

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-3660

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-7237

| | | |
|---|-------------------------------|--------------------------------|
| EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE SAINT-LAMBERT-DE-LAUZON 1200, RUE DU PONT SAINT-LAMBERT-DE-LAUZON QC G0S 2W0 Secteur d'activité : Secteur municipal | | |
| ASSOCIATION SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE SAINT-LAMBERT-DE-LAUZON - SCFP 7120 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 : 2024-03-20 | Nombre de salariés visés : 26 | Date début : 2024-03-20 |
| Date dépôt : 2024-03-26 | | Date d'expiration : 2028-12-31 |

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2024-04-08
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

52

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

La Municipalité de Saint-Lambert-de-Lauzon



MUNICIPALITÉ DE
**SAINT-LAMBERT-
DE-LAUZON**

Près de vous, près de tout.

et

**Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec,
section locale St-Lambert-de-Lauzon, SCFP-7120**



Durée de la convention : du 1^{er} janvier 2021

au 31 décembre 2028

Table des matières

| | | |
|-------------------|---|-----------|
| ARTICLE 1 | BUT DE LA CONVENTION | 4 |
| ARTICLE 2 | RECONNAISSANCE ET JURIDICTION..... | 4 |
| ARTICLE 3 | DISCRIMINATION | 4 |
| ARTICLE 4 | DÉFINITION DES TERMES..... | 4 |
| ARTICLE 5 | RÉGIME SYNDICAL..... | 6 |
| ARTICLE 6 | REPRÉSENTATION SYNDICALE..... | 7 |
| ARTICLE 7 | PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DE GRIEFS | 7 |
| ARTICLE 8 | MESURES DISCIPLINAIRES..... | 9 |
| ARTICLE 9 | ANCIENNETÉ..... | 10 |
| ARTICLE 10 | PROMOTION ET POSTE VACANT..... | 12 |
| ARTICLE 11 | SANTÉ ET SÉCURITÉ ET ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE..... | 14 |
| ARTICLE 12 | AFFAIRES JUDICIAIRES..... | 15 |

| | | |
|-------------------|--|-----------|
| ARTICLE 13 | ASSURANCES | 16 |
| ARTICLE 14 | PRIORITÉ D'APPEL..... | 17 |
| ARTICLE 15 | SÉCURITÉ D'EMPLOI..... | 19 |
| ARTICLE 16 | COURS DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT | 19 |
| ARTICLE 17 | JOURS FÉRIÉS..... | 20 |
| ARTICLE 18 | VACANCES | 20 |
| ARTICLE 19 | UNIFORMES..... | 21 |
| ARTICLE 20 | CONGÉ SANS SOLDE..... | 22 |
| ARTICLE 21 | ALLOCATION DE REPAS ET TRANSPORT..... | 22 |
| ARTICLE 22 | DISPOSITIONS DIVERSES..... | 22 |
| ARTICLE 23 | SALAIRES | 23 |
| ARTICLE 24 | DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ | 24 |

Article 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et ses pompiers, 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 justes et équitables.

Article 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Lambert-de-Lauzon – SCFP 7120, comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les pompiers assujettis à l'accréditation émise par le Tribunal administratif du travail, en date du 9 novembre 2021.

2.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur d'administrer et de gérer ses affaires en conformité avec les dispositions de la présente convention.

2.03 Toute entente particulière entre un salarié et l'Employeur n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.

Article 3 DISCRIMINATION

3.01 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, syndicales et orientation sexuelle, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi, et les deux (2) parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

Article 4 DÉFINITION DES TERMES

4.01 a) Les mots « Pompier » et « Employé » désignent tout pompier salarié de la Municipalité de Saint-Lambert-de-Lauzon couvert par le certificat d'accréditation stipulé à l'article 2.01 ayant complété sa période d'essai prévue à l'article 4.01 i).

 b) Le mot « Employeur » désigne la Municipalité de Saint-Lambert-de-Lauzon.

