tenant compte des obligations de représentants syndicaux à l'égard de leur Employeur régulier, le cas échéant.

Les représentants syndicaux sont rémunérés lors des séances de négociation aux taux prévus à l'annexe « A », catégorie « représentation syndicale » pour un maximum de 10 heures par année à l'exception de l'année de renouvellement où le nombre d'heure sera majoré à un maximum de 20 heures, après approbation par le directeur du service des incendies et du directeur général.

## **ARTICLE 7 – PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE**

- 7.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de cette convention.
- 7.02 Tout grief doit se faire par écrit et être remis à l'employeur dans les trente (30) jours de la connaissance de l'événement qui lui a donné naissance et ce délai est de rigueur.
- L'exposé du grief contient sommairement les faits qui sont à son origine, de façon à pouvoir identifier le problème soulevé, il doit contenir, à titre indicatif, le correctif requis ainsi que les clauses de la convention qui n'ont pas été respectées.
- 7.03 L'Employeur, par son conseil municipal, rend sa décision dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent immédiatement la première séance ordinaire tenue après que le grief ait été soumis au secrétaire-trésorier conformément à la clause 7.02
- 7.04 Si la décision du conseil municipal n'est pas jugée satisfaisante ou n'est rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage, par le syndicat seulement dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'échéance mentionnée à la clause 7.03 et ce délai est de rigueur.
- 7.05 Les frais, honoraires et dépenses de l'arbitre seulement sont partagés à part égale entre les deux (2) parties.
- 7.06 Un arbitre ne peut par sa décision, suite à l'audition d'un grief, soustraire, ajouter ou modifier les clauses de la convention collective.
- 7.07 Le choix de l'arbitre se fait selon la procédure prévue par le Code du Travail.

## **ARTICLE 8 – MESURES DISCIPLAINES**

- 8.01 a) Aucune sanction ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires s'il s'est écoulé plus de trente (30) jours à partir de la prise de la connaissance de l'événement et ce délai est de rigueur.
- b) Lorsqu'un pompier est appelé à comparaître devant un comité disciplinaire ou devant les autorités de la Ville pour répondre à une accusation logée contre lui

ou pour fin d'enquête, il en est avisé quarante-huit (48) heures à l'avance et on lui remettra, par écrit, la nature et les éléments de l'accusation portée contre lui. Le moment de la rencontre doit tenir compte de l'emploi régulier des personnes concernées, il doit se tenir entre 7 h et 21 h.

- 8.02 Lorsque l'Employeur convoque un pompier pour toute mesure disciplinaire, celui-ci peut être accompagné par un délégué syndical.
- 8.03 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il doit aviser le pompier, par écrit, des motifs de cette mesure
- 8.04 Tout pompier régi par la présente convention peut, sur rendez-vous avec l'Employeur, consulter son dossier personnel. Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier après quarante-huit (48) mois.
- 8.05 Dans le cas d'un arbitrage concernant une mesure disciplinaire, l'arbitre peut la maintenir, la modifier, l'annuler ou, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Toute compensation accordée par l'arbitre ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu comme pompier et doit tenir compte de son expérience et de sa disponibilité.

### ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ

- 9.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un pompier au service de la ville depuis son dernier embauchage.
- 9.02 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un pompier doit avoir complété une période de probation de 12 mois de calendrier.
- 9.03 Un pompier perd son ancienneté dans les cas suivants :
  - a) S'il démissionne volontairement son emploi
  - b) S'il est congédié pour cause juste et suffisante
  - c) S'il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois
  - d) Dans le cas de maladie industrielle ou d'accident du travail, s'il est absent pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.

Dans le cas de maladie ou accident autre que maladie industrielle ou accident de travail, s'il est absent pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois.

9.04 Au cours du mois de janvier, l'Employeur met à jour la liste d'ancienneté.

De plus, lors de démission ou nouvelle embauche ou toute autre modification à la liste d'ancienneté, l'Employeur avise l'exécutif syndical.

9.05 Un pompier bénéficie de trente (30) jours de calendrier pour contester, par voie de grief, la liste d'ancienneté.

### **ARTICLE 10 – POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL**

10.01 Aux fins du présent article, un poste est réputé vacant dans les seuls cas suivants :

- a) Lors du départ volontaire et définitif d'un pompier.
- b) Lors d'un congédiement pour cause juste et suffisante.
- c) Lors de la création d'un nouveau poste.

