

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-3091

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-3668

EMPLOYEUR VILLE DE PONT-ROUGE 189, RUE DUPONT PONT-ROUGE QC G3H 1N4 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE PONT-ROUGE - SCFP 7134 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 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2023-01-31	Nombre de salariés visés : 37	Date début : 2021-07-01
Date dépôt : 2024-02-27		Date d'expiration : 2026-06-30

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2024-02-27
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

27FEU 2024 #10:17

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE
LA VILLE DE PONT-ROUGE
ci-après désignée « la Ville »**



ET

**LE SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC
SECTION LOCALE PONT-ROUGE, SCFP 7134
ci-après désigné « le Syndicat »**



2021-2026

Table des matières

ARTICLE 1. – BUT DE LA CONVENTION 3

ARTICLE 2. – DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL..... 3

ARTICLE 3. – DROITS DES PARTIES 3

ARTICLE 4.– VALIDITÉ ET INTERPRÉTATION..... 3

ARTICLE 5. – DÉFINITION 4

ARTICLE 6. – RÉGIME SYNDICAL 5

ARTICLE 7. – ANCIENNETÉ 7

ARTICLE 8. – SÉCURITÉ D’EMPLOI..... 8

ARTICLE 9. – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL..... 9

ARTICLE 10. – PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS..... 10

ARTICLE 11. – DISCIPLINE ET RECOURS 11

ARTICLE 12. – FORMATION ET ENTRAÎNEMENT..... 12

ARTICLE 13. – VACANCES ANNUELLES..... 13

ARTICLE 14. – FÉRIES ET CONGÉS SANS SOLDE 14

ARTICLE 15. – ASSURANCES..... 15

ARTICLE 16. – AFFAIRES JUDICIAIRES 15

ARTICLE 17. – UNIFORME 16

ARTICLE 18. – REPAS ET ALLOCATION 16

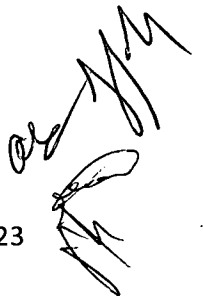
ARTICLE 19. – PLANCHER D’EMPLOI..... 18

ARTICLE 20. – DISPOSITIONS DIVERSES 18

ARTICLE 21. – SALAIRES 19

ARTICLE 22. – DURÉE DE LA CONVENTION..... 20

ANNEXE « C » – CRITÈRES POUR OBTENIR UN POSTE DE LIEUTENANT ÉLIGIBLE 22



ARTICLE 1. – BUT DE LA CONVENTION

- 1.1. La convention collective a pour but de déterminer les conditions de travail de tous les salariés visés par l'accréditation, d'établir des relations harmonieuses entre l'Employeur et les salariés, d'établir une procédure précise afin de régler toute mésentente possible.

ARTICLE 2. – DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

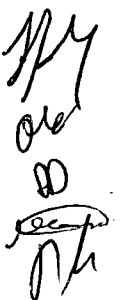
- 2.1. La politique contre le harcèlement de l'Employeur de Pont-Rouge est jointe en annexe de la présente convention pour en faire partie intégrante.
- 2.2. L'Employeur, ses représentants et les salariés n'exercent aucune forme de harcèlement envers un salarié.

ARTICLE 3. – DROITS DES PARTIES

- 3.1. L'Employeur exerce ses fonctions de direction, gérance et administration tout en se conformant à ses responsabilités ainsi qu'aux clauses de la convention collective.
- 3.2. L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique représentant de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation numéro AQ-2001-3668 émis le 16 mai 2012 par la Commission des relations de travail du Québec.
- 3.3. La convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale.
- 3.4. Aucune entente impliquant un salarié n'est valable à moins d'être approuvée et signée par le Syndicat.
- 3.5. Les personnes en dehors de l'unité de négociation ne peuvent en aucun temps effectuer du travail normalement accompli par les salariés qui en font partie, à l'exception du personnel-cadre, lorsque les circonstances le justifient.

ARTICLE 4. – VALIDITÉ ET INTERPRÉTATION

- 4.1. La nullité d'une clause de la convention collective occasionnée par une loi ou un règlement d'ordre public ne met pas en cause la validité des autres clauses de la convention. Cette clause est automatiquement modifiée afin d'être conforme à la loi ou au règlement.
- 4.2. Les parties reconnaissent les règles d'interprétations suivantes, mais sans s'y limiter :
 - Dans la convention, le masculin est utilisé sans aucune discrimination uniquement pour alléger le texte;
 - À moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier comprend le pluriel et vice-versa;



- Les règles et les clauses de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner toute leur portée.

ARTICLE 5. – DÉFINITION

Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions et les termes suivants signifient :

5.1. Convention

La présente convention collective de travail.

5.2. Employeur

L'Employeur de Pont-Rouge. Pour l'application de la présente convention, les représentants de l'Employeur sont le directeur général, le directeur incendie et les cadres du service des incendies de Pont- Rouge.

5.3. Grief

Mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Est assimilée à un grief toute mésentente portant sur des conditions de travail.

5.4. Représentant syndical

Une personne mandatée par le Syndicat ou le Bureau du SPQ pour représenter le salarié.

5.5. Salarié

Salarié visé par le certificat d'accréditation.

5.6. Salarié régulier

Salarié qui a terminé sa période d'essai prévue à la convention, qui réside à dix (10) kilomètres au maximum de la caserne par la route ou treize (13) kilomètres pour les pompiers déjà en poste à la signature de la convention. À la demande de l'employeur, le salarié devra fournir une preuve de résidence.