- c) Les mots « Pompier à l'essai » désignent tout pompier salarié nommé par résolution du conseil, demeurant à Saint-Lambert-de-Lauzon, qui n'a pas complété la période d'essai prévue à l'alinéa i). Il ne peut recourir à la procédure de grief même dans le cas de terminaison de son emploi.
- d) Les mots « Appel » ou « Rappel » désignent toute intervention d'urgence.
- e) Les mots « Représentant de l'employeur » désignent le directeur et le directeur adjoint du Service des incendies de Saint-Lambert-de-Lauzon.
- f) Le mot « Syndicat » désigne le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Lambert-de-Lauzon.
- g) Le mot « Grief » signifie toute mésentente relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention collective survenant entre l'Employeur et un membre du Syndicat, un groupe de membre ou le Syndicat.
- h) Le mot « Lieutenant » désigne tout pompier nommé comme tel par résolution et ayant à sa charge des pompiers.
- i) Les mots « Période d'essai » désignent une période de travail à laquelle une personne nouvellement embauchée est soumise pour devenir pompier régulier. Cette période est d'un (1) an.
- j) Le mot « pompier admissible à la fonction de lieutenant » désigne tout pompier inscrit à la liste établie conformément aux dispositions de l'article 10 de la présente convention.
- k) Les mots « Poste vacant » signifient un poste dépourvu de titulaire.
- l) Le mot « Conseil » désigne le conseil municipal de Saint-Lambert-de-Lauzon.
- m) Le mot « garde » désigne une période à laquelle un pompier, sans distinction de rang, doit être présent à la caserne de façon à pouvoir répondre à une situation nécessitant ses services ainsi qu'à réaliser des activités d'entretien et de maintenance sur les équipements. Durant cette même période, un pompier peut être à l'extérieur de la caserne pour réaliser des activités de prévention à l'intérieur des limites de la municipalité.

Lorsqu'un pompier ou un lieutenant est appelé à effectuer une garde qui était normalement prévue aux calendriers des gardes en vigueur et précédents lors de la signature de la convention collective, il est alors réputé en « garde » bien qu'elles soient concrètement, en tout ou en partie, des « gardes externes ». Il peut ainsi, lorsque les tâches qui lui sont demandées sont accomplies, retourner à sa résidence et demeurer disponible.

Le mot « garde externe » désigne une période à laquelle un pompier, sans distinction de rang, doit être présent à l'intérieur des limites de la municipalité de façon à pouvoir répondre rapidement à une situation nécessitant ses services. Le salarié en garde externe est réénuméré en rappel au travail s'il reçoit un appel durant sa garde externe.

Article 5

RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 a) Dès l'embauche, tout pompier doit devenir, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.
- b) L'employeur n'est pas tenu de congédier un pompier en raison du fait que le Syndicat l'a refusé comme membre ou l'a expulsé de ses rangs; cependant, tel pompier demeure assujéti au paiement de la cotisation syndicale.
- 5.02 La Municipalité transmet par écrit, au Syndicat, les noms, prénoms, adresse, date d'entrée de tout nouvel employé ainsi que le statut qui lui est accordé dès son embauche.
- 5.03 Le Syndicat a le droit d'afficher ses avis relatifs aux affaires syndicales sur le tableau de la caserne fourni à cet effet.
- 5.04 Tout avis écrit au Syndicat est remis au secrétaire de la section locale Saint-Lambert-de-Lauzon.
- 5.05 La Municipalité s'engage à déduire de la paye de chaque employé régi par la présente convention, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et à remettre lesdites déductions au secrétaire-trésorier du Syndicat par chèque, le plus tôt possible, au début de chaque mois suivant les déductions

Article 6 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 6.01 Les représentants du Syndicat dont la présence est nécessaire, peuvent après autorisation du directeur ou en son absence, du directeur adjoint, s'absenter de leur travail prévu à titre de pompier pour la période de temps requise, sans perte de salaire qu'ils auraient été en droit de recevoir le cas échéant, pour du travail couvert par la présente convention, à l'occasion de :
- a) rencontre de négociation, médiation ou arbitrage au sens de l'article 97 du Code du Travail, pour le renouvellement de la convention collective avec les représentants de l'Employeur : deux (2) représentants;
 - b) lors de l'audition d'un grief ou d'un différend : un (1) représentant;
 - c) toute autre rencontre convenue avec les représentants de l'Employeur : un (1) représentant.
- 6.02 Les représentants du Syndicat peuvent s'adjoindre un conseiller syndical pour participer à toutes les réunions entre les représentants du Syndicat et ceux de l'Employeur. Le Syndicat donne avis à l'Employeur s'il y a présence d'un conseiller syndical.
- 6.03 Les dates et heures des réunions sont déterminées par l'Employeur après consultation 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 devra aviser l'Employeur dans les trente (30) jours du changement des membres de l'exécutif du Syndicat.

Article 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DE GRIEFS

- 7.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de cette convention.
- 7.02 Tout employé ayant un problème concernant ses conditions de travail peut en discuter avec le représentant de l'employeur afin de tenter de le régler, accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical.
- 7.03 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure ci-après :

a) Première étape :

L'employé ou le Syndicat soumet le grief par écrit, à la directrice générale ou en son absence, au secrétaire-trésorier adjoint, dans les trente (30) jours de calendrier de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue.

La directrice générale ou son représentant, suite à la réception du grief, rend sa décision dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la soumission du grief et en avise l'employé et le Syndicat par écrit.

b) Deuxième étape :

Si la décision de l'Employeur n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à la procédure d'arbitrage.