10.02 Lorsqu'un poste devient vacant, ce poste doit être affiché à la caserne des pompiers et ce, pour une période de dix (10) jours de calendrier

10.03 Tout pompier qui pose sa candidature, doit le faire par écrit au bureau de l'Employeur avec copie au délégué.

10.04 Une copie de l'affichage est remise à l'exécutif syndical. L'exécutif doit aviser l'Employeur de tout changement d'adresse des membres de l'exécutif.

10.05 Le poste est accordé au pompier ayant les qualifications requises et pouvant satisfaire aux exigences du poste et jugé par l'Employeur le plus apte à remplir ce poste.

10.06 Les qualifications et exigences requises sont définies lors de l'affichage de poste et une copie est remise au délégué au moment de l'affichage.

Pour les postes de lieutenant, capitaine et directeur, l'Employeur forme à ses frais le salarié.

10.07 Lorsque l'Employeur affiche un poste vacant et qu'il n'a pas de candidat disponible ou qualifié pouvant satisfaire aux exigences du poste, il peut afficher à l'extérieur de l'unité de négociation.

- 10.08 En cas de mise à pied ou de rappel au travail, l'Employeur tient compte de l'ancienneté pourvue que le pompier concerné ait les qualifications requises et puisse remplir les exigences du poste.
- 10.09 Un pompier affecté à une fonction supérieure comportant un salaire supérieur, reçoit le salaire prévu à cette fonction.
- 10.10 L'employeur s'engage à maintenir les effectifs nécessaires au bon fonctionnement du service d'incendie de la Ville de Château-Richer et un minimum de dix-huit (18) pompiers au sein dudit service.

### **ARTICLE 11 – HEURES DE TRAVAIL**

- 11.01 L'employeur prévoit des quarts de garde pour couvrir les soirs de semaine et les fins de semaine comme suit :

Du lundi au jeudi :	De 17 h	à	5 h le lendemain
Du lundi au vendredi :	De 5 h	à	7 h 30 le matin
Vendredi :	De 17 h	à	4 h le samedi *(correction effectuée après la signature)
Samedi :	De 4 h	à	16 h
Samedi :	De 16 h	à	4 h le dimanche
Dimanche :	De 4 h	à	16 h
Dimanche :	De 16 h	à	5 h le lundi

Seuls les pompiers ayant réussi la formation d'opérateur de pompe pourront effectuer une rotation pour le service de garde, après avoir obtenu l'autorisation du directeur du service incendie.

Lorsqu'un pompier n'est pas disponible pour la garde, il a la responsabilité de se faire remplacer par un autre pompier et d'aviser le directeur de sécurité du Service incendie du nom de son remplaçant et de la durée de son remplacement.

### **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 du travail et promouvoir la santé et sécurité des pompiers.

12.02 Le syndicat avise l'employeur par écrit du nom des membres de l'exécutif qui représenteront les salariés en matière de santé et sécurité au travail.

Le Syndicat peut soumettre par écrit à l'Employeur toute question relative à l'application de la loi ou des règlements concernant la santé ou la sécurité au travail.

Concernant la santé et sécurité des pompiers, le Comité se rencontre à la demande de l'une ou l'autre des parties. Lors de ces rencontres, seuls les points concernant la santé et sécurité au travail sont discutés.

12.03 Les pompiers sont équipés de façon sécuritaire, conformément aux lois et règlements applicables.

L'employeur fournit les équipements suivants :

- Bunker Suit (Au salarié qui a complété sa période de probation)
- Casque de pompier
- Bottes
- Gants
- Cagoule
- Lampe de poche
- Chaussette (Bama)
- Salopette (L'employeur s'engage à les fournir à tous les pompiers dans une période de deux (2) ans, de plus elles sont nettoyées par le salarié.)
- Carte d'identification « pompier ».

12.04 Les pièces d'équipements seront remplacées en échange de l'article brisé dans un délai raisonnable, compte tenu du délai de livraison.

12.05 Tout pompier qui quitte son emploi, doit remettre tout l'équipement que lui a fourni son Employeur.

12.06 L'Employeur peut exiger de tout pompier qu'il subisse un examen médical à son embauche. En cours d'emploi, un pompier doit en tout temps être apte à exécuter

les tâches inhérentes à la prévention et à la lutte contre les incendies. Les frais d'un examen médical seront assumés entièrement par l'Employeur ainsi que les dépenses encourues pour s'y rendre et ce sans perte de traitement de salaire normal. Les modalités de rendez-vous sont déterminées par l'Employeur en tenant compte de l'horaire du pompier concerné.