5.7. Syndicat

Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Pont-Rouge SCFP 7134.

5.8. Ancienneté

L'ancienneté désigne la durée de service d'un salarié chez l'Employeur depuis son embauche. Pour acquérir son droit d'ancienneté, un salarié doit avoir réussi sa période d'essai. Sa période d'essai terminée, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et il acquiert son droit d'ancienneté rétroactivement à la date de son embauche.

5.9. Appel

Désigne toute intervention alors que les services de pompiers sont requis. Il couvre la période qui débute au moment où est donnée l'alarme et se termine quand l'officier cadre ou son

représentant annonce la fin des activités incluant la remise en conditions des véhicules et équipements.

5.10. Travail commandé et formation spécialisée

5.10.1. Désigne tout travail commandé par l'Employeur et qui n'est pas une urgence en soi et ne comprend pas l'entraînement, la formation et les interventions, tout travail commandé est rémunéré pour un minimum de deux (2) heures ;

5.10.2. Le travail commandé ainsi que la formation spécialisée sont répartis équitablement entre les salariés selon le processus établi par l'Employeur et le Syndicat ci-après :

- Les employés sont sélectionnés en premier lieu sur le respect des conditions du lien d'emploi édicté à l'article 12, calculé sur les 12 derniers mois à la veille de la date du travail commandé/formation spécialisée
- Puis, du nombre d'heures pompier effectuées dans le service en partant du moins d'heures au plus d'heures.
- S'il y a une égalité entre les employés en termes d'heure, c'est l'ancienneté qui prime.

5.11. Lieutenant

Désigne un salarié qui dirige et détient, sous la directive de l'Employeur, la responsabilité de diriger un ou des groupes de salariés. Il est le supérieur immédiat des salariés placés sous son autorité.

5.12. Période d'essai

Désigne tout pompier n'ayant pas complété sa période de probation de deux cents (200) heures, pratiques, formations et sorties incluses, sur une période de douze (12) mois.

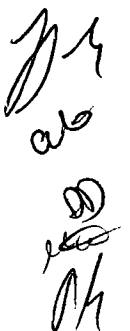
Le pompier à l'essai bénéficie des dispositions de la présente convention collective. Le pompier à l'essai ne peut se prévaloir de la procédure de griefs et d'arbitrage lorsque l'Employeur met fin à son emploi.

5.13. Garde radio (officier)

Garde sur rotation et selon un horaire préétabli. L'officier doit demeurer sur le territoire desservi et à moins de dix (10) km de la caserne, être en mesure de répondre aux appels d'urgence et exécuter la gestion de l'intervention. **De plus, la garde radio doit être répartie équitablement selon la disponibilité de chacun.**

ARTICLE 6. – RÉGIME SYNDICAL

6.1. Au moment de la signature de la convention, le salarié doit adhérer au syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la convention.



Le nouveau salarié doit adhérer au syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent son embauche et en demeurer membre pour toute la durée de la convention.

L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'a refusé ou exclu comme membre. Cependant, ce salarié reste soumis à l'article 6.02.

- 6.2. L'employeur retient sur chaque paie de chaque salarié, la cotisation syndicale dont le montant et les modalités de retenue sont fixés par le Syndicat et communiqués à l'Employeur.
- 6.3. L'Employeur paie par chèque ou dépôt direct l'argent perçu au cours de chaque mois dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant et fournit au secrétaire général du SPQ une liste des salariés indiquant pour chacun d'eux les montants perçus au cours du mois de précompte.
- 6.4. L'Employeur remet au Syndicat une liste contenant les mentions suivantes :
 - 6.4.1. Le nom et prénom des nouveaux salariés embauchés au cours du mois de précompte avec leur date d'embauche, leur fonction, leur salaire, leur adresse et leur numéro de téléphone;
 - 6.4.2. Le nom et prénom des salariés qui ont changé d'adresse au cours du mois de précompte avec leur nouvelle adresse et leur numéro de téléphone;
 - 6.4.3. Le nom et prénom des salariés qui ont quitté l'emploi de l'Employeur au cours du mois de précompte avec la date de leur départ.
- 6.5. L'employeur reconnaît les membres du bureau syndical comme étant les représentants des salariés visés par l'accréditation. Une liste des représentants syndicaux est maintenue à jour et fournie à l'employeur.
- 6.6. L'Employeur reconnaît le conseiller et le procureur syndical mandaté par le Syndicat. Les représentants syndicaux peuvent être accompagnés du conseiller ou du procureur syndical lors de toute rencontre avec l'Employeur. Après en avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, le conseiller ou le procureur syndical peut rencontrer un représentant syndical ou un salarié sur les lieux du travail, en dehors des heures de travail. Une telle autorisation ne peut être refusée sans motif valable.
- 6.7. L'Employeur reçoit à ses bureaux, sur demande et dans les meilleurs délais, les représentants syndicaux pour discuter ou tenter de régler tout problème qui peut survenir entre les parties. Les représentants syndicaux et, s'il y a lieu, les salariés qui les accompagnent ne subissent pas de réduction de rémunération pour toute la durée de la réunion alors qu'ils auraient normalement dû être au travail. Si cette rencontre se déroule, débute ou se poursuit en dehors des heures normales de travail du représentant syndical ou du salarié, celui-ci est rémunéré pour toute la durée de la rencontre.