7.04 Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un (1) ou plusieurs employés en se conformant à la procédure prévue au présent article.

7.05 Les délais prévus au présent article ainsi qu'à la clause 7.07 sont de rigueur et le défaut de s'y conformer entraîne la déchéance du grief; cependant, les parties peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger tels délais.

7.06 Un employé ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait d'être impliqué dans un grief.

c) Procédure d'arbitrage :

7.07 Le Syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit le faire au plus tard dans les trente (30) jours de calendrier de la décision rendue par l'Employeur ou trente (30) jours de calendrier après l'expiration des délais dans lesquels telle décision aurait dû être rendue dans le cadre de la première (1^è) étape de la procédure de règlement des griefs prévue au paragraphe 7.03 a).

7.08 Les griefs sont soumis à l'arbitre choisi par les parties ou à défaut d'entente, par un arbitre nommé conformément aux dispositions du Code du travail.

7.09 L'arbitre est lié par les dispositions de la convention et n'a aucune autorité pour y soustraire, modifier ou ajouter quoi que ce soit.

- 7.10 L'arbitre éventuellement chargé d'adjudger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire a l'autorité pour 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.
- 7.11 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont défrayés à parts égales entre la Municipalité et le Syndicat.
- 7.12 Pour la durée d'une séance d'arbitrage, le plaignant est libéré temporairement de son travail prévu à titre de pompier, sans perte de salaire; cependant, dans le cas d'un grief collectif, un seul employé peut être ainsi libéré.
- 7.13 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut;
- a) rétablir les droits du ou des employé(s) concerné(s) avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle un employé injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que l'employé a pu recevoir entre-temps.

Article 8 MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 Lorsqu'un pompier est appelé à comparaître devant un comité de discipline ou devant les autorités de l'Employeur pour répondre à une accusation logée contre lui ou pour fins d'enquête, il en sera avisé quarante-huit (48) heures à l'avance, ou tout autre délai n'excédant pas cinq (5) jours, et on lui remettra, par écrit, les motifs de cette convocation et, le cas échéant, la nature et les éléments de l'accusation portée contre lui.
- Une copie de cette convocation sera donnée au Syndicat au même moment.
- 8.02 Lorsque l'Employeur convoque un pompier pour toute mesure disciplinaire, celui-ci peut être accompagné d'un représentant syndical.

- 8.03 Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un pompier est retirée après vingt-quatre (24) mois, à partir de la date de la mise en application de la mesure disciplinaire, à la condition qu'il n'y ait pas eu de récidive au cours de cette période.
- 8.04 Tout pompier a droit de consulter son dossier d'employé, et ce, pendant les heures régulières d'ouverture des bureaux de l'Employeur après avoir pris rendez-vous.
- 8.05 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée par l'Employeur au-delà de quarante-cinq (45) jours de calendrier suivant l'incident ou la connaissance de l'événement, appuyé par un rapport écrit officiel.
- 8.06 Pour toutes les matières ayant trait à des mesures disciplinaires, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation avec un représentant de l'Employeur. La présente n'a pas pour effet de limiter les relations normales entre l'Employeur et ses employés.

Article 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours depuis sa dernière date d'embauche.
- Pour que le droit d'ancienneté s'acquière, un pompier doit avoir complété sa période d'essai prévue à l'article 4.01.
- Ce droit s'acquière de façon rétroactive.
- 9.02 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 ne maintient pas un taux de présence minimal de 80% aux activités de formations et aux gardes qui lui sont attribuées, de 50% aux entraînement et pratiques et de 40% aux interventions sur une base annuelle.
- 9.02.1 Le salarié qui n'atteint pas ces seuils minimaux durant une année devra en justifier les raisons sur la base des motifs suivants :
- a) Absence pour vacances s'il a avisé son supérieur immédiat de sa période de non-disponibilité;