- 12.07 Dans le cas d'un accident de travail, les dispositions de la loi sur les accidents de travail s'appliquent à tout pompier.

### **ARTICLE 13 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**

- 13.01 L'employeur favorise la participation des pompiers à des cours de perfectionnement en relation avec leur travail et ce après entente avec l'employeur.
- 13.02 Lorsque l'Employeur exige que les pompiers suivent des cours de perfectionnements, les frais d'inscription à ces cours, le stationnement ainsi que les documents pertinents sont acquittés à cent pour cent (100 %) par l'Employeur.
- 13.03 Les frais de kilométrage sont remboursés selon la politique en vigueur à la Ville de Château-Richer. Le covoiturage est recommandé.
- 13.04 Tous les pompiers recevront l'entraînement nécessaire pour l'utilisation de tous les équipements ou appareils de prévention et de combat contre un incendie de la façon et au moment déterminé par l'Employeur, après consultation auprès du directeur du service d'incendie.
- 13.05 Les membres du service d'incendie qui sont reconnus comme pompier-instructeur, (approuvé par la loi favorisant le développement de la formation de la main -d'œuvre) peuvent donner la formation selon les programmes de formation en vigueur.
- 13.06 L'employeur fournit de l'eau potable (jus ou boissons gazeuses) dans des bouteilles sur les lieux d'un sinistre ainsi que durant les pratiques organisées.

### **ARTICLE 14 – ASSURANCES**

14.01 Après entente mutuelle entre les parties, lors du renouvellement du contrat le 1<sup>er</sup> avril 2020, l'employeur instaurera une police d'assurance vie de cent-cinquante-mille dollars (150 000 \$) dont tous les pompiers bénéficieront.

Si acceptée par la majorité des pompiers, cette police d'assurance est obligatoire pour tous les pompiers. La prime annuelle est payée à 100 % par l'employeur. De plus, une copie de la police d'assurance et de ses avenants est transmise au Syndicat.

### **ARTICLE 15 – CONGÉ SANS SOLDE**

15.01 L'Employeur peut, pour un motif qu'il juge valable et suivant des conditions et modalités qu'il détermine, accorder un congé sans solde à un pompier.

15.02 Seul un pompier qui a cinq (5) ans d'ancienneté peut demander un congé sans solde pour fin d'étude à temps plein d'une durée fixe minimale d'une (1) année scolaire et maximale de deux (2) années scolaires.

La demande doit être faite par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Un seul pompier à la fois peut obtenir un congé sans solde.

15.03 À la fin du congé sans solde, le pompier doit réintégrer son poste sous réserve de tout mouvement de personnel pouvant intervenir durant son absence conformément à la convention collective; à défaut de retour à la fin de son congé sans solde, le pompier est réputé avoir démissionné.

### **ARTICLE 16 – AFFAIRES JUDICIAIRES**

16.01 Dans le cas où un pompier serait poursuivi par un tiers par suite d'actes professionnels posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions, l'Employeur assigne un procureur pour lui assurer une défense pleine et entière, sauf s'il est prouvé qu'il a commis une faute lourde ou qu'il a fait preuve de grossière négligence.

16.02 Dans le cas où la clause 16.01 s'appliquerait, les coûts de sa défense sont entièrement assumés par l'Employeur. Cependant, dans le cas où plusieurs pompiers sont impliqués dans les mêmes faits et sont poursuivis, l'Employeur n'est tenu de fournir les services que d'un seul procureur.

- 16.03 L'Employeur convient d'indemniser le pompier de toute obligation qu'un jugement ou une déclaration de règlement hors cour impose à ce pompier en raison de la perte ou dommage résultant d'actes posés par le pompier dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que pompier, jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le pompier n'est pas déjà été indemnisé d'une autre source pourvue :
- a) Qu'il n'ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à l'Employeur, un avis circonstanciel des faits concernant toute réclamation qui lui est faite.
  - b) Qu'il n'ait admis aucune responsabilité concernant une telle réclamation.
  - c) Qu'il cède à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou dommage assumé par lui, ses droits et recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'Employeur à cette fin.
- 16.04 Le pompier a le droit d'adjoindre à ses frais son propre procureur à celui choisi par l'Employeur.
- 16.05 Lorsqu'un pompier est appelé à témoigner, à la demande d'une partie, devant une Cour de justice, relativement à des faits survenus dans l'exercice et les limites 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.
- 16.06 Lorsqu'un officier ou un pompier doit rencontrer différentes instances concernant une enquête sur un incendie ou autres situations concernant son travail de pompier, l'employeur doit fixer une rencontre avec les parties concernées, ces rencontres se font en dehors de la semaine régulière de travail des salariés et ils sont rémunérés pour la durée de la rencontre avec un minimum de deux (2) heures aux taux effectifs.