- 6.8. L'Employeur reconnaît le comité de négociation syndical composé d'un maximum de trois (3) salariés et leur permet de s'absenter du travail sans perte de rémunération pour participer aux séances de négociation et de conciliation couverte par les heures de la semaine normale de travail de jour jusqu'à concurrence de 40 heures pour l'ensemble du comité de négociation. Au-delà de ces 40 heures, l'employeur maintient la rémunération des salariés et le Syndicat rembourse l'Employeur sur présentation de la facture.
- 6.9. L'Employeur permet à tout salarié mandaté par le syndicat de s'absenter pour participer à des réunions du syndicat ou à des activités de la centrale à laquelle il est affilié, maximum deux (2) salariés à la fois.

Ces permis d'absence sont accordés pour le salarié concerné dans la mesure où la charge de travail le permet et que ce remplacement n'occasionne pas de temps supplémentaire à d'autres salariés.

Dans tel cas, l'employé demeure payé par l'Employeur qui est remboursé par le Syndicat.

- 6.10. Le Syndicat peut afficher aux tableaux fournis par l'employeur ses avis de convocation à ses assemblées ainsi que tout autre document à l'intention de ses membres.

ARTICLE 7. – ANCIENNETÉ

- 7.1. Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit avoir accompli sa période d'essai au sein de l'unité de négociation. Lorsque sa période d'essai est terminée, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et il acquiert son droit d'ancienneté rétroactivement à la date de son embauche.
- 7.2. L'ancienneté d'un salarié régulier s'accumule tant que son emploi n'est pas terminé par l'une ou l'autre des raisons prévues ci-dessous :
- Il démissionne;
 - Il est congédié pour une cause juste et suffisante et ce congédiement n'est pas annulé;
 - Il est absent pour cause d'un accident ou maladie du travail pour une période excédant 36 mois;
 - Il est absent pour cause de maladie pour une période excédant 36 mois;

L'ancienneté est conservée, mais cesse de s'accumuler lors d'un congé sans solde autorisé.

- 7.3. Liste d'ancienneté :

- a) La liste d'ancienneté de tous les salariés visés par la convention est jointe dans l'Annexe « A »;

- b) Cette liste est mise à jour automatiquement lors d'ajout ou de démission d'un salarié;
 - c) Chaque salarié a une date d'ancienneté unique déterminant son rang d'ancienneté. Il ne peut y avoir plus d'un (1) salarié avec une même date d'ancienneté;
 - d) Si deux (2) ou plusieurs salariés ont la même date d'embauche, un tirage au sort détermine leur rang d'ancienneté.
- 7.4. Lorsqu'un salarié revient à son poste après une période d'absence prévue par la convention ou autorisée par l'Employeur, il réintègre le poste qu'il occupait au moment de son départ.
- 7.5. Tout salarié affecté de façon permanente à une fonction en dehors de l'unité de négociation conserve son ancienneté s'il y revient à l'intérieur d'une période maximale de six (6) mois.
- a) Lorsque la Ville offre une formation pour laquelle le nombre de participants est limité, le directeur affiche ladite offre de formation aux lieux habituels en y indiquant les critères qui serviront à la sélection des pompiers ayant posé leur candidature. L'ancienneté prime sur les candidats qui ont rencontré les critères de sélection.
 - b) Tous les frais reliés à cette formation sont assumés par l'employeur. Le pompier est rémunéré pour les heures qu'il a passé en formation selon le taux prévu à la convention collective.

ARTICLE 8. – SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 8.1. Dans le cas de fusion, régionalisation, annexion, desserte ou toutes autres opérations similaires, l'Employeur s'engage à maintenir l'emploi et toutes les conditions de travail des salariés couverts par la présente convention et qui respecte les qualifications requises.
- 8.2. Dans le cas où l'Employeur désire maintenir un ou des salariés en garde interne de manière régulière, il doit négocier avec le Syndicat les conditions de travail et la procédure d'embauche qui ne sont pas couvertes par la présente convention et qui découlent de la mise en place de la nouvelle structure.
- 8.3. Dans le cas de mécontentement, la procédure de grief s'applique comme s'il s'agissait d'un arbitrage de différend. L'Employeur applique sa décision de manière temporaire jusqu'au moment où le différend est entendu et réglé par un arbitre.
- 8.4. L'Employeur convient, dans un délai raisonnable, de fournir le plus tôt possible la formation nécessaire au salarié visé par un changement qui survient dans le service, qu'il s'agisse de changements : relatifs à l'implantation de nouveaux équipements, de changements apportés à l'utilisation des équipements ou de procédés de travail.



- 8.5. Le salarié dont le permis de conduire est révoqué ou suspendu temporairement pour une durée maximum de douze (12) mois en vertu du code de sécurité routière ou pour cause de facultés affaiblies voit son lien d'emploi maintenu. Durant cette période, le pompier doit assister aux pratiques ou aux formations. Il peut également se présenter aux appels dans le cas où il peut se faire transporter à la caserne.

Le salarié a l'obligation d'informer sans délai l'Employeur de la révocation ou de la suspension de son permis de conduire. Toute omission d'informer l'Employeur de la perte d'un permis de conduire entraînera un congédiement.

ARTICLE 9. – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 9.1. L'Employeur s'engage à respecter les mesures prévues par les lois et règlements en matière de santé et de sécurité au travail.
- 9.2. L'Employeur doit collaborer avec le Syndicat à promouvoir et à développer des mesures et des méthodes de travail visant à protéger la santé et à assurer la sécurité et l'intégrité physique et mentale des salariés.
- 9.3. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le Comité de santé et de sécurité du travail (SST) paritaire existant de l'Employeur.

Au besoin, un (1) employé du service incendie peut venir siéger au comité SST de l'Employeur une fois par mois lors des rencontres prévues. Il doit en aviser son supérieur deux (2) semaines à l'avance au minimum.