- b) Pour cause d'accident ou de maladie pour une période n'excédant pas 24 mois, sur présentation de pièce justificatives;
 - c) En cas de mortalité d'un membre de sa famille immédiate (conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère);
 - d) S'il est à distance géographique trop éloignée pour être en mesure de répondre à un appel alors qu'il n'est ni de garde, ni de garde externe;
 - e) En raison d'obligations familiales prévues à la *Loi sur les normes du travail*
 - f) S'il est à son travail régulier ou en formation pour celui-ci et qu'il n'est pas en mesure de s'absenter.
 - g) S'il est aux études dans le cadre d'un programme de formation reconnu par le ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur.
- 9.02.2 Malgré l'article 9.02.1, le salarié bénéficiera d'un délai de six mois afin de prendre les mesures raisonnables pour atteindre les seuls minimaux, à défaut de quoi l'article 9.02 c) s'appliquera.
- 9.02.3 Le calcul du seuil minimal de présence aux formations ne prendra pas en compte une absence à une formation alors que le salarié a déjà participé, et réussi le cas échéant, une formation jugée équivalente. Il doit alors préalablement remettre au directeur le plan de cours de la formation afin d'attester de son équivalence.
- 9.03
- a) Tout pompier, doit comme condition d'embauche et de maintien dans son emploi, doit tenir sa résidence habituelle dans les limites de la municipalité de Saint-Lambert-de-Lauzon ou dans un rayon de 8 km du bâtiment de la caserne, calculé à vol d'oiseau.
 - b) Dans les six mois de son embauche, le nouveau pompier doit obtenir un permis de conduire applicable pour la conduite des véhicules d'urgence, classe 4A.
 - c) Advenant une suspension du permis de conduire, le pompier doit en aviser le directeur ou le directeur adjoint dans les meilleurs délais et dans ce cas, il maintient son emploi.
- 9.04 La liste officielle d'ancienneté est jointe à la présente convention collective comme annexe « A ».

9.05 Dans tous les cas de mise à pied, l'Employeur tient compte de l'ancienneté, pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.

9.06 La Municipalité convient de maintenir un effectif minimum de vingt-deux (22) pompiers et quatre (4) lieutenants, à temps partiel, pour la durée de la présente convention.

Article 10 PROMOTION ET POSTE VACANT

10.01 L'employeur établit une liste de pompier éligible à la fonction de lieutenant en fonction des besoins opérationnels du service.

10.02 Pour être admis à cette liste, le salarié doit posséder, au moment de l'affichage :

- 5 années d'expérience pertinente de pompier dans un service de sécurité incendie municipal
- Avoir complété et réussi la formation Officier 1 ou s'engager à suivre et réussir cette formation à l'intérieur de la période requise par la Loi à la suite de sa nomination.

10.03 L'employeur tiens compte de la qualification requise et de la compétence pour s'assurer que les salariés puissent remplir les exigences normales de la tâche.

10.04 Tous les pompiers qui répondent à ces critères sont admissibles à la liste de pompiers éligibles à la fonction de lieutenant. Les candidats retenus suivant au processus de sélection figureront sur la liste de pompiers éligible à la fonction de lieutenant par ordre de nomination et d'ancienneté advenant des dates de nomination identiques.

10.05 Un pompier admissible est retiré de cette annexe dans les cas suivants :

- Il ne termine pas les exigences académiques prévues à la Loi sur la formation des officiers dans le délais requis
- Il n'obtient pas une évaluation positive de l'Employeur durant ou à la fin d'une période d'évaluation de 2 ans.

- 10.06 Lorsqu'un poste de lieutenant devient vacant, l'Employeur procède à la nomination du pompier inscrit le plus haut sur la liste d'éligibilité, s'il répond aux critères suivants :
- Il détient l'ensemble de la formation nécessaire à l'exercice des fonctions de lieutenant;
 - Il fait l'objet d'une évaluation positive de l'Employeur à l'égard de son statut de pompier éligible à la fonction de lieutenant;
 - Il n'occupe pas de poste d'officier dans un autre SSI à temps partiel.
- Le lieutenant n'est pas soumis à une nouvelle période d'évaluation, toutefois, si la période d'évaluation de 2 ans à titre de pompier admissible n'est pas terminée, la période d'évaluation se poursuit jusqu'à la fin de ce 2 ans
- 10.07 Si l'employeur décide de procéder à une promotion régie par la convention, le poste devra être affiché à la caserne pour une période de trente (30) jours de calendrier. Tous les pompiers intéressés devront soumettre leur candidature par écrit à la directrice générale ou à son représentant.
- 10.08 Lors d'une promotion à une fonction supérieure permanente ou temporaire, l'employé reçoit le titre et le salaire se rattachant à ses nouvelles fonctions dès la nomination.
- 10.09 En tout temps avec un préavis de trois (3) mois, si pour une raison ou pour une autre, un employé ne peut ou ne veut conserver la promotion, il pourra retourner à sa fonction antérieure avec tous les droits et privilèges. Le salaire de l'employé est alors ajusté en fonction du poste occupé.
- Toutefois, afin que l'employé puisse reprendre sa fonction antérieure, un pompier au SSI St-Lambert doit obtenir une promotion au poste de lieutenant que ce dernier libère.
- 10.10 Le refus d'une promotion ou d'une nomination n'affecte en rien le droit d'un pompier, pour toute autre promotion ou nomination ultérieure.