#### **ARTICLE 17 – SALAIRE, CLASSIFICATION ET PAIE**

- 17.01 Les salaires apparaissent à l'annexe 'A' de la présente convention collective.
- 17.02 L'Employeur doit aviser le Syndicat de toute nouvelle classification. Le taux de salaire de cette nouvelle classification est établi par l'Employeur mais le Syndicat peut le contester par voie de grief selon la procédure prévue.

17.03 Lorsqu'un appel est annulé et qu'un pompier se rend à la caserne dans les dix (10) minutes suivant l'annulation de cet appel, il est rémunéré minimum trois (3) heures à son taux effectif.

17.04 La rémunération débute à l'heure de l'appel avec un minimum de trois (3) heures en autant qu'il se rende sur les lieux du sinistre dans les soixante (60) minutes de l'appel.

17.05 La rémunération est versée selon le mode de paiement en vigueur.

L'employeur remet aux salariés un bordereau de paie comprenant :

- Nom de l'employeur
- Nom et prénom du salarié
- Classification
- Date de la période de paie
- Nombre d'heures travaillées
- Taux de salaire effectif
- Date du chèque
- Salaire net et retenu autorisée
- Gains cumulatifs
- Cotisation syndicale

Une copie de la feuille de temps sera remise à chaque pompier lorsqu'il recevra sa paie.

### **ARTICLE 18 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

18.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, les parties conviennent de mettre sur pied un Comité de relation de travail;

- a) Ce Comité est paritaire et composé d'au plus deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de l'Employeur.
- b) Le Comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres selon les besoins.
- c) Ce Comité a pour but :

1. De régler les problèmes qui pourraient survenir au niveau du travail.
2. De discuter de toute question concernant les relations de travail à l'inclusion des questions concernant la Santé Sécurité au travail.
3. Le syndicat peut d'adjoindre un conseiller syndical du SPQ lors d'une rencontre en comité de relation de travail.

### **ARTICLE 19 – JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS**

19.01 Les pompiers appelés à travailler un jour férié, ci-dessous mentionné, ont droit à une indemnité de cent cinquante pour cent (150%) tel que prévu à l'Annexe « A ».

- Veille de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An

Cependant les jours fériés, ci-dessous mentionnés, prévus à la *Loi sur les normes du travail*, sont rémunérés à deux-cents pour cent (200 %).

- Le premier 1er janvier
- Lundi de Pâques
- La journée nationale des Patriotes
- La fête nationale de la St-Jean Baptiste
- La fête du Canada
- La fête du Travail
- Action de Grâces
- Jour de Noël

Les pompiers de garde appelés à effectuer cette dernière un jour férié, ci-haut mentionné sont rémunérés au taux régulier prévu à l'annexe A.

### **ARTICLE 20 – VACANCES**

20.01 Tout pompier a droit à une compensation monétaire pour tenir lieu de vacances selon le tableau suivant :

De 0 à moins de trois (3) ans	4 % du salaire gagné
De trois (3) ans à – de dix (10) ans	6 % du salaire gagné
De dix (10) ans à – de vingt (20) ans	8 % du salaire gagné
De vingt (20) ans à – de vingt-cinq (25) ans	10 % du salaire gagné
Vingt-cinq (25) ans et plus	12 % du salaire gagné

Ce pourcentage de vacances est versé une fois par année; soit à la première paie de janvier suivant la période de référence.

### **ARTICLE 21 – VÊTEMENTS, ÉQUIPEMENTS OU UNIFORMES**

21.01 Les pompiers sont équipés de façon sécuritaire conformément aux lois et règlements applicables.

21.02 L'Employeur fait nettoyer, à ses frais, au moins une fois par année les imperméables de combat d'incendie (Bunker Suit).

21.03 Chaque pompier en période de probation reçoit une chemise et un pantalon.

- Chaque pompier régulier reçoit :
- 1 chemise à manches longues
- 1 chemise à manches courtes
- 2 t-shirts
- 1 pantalon
- 1 paire de bottes

Ces équipements sont remplacés au besoin et après entente avec le Directeur du service incendie.