Si aucun employé n'est présent au comité SST de l'Employeur, une rencontre peut être demandée avec le directeur du service sur des sujets SST au besoin.

- 9.4. Les représentants syndicaux peuvent s'absenter de leur travail de pompier ou de leur emploi principal pour participer aux réunions et travaux du comité. Ils ne subissent pas de réduction de rémunération pour la durée de la réunion ou des travaux, alors qu'ils auraient normalement dû être au travail. Leur salaire est payé par l'Employeur au taux « pompier ».
- 9.5. Un représentant du Syndicat, membre du comité de SST, doit accompagner l'inspecteur de la CNESST lors des visites de l'établissement.
- 9.6. L'Employeur fournit aux salariés tous les équipements de protection individuelle jugés utiles par le comité de SST et répondant aux normes de sécurité.



9.7. L'Employeur met à la disposition des salariés, une salle où ils peuvent prendre leur repas et leur repos ainsi que les installations nécessaires. L'usage de cette salle est limité à cette fin lorsque les salariés l'utilisent selon cet article.

9.8. L'Employeur fournit, gratuitement, aux salariés tous les équipements de protection individuelle qui répondent aux normes de sécurité reconnues dans le milieu incendie, soit :

- un (1) habit de protection « bunker »; pour équipe régulière;
- un (1) casque de pompier avec visière protectrice;
- une (1) paire de gants de travail (caserne);
- une (1) paire de combat en caoutchouc;
- une (1) paire de chaussettes de types « bama » à la demande de l'employé
- une application à installer sur le cellulaire personnel;
- une (1) cagoule en nomex
- une (1) paire de gants de désincarcération; (pour pompier ayant module 24);
- deux (2) paires de gants protecteurs pour combat d'incendie;
- une (1) salopette hybride en nomex/coton.
- une (1) partie faciale pour APRIA identifié

9.9. Le salarié en période d'essai reçoit les mêmes équipements, neufs ou usagés, qui conviennent à sa taille.

9.10. Ces pièces d'équipements demeurent la propriété de l'Employeur et sont remplacées, au besoin, sur remise de ces dernières. Ces équipements sont utilisés uniquement au travail. L'Employeur remplace ces pièces d'équipements par des pièces conformes aux normes de sécurité.

9.11. L'employeur rembourse, à concurrence de deux cent cinquante (250) dollars, sur présentation de la facture, des lunettes de travail de sécurité ajustées à la vue.

ARTICLE 10. – PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

10.1. Le salarié qui a une plainte à formuler peut rencontrer l'Employeur pour en discuter. Il peut être accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical.

10.2. Étapes du grief :

10.2.1. Le Syndicat soumet le grief à l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la connaissance de l'événement qui lui donne naissance;

10.2.2. L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les trente (30) jours de la réception du grief;



- 10.2.3. Le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage si l'Employeur n'a pas répondu au grief dans le délai prévu ou si sa réponse n'est pas satisfaisante. L'Employeur est avisé par écrit.
- 10.3. Lorsque plusieurs griefs individuels de même nature sont déposés, ils peuvent être regroupés, faire l'objet d'un écrit commun et être traités ensemble afin de simplifier la procédure et d'éviter des répétitions.
- 10.4. Un vice de forme dans la rédaction du grief n'entraîne pas la nullité du grief.
- 10.5. L'Employeur s'engage à n'exercer aucune mesure discriminatoire contre un salarié ou un groupe de salariés visé dans un grief.
- 10.6. À défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions du Code du travail.
- 10.7. Le plaignant ou le témoin dont la présence est requise, lors d'une audience devant l'arbitre, est libéré par l'Employeur et rémunéré au taux horaire pompier intervention.
- 10.8. La décision de l'arbitre est sans appel et lie les parties. Chaque partie assume ses propres frais d'arbitrage, mais assume à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre. Si une partie demande une remise d'audition, elle en assume entièrement les frais.

ARTICLE 11. – DISCIPLINE ET RECOURS

- 11.1. L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.
- 11.2. Un avis écrit est transmis au salarié concerné pour l'informer de la sanction disciplinaire ou administrative dont il fait l'objet. L'avis comprend une description de l'infraction, il est porté au dossier du salarié et une copie est acheminée sans délai au Syndicat.
- 11.3. Une sanction disciplinaire ou administrative peut être soumise à la procédure de règlement de griefs et à l'arbitrage, selon les modalités prévues à cet effet.

- 11.4. Toute sanction inscrite au dossier du salarié doit automatiquement être effacée après dix-huit (18) mois de l'événement qui l'a amenée, s'il n'y a pas de récidive pour un événement de même nature. Cette sanction ne peut en aucun cas être invoquée contre lui dans l'exercice de ses droits ou devant un arbitre de griefs une fois effacé.
- 11.5. Aucune sanction ne peut être prise contre un salarié après un délai de trente (30) jours de la connaissance de l'événement pouvant motiver cette mesure.
- 11.6. Le salarié qui signe un document se rapportant à une mesure disciplinaire reconnaît seulement qu'il en a pris connaissance. Sa signature ne constitue pas un aveu de culpabilité. Une copie est transmise sans délai au Syndicat.
- 11.7. Toute plainte, rapport d'appréciation ou autre élément doit être porté à la connaissance du salarié concerné avant d'être inscrit à son dossier. Une copie de l'inscription est remise au Syndicat et au salarié sans délai.
- 11.8. Tout salarié peut consulter son dossier après avoir pris rendez-vous avec l'employeur. Il peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.
- 11.9. Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical lorsque l'employeur le convoque pour tout motif pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire ou administrative. Le salarié doit être avisé des éléments qui lui sont reprochés, par écrit et dans un délai de vingt-quatre (24 heures). Le Syndicat reçoit sans délai copie de l'avis.