Article 11 SANTÉ ET SÉCURITÉ ET ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

11.01 Santé et sécurité

- a) 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 des pompiers.
- b) 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.
- c) Les pompiers sont équipés d'une façon sécuritaire et hygiénique. L'Employeur fournira les pièces d'équipement nécessaires en conformité avec les normes du Bureau de normalisation du Québec. Les pièces d'équipement sont les suivantes et seront remplacées au besoin :
 - Un (1) bunker suit;
 - Un (1) casque de pompier conforme;
 - Une (1) paire de gants protecteurs;
 - Une (1) paire de bottes avec bout renforcé et protège-tibia;
 - Une (1) cagoule;
 - Une (1) lampe de casque au LED ou une lampe de poche.
- d) Tout pompier qui quitte son emploi doit remettre dans les sept (7) jours suivant son départ, tout l'équipement décrit plus haut ainsi que, la carte d'identité, la puce d'accès à la caserne ou toute autre pièce fournie par l'Employeur.
- d) L'Employeur s'engage à faire effectuer, selon les besoins, à ses frais, le nettoyage des vêtements de protection.

11.02 L'employeur maintient un comité de la santé et sécurité du travail, formé par l'Employeur au niveau de l'ensemble des employés de l'Employeur, un représentant du syndicat participera, et ce uniquement pour la durée de discussions concernant le département des incendies.

- 11.03 Accident de travail et maladie professionnelle
- Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, le pompier reçoit de la municipalité, à compter du jour de l'accident ou de la maladie, la prestation prévue par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- En plus de l'indemnité de la C.N.E.S.S.T., l'employé reçoit en excédent l'indemnité prévue au certificat d'assurance numéro MMQP-03-026070 option E.
- L'Employeur s'engage à maintenir une couverture d'assurance comportant au moins les mêmes bénéfices et avantages en faveur des salariés.
- 11.04 L'employé remet à la Municipalité toute indemnité de remplacement de revenus qu'il pourrait recevoir de la C.S.S.T.
- 11.05 Tous les pompiers qui en feront la demande, seront vaccinés contre l'hépatite A et B, ainsi que contre les maladies infectieuses jugée nécessaire par l'Employeur, et ce, aux frais de l'Employeur.

Article 12 AFFAIRES JUDICIAIRES

- 12.01 Dans le cas où un pompier est poursuivi par un tiers, par suite d'actes professionnels posés 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 salarié ne constituent pas une faute non professionnelle. Les coûts de cette défense sont entièrement assumés par l'Employeur.
- 12.02 Le pompier a le droit d'adjoindre à ses frais, son propre procureur, à celui choisi par l'Employeur.
- 12.03 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.

Article 13 ASSURANCES

13.01 Les pompiers bénéficient d'une assurance accident avec indemnité d'un montant maximum de cent mille dollars (100 000 \$) pour blessure ou mutilation survenues 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 et à chaque pompier.

À compter du renouvellement de cette assurance en 2024, cette indemnité maximale sera augmentée et maintenue à 200 000\$.

13.02 Un montant équivalent aux franchises de l'assurance du véhicule, maximum cinq cents dollars (500 \$) avec pièces justificatives, est versé à un pompier qui a un accident avec son véhicule personnel pour se rendre à la caserne ou sur les lieux d'un incendie lors d'un appel d'urgence, pourvu qu'il ait respecté les lois en vigueur telles que le Code de la sécurité routière.

13.03 Les parties s'entendent pour mettre en en vigueur et maintenir un régime de retraite.

À cette fin, le salarié doit adhérer à un régime enregistré d'épargne retraite collectif pour au moins deux pour cent (2%) de son salaire brut annuel.

13.04 L'Employeur contribue au régime enregistré d'épargne retraite des salariés pour un montant égal à la contribution du salarié jusqu'à concurrence de :

| <i>Pourcentage du salaire brut annuel</i> | | |
|--|-------------|--------------------------|
| <i>Années de service continue</i> | 2023 | À compter de 2024 |
| <i>Moins de 3 ans</i> | 7,5% | 8,5% |
| <i>3 ans à moins de 8 ans</i> | 8% | 8,5% |
| <i>8 ans et plus</i> | 8,5% | 8,5% |

- 13.05 Le salarié a droit au changement de pourcentage de contribution à la date anniversaire de son ancienneté.
- 13.06 La contribution du salarié régulier est retenue à la source par l'Employeur à même chacune de ses payes.
- 13.07 Ce régime de retraite peut être consulté à l'Hôtel de Ville de la Municipalité.

Article 14 PRIORITÉ D'APPEL

14.01 La priorité d'appel est établie par le directeur et le directeur adjoint du Service, selon les directives émises en ce sens par le protocole d'intervention.

- a) pour tout appel incendie des bâtiments : tous les pompiers;
- b) pour un appel de vérification nécessitant la sortie d'une équipe, ces appels seront répartis équitablement entre les deux (2) équipes qui alterneront le premier de chaque mois. Un rapport mensuel de ces sorties sera fourni au Syndicat sur demande.