Après quatre années complétées à l'emploi du service, le pompier a le droit de recevoir un manteau. Toutefois, le service ne s'objecte pas au fait qu'un pompier achète lui-même un tel manteau. Dans ce cas, le pompier s'engage à le porter en s'assurant de respecter le code d'éthique.

- En 2020, chaque pompier recevra une paire de bottes

- En 2024, chaque pompier recevra un manteau

Toutefois, pour les pompiers qui ont déjà acheté ces équipements à leurs frais, l'Employeur remboursera, sur présentation des pièces justificatives :

- 100 \$ en 2020 pour les bottes
- 125 \$ en 2024 pour le manteau

## ARTICLE 22 – DISPOSITIONS DIVERSES

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

22.02 Tout pompier qui se voit retirer son permis de conduire où qui ne procède pas à son renouvellement, doit en informer le responsable du service d'incendie dans les quarante-huit (48) heures qui suivent un tel fait. Le pompier a quand même l'obligation de se rendre sur les lieux d'un incendie et d'assister aux pratiques.

22.03 Tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone d'un pompier doit être fourni, par écrit à l'Employeur, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent tel changement.

22.04 La Ville doit permettre l'utilisation d'un local pour tenir une réunion syndicale, cependant, le Syndicat devra l'aviser quarante-huit (48) heures à l'avance.

22.05 Les pompiers qui ont travaillé plus de quatre (4) heures consécutives, ont droit à un repas chaud fournit par la Ville, et par la suite à toutes les quatre (4) heures travaillées.

Cet article ne s'applique pas lors des pratiques.

Les heures travaillées à la caserne après une intervention sont comptées pour le paiement d'un repas chaud.

S'il est impossible de fournir un repas chaud en raison des heures de l'intervention (restaurant fermé la nuit), l'Employeur paie une demi-heure en compensation pour ce repas.

22.06 Le pompier doit permettre au service des incendies de communiquer avec lui via un téléphone cellulaire que le pompier doit fournir. La Ville fournit, à ses frais, l'application nécessaire pour recevoir les appels d'urgence et offre un

dédommagement au pompier pour l'utilisation de son cellulaire, calculé de la façon suivante :

- Un (1\$) dollar par appel effectué par le service des incendies aux fins d'une intervention.

Le dédommagement est versé annuellement lors de la première paie de janvier.

- 22.07 Tout pompier qui quitte son emploi doit remettre tout l'équipement que lui a fourni son employeur.
- 22.08 L'employeur rembourse au salarié la surprime d'assurance automobile pour l'utilisation de son véhicule personnel. Le salarié devra en fournir la preuve.
- 22.09 Une fois par semaine, l'Employeur alloue trois (3) heures minimum à un (1) employé pour les inspections mécaniques.

### **ARTICLE 23 – SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 23.01 Advenant la création d'un corps permanent de pompiers pour le service des Incendies de la Ville de Château-Richer, les membres du Syndicat auront priorité sur toute autre personne venant de l'extérieur pourvu qu'il possède les qualifications requises.
- 23.02 Tout travail commandé par la direction, autre qu'une urgence, doit être partagé entre les membres aussi équitablement que possible.
- 23.03 Dans le cas de fusion, régionalisation, intégration ou autre opération similaire, la Ville s'engage à maintenir l'emploi et toutes les autres conditions de travail des pompiers couverts par la présente convention.

### **ARTICLE 24 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 24.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter du 1er janvier 2020 et se termine le 31 décembre 2024.
- 24.02 Les conditions de travail prévues à la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

**ARTICLE 25 – RÉTROACTIVITÉ**

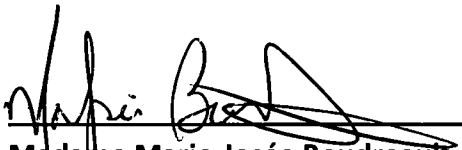
25.01 À la signature de la présente convention collective, l'Employeur réajuste la rémunération horaire des pompiers en fonction de la convention et verse la rétroactivité à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020. L'Employeur s'engage à verser le montant de la rétroactivité lors du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année 2020.


EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, À CHÂTEAU-RICHER, LE 18 JOUR DE Octobre 2023.