ARTICLE 12. – FORMATION ET ENTRAÎNEMENT

- 12.1. Pour maintenir son lien d'emploi, l'employé doit effectuer deux cents (200) heures par années calendaires au minimum dans le service. Ces heures incluent les pratiques, les formations, les gardes casernes et les sorties. Les gardes externes sont exclues du calcul des heures annuelles. Le calcul des deux cents heures de présence n'inclut pas les absences pour les raisons suivantes : conflit avec l'emploi principal, maladie ou toute autre raison majeure dont la preuve incombe au pompier).
- 12.1.1. Par année, l'employeur offre quarante-cinq (45) heures minimums de formation pour le maintien des compétences pompier en plus des services spécialisés. Les heures réalisées en formation comptent dans le total indiqué à l'article précédent pour le maintien du lien d'emploi. L'employé doit effectuer au minimum vingt-et-

une (21) heures de formation par année dans le service. Advenant le cas où un employé ne pourrait atteindre ce nombre, son lien d'emploi pourra être rompu.

12.1.2. Trois (3) entraînements sont obligatoires annuellement pour maintenir son lien d'emploi (opérateur d'autopompe, APRIA, conduite de véhicule d'urgence) avec possibilité d'une reprise si absence justifiée;

12.2. Le calendrier des entraînements est remis aux salariés avant le 31 janvier de chaque année. Advenant un changement, l'Employeur informe, par écrit, les salariés affectés par ce changement dix (10) jours avant la date prévue de l'entraînement.

L'employeur peut retarder une pratique de quarante-cinq (45) minutes au maximum advenant un appel qui rentre jusqu'à cent vingt (120) minutes avant la pratique prévue à l'horaire.

12.3. Formation

12.3.1. Un salarié assigné par l'Employeur en formation est rémunéré pour toutes les heures passées en formation, mais avec un minimum de trois (3) heures;

12.3.2. Pour le salarié assigné en formation, l'Employeur paie les frais de cours et de document. Les repas et déplacements sont remboursés selon la politique de l'Employeur;

12.3.3. Un salarié qui désire suivre une formation en prévention, intervention ou gestion de l'incendie peut demander à l'Employeur de lui rembourser une partie de ses frais liés à sa formation. Ce remboursement est facultatif et l'Employeur peut exiger certains documents justifiant le remboursement.

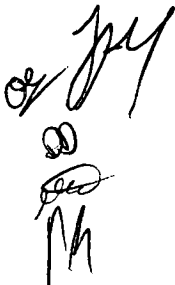
12.4. Les salariés qui participent à une formation ou un entraînement doivent remettre les équipements utilisés en ordre avant de quitter la caserne.

12.5. L'Employeur peut assigner un salarié, à titre de formateur, pour dispenser aux autres salariés des entraînements ou de la formation. L'Employeur priorise ses salariés pour agir à titre de formateur en tenant compte des qualifications et des disponibilités requises.

ARTICLE 13. – VACANCES ANNUELLES

13.1. Tout salarié a droit à la compensation monétaire suivante pour tenir lieu de vacances, soit :

- moins de trois (3) ans de service continu : 4% du salaire gagné;
- trois (3) ans à dix (10) ans de service continu : 6% du salaire gagné;
- dix (10) ans à quinze (15) ans de service continu : 8 % du salaire gagné;



- quinze (15) ans à vingt (20) ans : 10 % du salaire gagné
- vingt (20) ans et plus : 12% du salaire gagné

Cette somme est versée sur chaque paie.

ARTICLE 14. – FÉRIES ET CONGÉS SANS SOLDE

14.1. Congé férié

Le salarié qui travaille une journée fériée énumérée ci-dessous est payé en taux du temps supplémentaire pour chaque heure qui lui est payée durant cette journée. S'il reçoit une prime, elle est majorée de cinquante (50) %. L'indemnité versée pour chaque jour férié est égale au 1/20^e du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines précédant le jour férié.

Les journées sont les suivantes :

- La Veille du jour de l'An;
- Le jour de l'An;
- Le lendemain du jour de l'An;
- Pâques;
- La fête des Patriotes;
- La Saint-Jean-Baptiste;
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- L'Action de grâces;
- Veille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël

14.2. Congé sans solde

- a) L'employeur peut accorder au pompier un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an pour un motif raisonnable et sérieux si cela ne nuit pas au fonctionnement du service et aux opérations de prévention et d'intervention.
- b) La demande doit être présentée au directeur par écrit trente (30) jours avant la date du début du congé.
- c) Si le pompier décide de réduire la durée de son congé sans traitement, il doit en aviser le directeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance de la date de retour au travail.
- d) Pour bénéficier de ce congé, le pompier doit avoir au moins deux (2) années de service continues.

- e) Un maximum de deux (2) pompiers peut s'absenter en même temps. Si plus de deux pompiers déposent une demande, l'ancienneté détermine qui obtient le congé.
- f) Une telle demande ne peut pas avoir lieu qu'une fois aux cinq (5) ans.