Aux fins du présent article, un "appel de vérification nécessitant la sortie d'une équipe" correspond à tout appel assujetti à l'atteinte de la force de frappe au sens du schéma de couverture de risque en sécurité incendie et mettant en danger la vie et la sécurité des biens et des gens.

- c) Pour tout appel de vérification ne nécessitant pas la sortie d'une équipe et pour tout appel d'entraide intermunicipal, l'employeur fera appel à l'équipe visée en indiquant le nombre de salarié requis. Les salariés qui manifestent leur intérêt se feront confirmer qu'ils sont appelés à travailler, sur la base de leur localisation par rapport au territoire de la municipalité afin d'assurer une réponse rapide.
- d) Pour tout appel de vérification concernant l'application d'un règlement relevant du service de la sécurité incendie, l'employeur fera appel à l'équipe de vérification composée, en plus du personnel cadre, des lieutenants et pompiers éligibles, selon les principes de confirmation prévus au paragraphe c).

- 14.02 Lors d'exercice d'évacuation autorisé par le directeur ou le directeur adjoint du service, les pompiers seront rémunérés conformément à l'article 23 et ce, pour un minimum de trois (3) heures.
- 14.03 L'appel d'urgence commence au moment où est reçue l'alarme et se termine sur décision de l'officier supérieur.
- 14.04 Pour les appels d'urgence annulés, tout pompier doit, pour être rémunéré, se présenter au poste d'incendie et/ou se présenter à son supérieur dans les trente (30) minutes de l'appel transmis aux pompiers par le répartiteur.
- 14.05 Lors de tout autre travail demandé par l'Employeur, le choix des salariés sera fait par l'Employeur en fonction des besoins, en tenant compte des qualifications requises et la compétence, à la condition que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche. Pour les travaux ne nécessitant aucune expertise ou habileté particulière, les employés devront être demandés au travail sur une base rotative et équitable pour tous les pompiers disponibles. L'Employeur tient à jour le calcul du travail supplémentaire effectué ou refusé. Une copie du calcul est remise au Syndicat sur demande.
- 14.06 Si lors d'un appel aucun officier (lieutenant, pompier admissible à la fonction de lieutenant ou chef de division) ne se présente, le pompier possédant le plus d'ancienneté doit agir à titre d'officier durant le temps d'absence de l'officier; si l'officier se présente après vingt (20) minutes de l'appel, le pompier qui l'a remplacé reçoit durant tout le combat incendie la rémunération prévue pour la fonction de lieutenant.
- 14.07 Services essentiels de garde : l'employeur peut désigner un pompier ou des pompiers pour accomplir une tâche spécifique lors de situations particulières nécessaires au bon fonctionnement du Service des incendies.

Article 15 SÉCURITÉ D'EMPLOI

15.01 Advenant l'engagement de personnel permanent régi par la présente convention collective au sein du service des incendies de Saint-Lambert-de-Lauzon, tout employé a priorité par ancienneté sur toute autre personne venant de l'extérieur pourvu qu'il possède les qualifications requises et puisse satisfaire aux exigences.

15.02 Dans le cas de régionalisation, intégration, fusion, annexion, entente de service ou autres opérations similaires, la Municipalité s'engage à maintenir l'emploi et toutes les conditions de travail des employés couverts par la présente convention, sous réserve des lois applicables.

Pour toute situation prévue ci-dessus, advenant qu'une formation supplémentaire soit requise afin de répondre aux exigences de l'emploi, l'employeur s'engage à offrir une formation payée aux salariés en faisant la demande.

Ces derniers bénéficient d'une période de 24 mois afin d'obtenir leur certification.

Advenant un regroupement avec une ou plusieurs municipalité(s) fait en vertu de la Loi sur l'organisation territoriale et/ou une loi des gouvernements supérieurs, il est entendu que le nouvel employeur sera lié par la présente convention, conformément aux dispositions prévues au Code du travail, sous réserve des lois applicables.

15.03 En cas de fusion des services d'incendie, pour tout pompier ayant accumulé 20 ans et plus de service, une prime de séparation de 1 000 \$ par année de service sera octroyé au pompier non intégré.

Article 16 COURS DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT

16.01 La Municipalité favorise la participation des pompiers à des cours de formation et perfectionnement.

16.02 Pour les cours de formation reconnus par le ministère de l'Éducation se rattachant à la fonction de pompier et les cours de perfectionnement acceptés par l'Employeur, la Municipalité s'engage à défrayer les coûts d'inscription, les livres et le matériel requis pour cette formation et à rémunérer le pompier concerné tel que prévu à l'article 23 de la présente ainsi que les allocations de repas et déplacements prévus à l'article 21.

Article 17

JOURS FÉRIÉS

17.01

Les pompiers appelés à travailler, suite à un appel d'intervention l'un des jours fériés énumérés plus bas, sont rémunérés selon le tarif horaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour toutes les heures travaillées, à l'exception des heures de gardes et de gardes externes.