VILLE DE CHÂTEAU-RICHER


SYNDICAT DES POMPIERS ET  
POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION  
CHÂTEAU-RICHER


  
Monsieur Gino Pouliot, maire

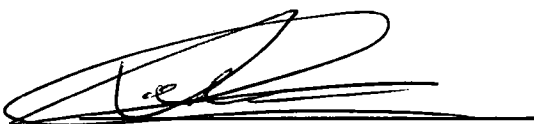
  
Madame Marie-Josée Boudreault  
Présidente du syndicat

  
Madame Magali Lavigne  
Directrice générale par intérim

  
Monsieur Dominic Cordeau  
Conseiller syndical

  
Monsieur Luc Coulombe  
Directeur du service incendie

  
Madame Marie-Pier Fleury  
Pomprière

  
Monsieur Yves Lachance  
Pompier

**ANNEXE « A » – CLASSIFICATION ET SALAIRE****Salaire 1**

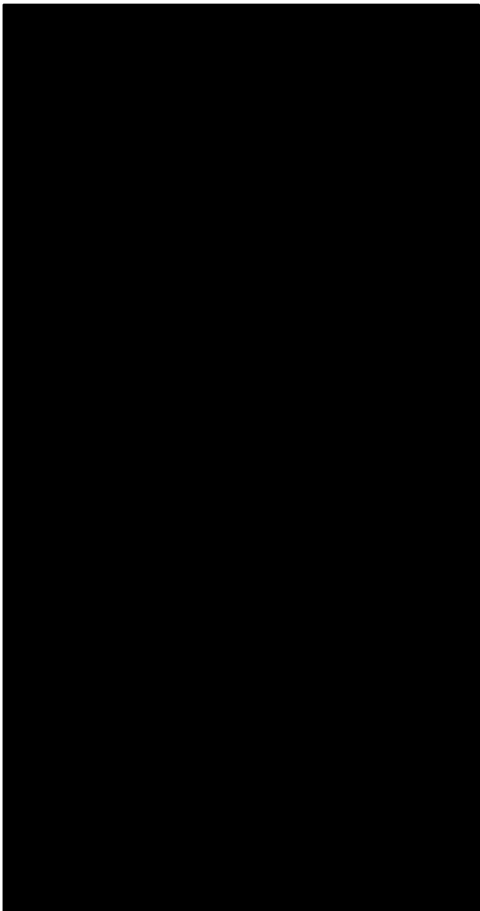
<b>Tarif pour interventions, prévention et autres travaux</b>					
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
	<b>2 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2 %</b>
<b>Pompier</b>	25,07	25,70	26,21	26,87	27,41
<b>Lieutenant</b>	25,90	26,55	27,08	27,75	28,31
<b>Capitaine</b>	26,94	27,61	28,16	28,87	29,45

**Salaire 2**

	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
	<b>2 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2 %</b>
<b>Formation – pompier régulier</b>	18.80	19.18	19.56	19.95	20.35
<b>Formation – pompier 1</b>	16.80	17.14	17.48	17.83	18.19
<b>Pratique pompier</b> <b>Salaire régulier + 2\$</b> <b>Salaire régulier + 3\$ à partir de</b> <b><u>2022</u></b>	27.07	27.70	29.21	29.87	30.41
<b>Pratique lieutenant</b> <b>Salaire régulier + 2\$</b> <b>Salaire régulier + 3\$ à partir de</b> <b>2022</b>	27.90	28.55	30.08	30.75	31.31
<b>Pratique capitaine</b> <b>Salaire régulier + 2\$</b>	28.94	29.61	31.16	31.87	32.45

<b>Salaire régulier + 3\$ à partir de 2022</b>					
<b>*Pompier de garde (par quart)</b>	44,00 \$	45,00 \$	46,00 \$	47,00 \$	48,00 \$
<b>Horaire de 05:00h à 07:30h</b>	6,00 \$	6,25 \$	6,75 \$	7,00 \$	7,25 \$
<b>*Prime de jour</b>	35,00 \$	36,00 \$	37,00 \$	38,00 \$	39,00 \$
<b>Représentation syndicale – pompier régulier</b>	18.80	19.18	19.56	19.95	20.35
<b>Représentation syndicale – pompier en probation</b>	16.80	17.14	17.48	17.83	18.19

**ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETÉ DES POMPIERS**

Nom	Prénom	Date d'embauche
		2015-04-26
		1990-03-01
		2016-08-22
		2016-04-18
		2015-04-26
		2019-02-04
		2011-03-09
		2011-03-09
		2019-02-04
		2013-12-02
		2013-10-19
		2015-04-26
		2015-04-26
		2013-06-01
		2013-10-01
		1996-02-01
2008-07-07		
2019-02-04		
1987-01-01		
2019-02-04		
1992-12-01		
2019-02-04		
2015-04-26		