ARTICLE 15. – ASSURANCES

- 15.1. Les pompiers bénéficient d'une assurance-vie collective d'un montant de deux cent mille dollars (200 000 \$) pour blessure ou décès dans l'exercice de leurs fonctions.
- 15.2. Le coût de cette assurance est défrayé par l'Employeur. Une copie des avenants et de la police d'assurance est transmise au Syndicat.
- 15.3. Un montant équivalent au déductible de l'assurance du véhicule, maximum de cinq cents dollars (500 \$), avec pièces justificatives, est versé à un pompier qui a un accident non responsable avec son véhicule personnel lors d'un appel d'urgence pour se rendre sur les lieux d'un incendie et dont la réclamation a été soumise à l'assureur.
- 15.4. Considérant les modalités des assurances, un salarié est couvert jusqu'à son soixante-dixième anniversaire de naissance inclus. Si le salarié est encore à l'emploi à ce moment-là, il est automatiquement réputé ne plus être à l'emploi de la ville, et ce, sans préjudice pour l'employeur ou le salarié.

ARTICLE 16. – AFFAIRES JUDICIAIRES

- 16.1. Dans le cas où un pompier serait poursuivi par un tiers par suite d'acte professionnel posé dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur assigne un procureur pour assurer la défense pleine et entière du pompier, à condition toutefois que les activités reprochées au pompier ne constituent pas une grossière négligence ou une faute lourde. Les coûts de cette défense sont entièrement assumés par l'Employeur.
- 16.2. Le pompier a le droit d'adjoindre, à ses frais, son propre procureur à celui choisi par l'Employeur. Dans un tel cas, le procureur du pompier agira à titre de conseil au procureur de l'Employeur, qui aura la responsabilité exclusive du dossier.
- 16.3. 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 le plus rémunérateur.



ARTICLE 17. – UNIFORME

17.1. L'Employeur s'engage à fournir à chacun des salariés du Service de sécurité incendie, sans frais, les pièces d'uniforme suivantes :

- une (1) chemise à manches longues;
- une (1) chemise à manches courtes;
- un (1) pantalon;
- deux (2) t-shirts par année;
- une (1) casquette;
- un (1) manteau 4 saisons;
- un (1) gilet de laine;
- une (1) ceinture;
- une(1) tuque;
- une (1) paire de bottes à bout d'acier*;
- une (1) carte d'identité.

Les pièces faisant partie de l'uniforme demeurent la propriété de l'Employer et sont remplacées au besoin. Le système de remplacement des pièces de l'uniforme fonctionne comme suit :

- chaque heure travaillée pour l'employeur représente un (1) point
- chaque pièce de la liste ci-dessus équivaut à un nombre de points
- les employés peuvent utiliser leur point pour remplacer des pièces de leur uniforme

*Lorsqu'une personne salariée démissionne avant d'avoir atteint un (1) an de service continu, elle doit rembourser la paire de bottes prévue à la présente clause selon le calcul suivant : un douzième (1/12^e) du montant déboursé par mois de service continu.

À titre d'exemple, pour une paire de bottes achetée cent quatre-vingt-trois dollars (183,00 \$) par une personne qui quitte au bout de huit (8) mois :

- $183,00 \$ / 12 \text{ mois} = 15,25 \$ \text{ par mois}$
- $8 \text{ mois} \times 15,25 \$ = 122,00 \$$
- $183,00 \$ - 122,00 \$ = 61,00 \$$

Donc, la personne salariée doit rembourser soixante et un dollars (61,00 \$), soit les quatre (4) mois restants.

ARTICLE 18. – REPAS ET ALLOCATION

18.1. Heure de repas :

- Déjeuner : 6h30-8h00
- Dîner : 11h30-13h00
- Souper : 17h00-18h30

18.2. La ville rembourse les frais de repas selon les coûts réels encourus sur présentation des pièces justificatives, lesquelles sont soumises aux tarifs maximaux suivants avant les taxes et le pourboire, soit :

- Pour déjeuner : quinze dollars (15 \$)
- Pour dîner : vingt-cinq dollars (25 \$)
- Pour souper : trente dollars (30 \$)

18.2.1. Les taxes et le pourboire sont également remboursés, mais le pourboire ne doit pas excéder quinze pour cent (15 %) de la facture avant taxes.

18.2.2. Les tarifs maximaux ci-dessus ne s'appliquent toutefois pas aux repas faisant partie de congrès et colloques. Dans ces cas, la Ville rembourse le tarif prévu à la programmation.

18.3. Les modalités pour que le remboursement soit éligible :

- Repas pour une personne seulement
- Facture originale d'un restaurant avec le détail du repas pour une (1) personne est obligatoire et si un pourboire est versé, une copie du reçu de carte de crédit ou de débit devra être incluse
- Facture d'un marché d'alimentation ou d'un dépanneur sera acceptée si le détail de l'achat comprend un mets préparé pour emporter et que les articles achetés correspondent à un repas pour une (1) personne
- Achat fait la journée de l'appel et dans un délai de soixante (60) minutes suivant la fin de l'appel, pour les pompiers le 10-90 et pour les premiers répondant le 10-05
- Remise de facture au plus tard cinq (5) jours suivant l'intervention
- Si tous les restaurants sont fermés à la fin de l'intervention, le repas sera accepté jusqu'à l'ouverture suivante des restaurants.

18.4. Un repas est fourni par l'employeur :

- Après quatre (4) heures de travail consécutives sur une intervention, si le travail doit se continuer. Ce repas est pris sur les lieux de l'intervention ou en caserne selon le choix de la direction.
- Si un appel survient sur les heures de repas. Ce repas est pris selon le choix de l'employé.

18.5. Lorsqu'un appel rentre, un employé doit être disponible soixante (60) minutes ou pour la durée de l'appel. C'est l'officier en charge qui décide à quel moment l'appel se termine et qui libère les pompiers.