Nonobstant le paragraphe précédent, les heures de gardes qui sont effectuées en caserne ou sur une intervention sont rémunérés selon le tarif horaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %). :

- le 1^{er} janvier
- le 2 janvier
- le Vendredi saint
- Pâques
- Lundi de Pâques
- la fête des Patriotes
- le 24 juin
- le 1^{er} juillet
- la fête du Travail
- Action de grâce
- le 24 décembre
- le 25 décembre
- le 26 décembre
- le 31 décembre

Article 18

VACANCES

18.01

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

- a) moins de trois (3) ans d'ancienneté au 31 décembre : quatre pour cent (4%) du salaire annuel gagné
- b) de trois (3) à sept (7) ans d'ancienneté au 31 décembre : six pour cent (6%) du salaire annuel gagné;
- c) de sept (7) à quinze (15) ans d'ancienneté au 31 décembre : huit pour cent (8%) du salaire annuel gagné.
- d) de seize (16) à vingt-quatre (24) ans d'ancienneté au 31 décembre : dix pour cent (10%) du salaire annuel gagné.

- e) à compter de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté au 31 décembre : douze pour cent (12%) du salaire annuel gagné.

Cette compensation est versée avant le 30 décembre de chaque année.

18.02 Vacances lieutenant liste éligibilité

Lors des vacances d'un lieutenant pour une durée minimale d'une semaine (7 jours), il est remplacé par un pompier éligible au poste de lieutenant ayant complété la formation. Si plus d'un pompier éligible au poste de lieutenant a complété la formation, le remplacement est attribué à chacun, à tour de rôle.

Durant le remplacement, le pompier éligible à un poste de lieutenant reçoit le taux horaire applicable à ce poste lorsqu'il agit à ce titre.

Article 19 UNIFORMES

19.01 L'Employeur fournit à tout nouveau pompier ayant terminé sa période d'essai, les vêtements suivants et les renouvelle au besoin :

- 1 chemise à manches longues
- 1 chemise à manches courtes
- 1 pantalon
- 1 ceinture
- 1 gilet
- 1 couvre-tout (salopette)
- chandails col roulé
- 1 parka d'hiver
- 1 paire de bottes répondant aux normes de sécurité, qui devra être portée en tout temps, lors du travail en caserne et toute autre activité excluant le combat incendie.

19.02 L'Employeur installe les écussons du service sur ces vêtements. Tout pompier qui quitte son emploi doit remettre les écussons à l'Employeur conformément à l'article 11.01 d).

19.03 L'Employeur doit renouveler au besoin les pièces d'uniforme usées ou brisées. Cependant, ces vêtements doivent être utilisés seulement lors d'activités du Service des incendies.

Article 20 CONGÉ SANS SOLDE

- 20.01 L'Employeur peut accorder, à sa discrétion, à l'employé qui en fait la demande au moins un (1) mois à l'avance un congé sans solde pour motif valable.
- 20.02 Pendant toute la durée du congé sans solde, l'ancienneté cesse de s'accumuler.
- 20.03 À son retour dudit congé, l'employé réintègre le poste qu'il détenait avant son départ si le congé est d'une durée de moins de douze (12) mois. Au-delà de cette période, l'employé est réintégré à titre de pompier. Dans tous les cas, l'employé est réintégré avec l'ancienneté qu'il avait accumulée au moment de son départ. Si l'Employeur a engagé un employé pour remplacer le pompier en congé, l'Employeur peut, à sa discrétion, mettre fin à l'emploi de l'employé qui remplaçait le pompier en congé, lors du retour de ce dernier.

Article 21 ALLOCATION DE REPAS ET TRANSPORT

- 21.01 L'Employeur versera un montant forfaitaire conformément à la politique de remboursement des frais de déplacement, de repas et d'hébergement au pompier ayant travaillé pendant une période de repas énumérée ci-bas lors d'un incendie ou pendant plus de quatre (4) heures lors d'un incendie, si un repas n'est pas fourni par l'Employeur.
- Entre 6h00 et 7h30
 - Entre 11h30 et 13h00
 - Entre 17h et 18h30
- 21.02 Tout pompier qui utilise son véhicule personnel pour un déplacement à l'extérieur des limites de la municipalité s'il est requis à l'avance par le directeur, pour une activité hors du cadre normal du travail de pompier, a droit à un remboursement conformément à la politique de remboursement des frais de déplacement, de repas et d'hébergement.

Article 22 DISPOSITIONS DIVERSES

- 22.01 Sauf pour les activités requises par l'Employeur, la caserne est réservée aux pompiers en devoir et aux travaux relatifs à la protection contre les incendies et la formation. Cependant, sur autorisation du directeur, la caserne peut être utilisée ponctuellement à d'autres fins par les pompiers.