- 18.6. L'employeur s'engage à fournir des brevages sur les lieux d'une intervention et lors des pratiques.
- 18.7. Lors d'une formation, seul un repas pris entre les heures de début et de fin de celle-ci sera payé, selon les montants attribuables. Seul le repas pris pendant la formation sera payé. Lorsque la leur voiture personnelle est utilisée pour se rendre à une formation, le point de départ pour calculer le kilométrage est l'adresse de la caserne jusqu'au lieu de formation.

ARTICLE 19. – PLANCHER D'EMPLOI

- 19.1. Les effectifs sont maintenus à un minimum de vingt-quatre (24) pompiers. Le remplacement d'un pompier se fait dans un délai de trois (3) mois, à moins de circonstances fortuites suivant le départ d'un salarié.

ARTICLE 20. – DISPOSITIONS DIVERSES

- 20.1. Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.
- 20.2. L'Employeur rembourse cinquante pour cent (50%) des frais d'inscription, d'abonnement ou carte de membre pour toutes activités offertes par le Service de loisirs et de la culture de Pont-Rouge ainsi que des activités visant la mise en forme donnée par un organisme dans les locaux de l'Employeur ou dans un centre de mise en forme reconnu de Pont-Rouge jusqu'à un maximum annuel de cent cinquante (150 \$) dollars.
- 20.3. Lors d'un rappel pour la garde interne et les travaux commandés non urgents, les pompiers ont soixante (60) minutes pour répondre à la demande.
- 20.4. Lors d'un rappel pour la garde interne et les travaux commandés urgents, les pompiers ont vingt (20) minutes pour répondre à la demande.
- 20.5. L'Employeur s'engage à permettre la participation des membres de la brigade au festival annuel des pompiers et à défrayer le coût d'inscription jusqu'à un montant de quatre cents (400 \$) dollars, pour la brigade.
- 20.6. Les tests hydrostatiques des boyaux sont effectués par quatre (4) pompiers.
- 20.7. Le temps cumulé est mis à zéro chaque année pour toute activité, sauf pour la garde caserne qui elle est mise à zéro au mois. De plus, les remplacements de dernière minute sont aussi cumulés.



La liste du temps cumulé est affichée dans la caserne ou envoyée par courriel aux salariés, et ce, toutes les semaines.

- 20.8. Les nouveaux employés partent avec la moyenne de l'ensemble des pompiers.
- 20.9. Pour le travail commandé en semaine ou en fin de semaine, le directeur ne peut prendre un des deux premiers répondants en garde caserne ou externe.
- 20.10. L'intégration d'un nouveau pompier se fait selon la politique d'accueil des employés de la ville.

ARTICLE 21. – SALAIRES

- 21.1. Tous les appels sont rémunérés à raison de trois (3) heures au minimum. Après cinq (5) heures de travail continu, les heures consécutives sont rémunérées à cent cinquante pour cent (150%). Le lieutenant est rémunéré après un appel pour la durée de la composition du rapport. Le temps est arrondi aux 15 minutes.

Le pompier qui effectue une garde interne sera rémunéré trois (3) heures si un appel survient entre la fin de la garde externe de nuit et le début de sa garde interne planifiée.

- 21.2. Lorsqu'il y a de la garde interne, un minimum de soixante-quinze (75%) pour cent des effectifs doit être membre du syndicat.

- 21.3. Les employés sont rémunérés aux deux semaines. L'Employeur remet au pompier, avec son bordereau de paie, un état de salaire et de retenues sur lequel sont indiquées les mentions suivantes :

- la période de paie;
- le nombre d'heures;
- le montant payé pour le travail effectué;
- le montant versé des déductions;
- le montant net payé.

- 21.4. Les activités, autres que les appels, sont rémunérées avec un minimum de deux (2) heures.

- 21.5. Lors d'un appel annulé par la centrale sur l'application et/ou message texte, un pompier a vingt (20) minutes pour se présenter à la caserne afin de recevoir sa rémunération.

- 21.6. Tout pompier qui se présente à la caserne ou sur les lieux d'une intervention dans un délai supérieur à quarante-cinq (45) minutes suivant l'appel, ne sera pas rémunéré à



moins qu'il intervienne à la demande de l'officier ou qu'il justifie son retard de façon satisfaisante.

21.7. Les salaires sont ceux apparaissant à l'annexe « A » pour la durée de la convention.

ARTICLE 22. – DURÉE DE LA CONVENTION

22.1. La convention collective entre en vigueur le jour le 1er juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2026.

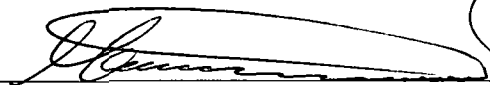
22.2. Tous les salaires ont un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022

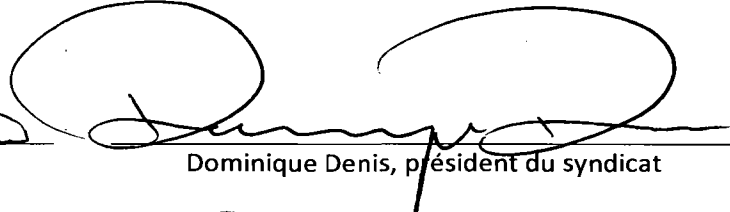
22.3. Toutes les primes ont un effet rétroactif du 1^{er} juillet 2021.

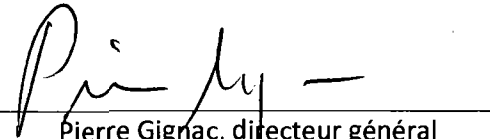
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL À PONT-ROUGE, CE 31^e JOUR DU MOIS JANVIER DE L'AN 2023.