- 22.02 Les annexes et lettres d'entente, le cas échéant, font partie intégrante de la convention collective.
- 22.03 Toute disposition des présentes qui est ou devient en contradiction avec la législation fédérale ou provinciale est nulle sans toutefois affecter la validité des autres dispositions de la présente convention.
- 22.04 Tous les employés doivent fournir dans les quarante-huit (48) heures qui suivent le changement, tout nouveau numéro de téléphone, et toute nouvelle adresse.
- 22.05 L'Employeur fournit à tous les pompiers une puce électronique d'accès à la caserne.
- L'Employeur paie un montant forfaitaire annuel de 150 \$ à tous les pompiers pour l'utilisation de leur téléphone cellulaire en contrepartie de l'installation et du maintien de l'application permettant la réception des appels d'intervention. Ce montant forfaitaire est payé en deux (2) versements égaux au mois de janvier et de juin.
- 22.06 La Municipalité met à la disposition du Syndicat, le salon des pompiers pour tenir lieu de réunion.

Article 23 SALAIRES

- 23.01 Le pompier reçoit le taux horaire suivant, pour chaque heure de travail effectuée à la demande de l'Employeur, avec un minimum de trois (3) heures.

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Lieutenant | 29,33 \$ | 30,21 \$ | 31,12 \$ | * | * | * | * | * |
| Pompier (tout travail + garde) | 26,47 \$ | 27,26 \$ | 28,08 \$ | * | * | * | * | * |
| Garde externe | 4 \$ | 4 \$ | 4 \$ | 4 \$ | 4 \$ | 4 \$ | 4 \$ | 4 \$ |
| | | | | | | | | |

L'augmentation salariale des années 2024 à 2028 correspond à la moyenne de l'IPC Québec du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année précédente pour un minimum de 2% et un maximum de 3%.

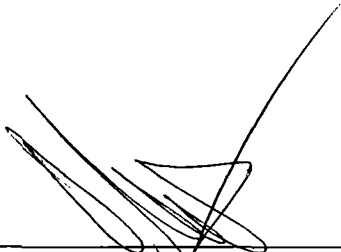
- a) Tout nouveau pompier à l'essai verra son salaire s'établir comme suit :
- 0 à 12 mois : 90 % du salaire pompier en vigueur
 - mois et plus : 100 % du salaire pompier en vigueur
- b) Une disponibilité d'un officier à l'intérieur des limites de la municipalité exigée par l'Employeur n'excédera pas 60 heures continues.
- c) Lorsqu'il y a impossibilité pour les officiers d'effectuer leurs gardes, cette garde est offerte aux lieutenants éligibles, par ancienneté, ou à défaut, parmi les pompiers par ordre d'ancienneté.
- d) Lorsqu'un salarié doit laver ses vêtements de protection à l'extérieur de ses périodes de garde, ce dernier reçoit une rémunération équivalente à 1 heure à son taux horaire régulier.
- e) Le pompier éligible à la fonction de lieutenant reçoit la rémunération du lieutenant dès qu'il remplace un officier ou agit à titre d'officier.

Article 24 DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

- 24.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2028.
- 24.02 Les parties s'entendent sur le fait que les conditions de travail contenues dans la présente convention collective continuent de s'appliquer après l'expiration, jusqu'à la signature de la nouvelle convention ou d'une sentence arbitrale y tenant lieu.
- 24.03 La présente convention est rétroactive au 1^{er} janvier 2021, en ce qui a trait aux articles à incidences monétaires, à l'exception des dispositions relatives au régime d'épargne retraite collective qui prend effet le 1^{er} jour du mois où la convention collective est entrée en vigueur.

Signé à Saint-Lambert-de-Lauzon, ce 20 jour de Mars 2024.

Pour LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-LAMBERT-DE-LAUZON




Olivier Dumais, maire

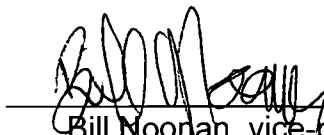
Pour LE SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE ST-LAMBERT-DE-LAUZON, SCFP-7120



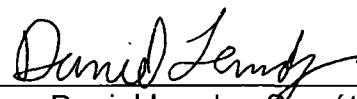
Jonathan Gauthier, président



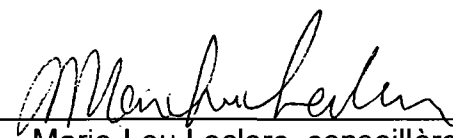
Eric Boisvert, directeur général



Bill Noonan, vice-président



Daniel Landry, Secrétaire-trésorier



Marie-Lou Leclerc, conseillère syndicale - SCFP

25 MAR 2024 09:10:07