La ville de Pont-Rouge

Syndicat des pompiers et pompières du Québec
section locale Pont-Rouge, SCFP 7134


Mario Dupont, maire


Dominique Denis, président du syndicat


Pierre Gignac, directeur général


Alain Guérette, vice-président du syndicat


Jean-Julien Mercier, conseiller syndical

27 FEV 2024 AM 10:17

ANNEXE « A » – SALAIRES

Les taux de salaires indiqués ci-dessous sont un taux horaire.

	Échelon	1 ^{er} janv. 2021	1 ^{er} janv. 2022	1 ^{er} janv. 2023	1 ^{er} janv. 2024	1 ^{er} janv. 2025	1 ^{er} janv. 2026
Pompier entraînement et formation à l'extérieur du territoire de Pont-Rouge	n/a	19,97 \$	20,47 \$	20,98 \$	21,51 \$	22,04 \$	22,59 \$
Pompier (autre qu'entraînement et formation à l'extérieur du territoire de Pont-Rouge)	4	22,85 \$	23,42 \$	24,01 \$	24,61 \$	25,22 \$	25,85 \$
	5	23,88 \$	24,48 \$	25,09 \$	25,72 \$	26,36 \$	27,02 \$
	6	24,96 \$	25,58 \$	26,22 \$	26,88 \$	27,55 \$	28,24 \$
Lieutenant éligible entraînement et formation à l'extérieur du territoire de Pont-Rouge	n/a	20,97 \$	21,49 \$	22,03 \$	22,58 \$	23,15 \$	23,73 \$
Lieutenant éligible (autre qu'entraînement et formation à l'extérieur du territoire de Pont-Rouge)	4	23,99 \$	24,59 \$	25,20 \$	25,83 \$	26,48 \$	27,14 \$
	5	25,07 \$	25,70 \$	26,34 \$	27,00 \$	27,67 \$	28,36 \$
	6	26,20 \$	26,86 \$	27,53 \$	28,21 \$	28,92 \$	29,64 \$
Lieutenant entraînement et formation à l'extérieur du territoire de Pont-Rouge	n/a	21,97 \$	22,52 \$	23,08 \$	23,66 \$	24,25 \$	24,86 \$
Lieutenant (autre qu'entraînement et formation à l'extérieur du territoire de Pont-Rouge)	4	25,14 \$	25,77 \$	26,41 \$	27,07 \$	27,75 \$	28,44 \$
	5	26,27 \$	26,93 \$	27,60 \$	28,29 \$	29,00 \$	29,72 \$
	6	27,47 \$	28,16 \$	28,86 \$	29,58 \$	30,32 \$	31,08 \$

Garde externe (pour pompier)

Au 1 ^{er} juillet 2021	Au 1 ^{er} janvier 2022	Au 1 ^{er} janvier 2023	Au 1 ^{er} janvier 2024	Au 1 ^{er} janvier 2025	Au 1 ^{er} janvier 2026
2,25 \$/h	2,75 \$/h	3,25 \$/h	3,75 \$/h	4,25 \$/h	4,75 \$/h

Garde externe (pour lieutenant)

À partir du 1 ^{er} juillet 2021	À partir du 1 ^{er} janvier 2022	À partir du 1 ^{er} janvier 2023	À partir du 1 ^{er} janvier 2024	À partir du 1 ^{er} janvier 2025	À partir du 1 ^{er} janvier 2026
4,04 \$/h	4,14 \$/h	4,24 \$/h	4,35 \$/h	4,46 \$ ajusté à 4,75 \$*/h	4,57 \$ ajusté à 5,25 \$*/h

* L'employeur garantit un minimum de 0,50 \$ de plus pour la garde externe lieutenant vis-à-vis de la garde externe pompier. La prime est donc majorée au besoin.

Le taux de garde externe inclut la rédaction des rapports.

21/23

ANNEXE « C » – CRITÈRES POUR OBTENIR UN POSTE DE LIEUTENANT ÉLIGIBLE

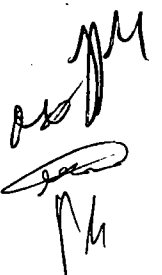
Critères d'admissibilité :

- i) Détenir une formation de POMPIER I ou DEP en sécurité incendie ou l'équivalent;
- ii) Le candidat doit posséder un minimum de trente-six (36) mois d'ancienneté en date de début d'emploi à titre de pompier à temps partiel au sens de l'annexe « A »;
- iii) Détenir la formation OFFICIER I, du programme collégial « Officier en sécurité incendie » ou l'équivalent reconnu par la loi ou s'engager la réussite dans les 48 mois de la date de la promotion.

Pour les candidats n'ayant pas les équivalences reconnues par la loi, ils doivent, en plus de suivre la formation collégiale, réussir les examens de l'École nationale des pompiers du Québec.

- a) Une entrevue avec l'état-major
- b) Une simulation d'intervention

LE CANDIDAT RETENU EST EN PÉRIODE DE PROBATION POUR UNE PÉRIODE DE DEUX ANS MINIMUM.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ANNEXE D – CRITÈRES POUR OBTENIR UN POSTE DE LIEUTENANT

Critères d'admissibilités :

- Avoir complété sa formation Officie I reconnue par les autorités compétentes
- Être lieutenant éligible depuis au minimum deux (2) ans
- Que l'employeur ait au minimum un (1) poste de lieutenant à pouvoir
- Réussir le test final

Si deux candidats répondent à tous les critères d'admissibilités, celui ayant le plus d'ancienneté obtient le poste.



